



**Versió 27/10/2020**

## **Esborrany del Projecte de llei per a la igualtat efectiva entre dones i homes**

### Exposició de motius

La igualtat entre dones i homes és un aspecte nuclear de la protecció dels drets humans, el funcionament democràtic i la justícia social.

L'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides inclou com un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les nenes. Cal tenir en compte també que, en l'àmbit de les Nacions Unides, el Principat d'Andorra ha ratificat el Conveni sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació envers la dona, que obliga els Estats part a adoptar les mesures apropiades per modificar els models de comportament sociocultural de l'home i de la dona amb vista a aconseguir l'eliminació dels prejudicis que es basen en la idea de la inferioritat o de la superioritat d'un sexe o de l'altre o d'un paper estereotipat dels homes i de les dones.

El Principat d'Andorra també ha ratificat, en l'àmbit del Consell d'Europa, la Convenció europea de Drets Humans i la Carta Social Europea, que obliguen l'Estat a tutelar els drets humans, prohibir la discriminació per raó de sexe i garantir la igualtat d'oportunitats.

Cal recordar igualment que la lluita contra els estereotips de gènere i el sexisme i la integració d'una perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques i mesures són objectius prioritaris dels documents estratègics i les recomanacions d'igualtat de gènere de les Nacions Unides i del Consell d'Europa.

La Constitució consagra igualment el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació per raó de sexe (article 6, apartat 1). L'abast d'aquest dret s'ha de posar en relació amb la configuració del Principat d'Andorra com un Estat de dret, democràtic i social (article 1, apartat 1). La dimensió social de l'Estat queda patent en l'obligació dels poders públics andorrans de crear les condicions per tal que la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives. Per tant, la igualtat real i efectiva de dones i homes constitueix una obligació constitucional, més enllà del



reconeixement de la igualtat formal. Això implica que els poders públics han de remoure els obstacles per assolir la igualtat efectiva de dones i homes a través de polítiques públiques adreçades a garantir la igualtat d'oportunitats.

Aquesta Llei expressa la voluntat política d'eliminar la desigualtat estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida per tal d'assolir una societat més justa i democràtica. La Llei parteix del Llibre blanc de la igualtat, impulsat en els darrers anys pel Consell General amb el suport i la col·laboració del Govern i l'Institut d'Estudis Andorrans. La finalitat del Llibre blanc ha estat de recopilar i analitzar tota la informació sobre la situació real en matèria d'igualtat existent a Andorra per poder identificar unes prioritats que permetin promoure una cultura d'igualtat al país.

Una de les prioritats del Llibre blanc de la igualtat va ser la promulgació d'una llei per a la igualtat i no- discriminació. Aquest compromís polític es va fer efectiu amb l'aprovació de la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que va suposar un gran avenç pel que fa a la tutela dels col·lectius que han patit històricament discriminacions.

Tanmateix, la pròpia Llei 13/2019, partint del seu caràcter de norma marc, recull a la seva exposició de motius la necessitat de que es desenvolupi una regulació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes, en línia amb els ordenaments jurídics més avançats en polítiques de lluita contra la discriminació. Aquesta Llei pretén complir precisament la finalitat específica de garantir la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la vida social i en aquest sentit complementa i reforça la Llei 13/2019.

Aquesta Llei té també com a teló de fons la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'erradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica, que ha suposat un avenç notable en la prevenció i abordatge de la violència contra les dones com a manifestació de la desigualtat estructural que pateixen en tots els àmbits de la vida, sobre tot a partir de la modificació operada per la Llei 13/2019, que va clarificar que la violència de gènere es refereix a les violències que pateixen les dones pel mer fet de ser-ho i que constitueixen una discriminació per raó de sexe femení.

La Llei pivota sobre cinc eixos o objectius fonamentals que són (i) la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes i, en particular, la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny i programació de totes les polítiques públiques; (ii) la presència equilibrada de dones i homes en els àmbits de la representació política i la participació pública; (iii) la implementació de mesures d'acció positiva que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tant en el sector públic com privat; (iv) el foment de la conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat en l'assumpció de les tasques de cura en l'àmbit familiar; (v) i el foment de la participació equilibrada de dones i homes al mercat de treball i de la igualtat de tracte en l'àmbit de les relacions de treball.

Aquesta Llei es divideix en 71 articles, estructurats en vuit títols. En concret, el títol I fa referència a l'objecte, el rang de la Llei i els àmbits subjectius i objectius d'aplicació de la mateixa.

El títol II, que es desglossa en quatre capítols, regula la significació i l'abast del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe, estableix les definicions bàsiques vinculades a aquest dret i articula les vies de tutela del mateix, incloent-hi la creació d'un Institut Andorrà de les Dones, amb la missió fonamental de promoure la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social en igualtat de condicions i d'oportunitats que els homes, així com prevenir i eliminar les discriminacions per raó de sexe.

El títol III defineix i concreta l'abast de les polítiques públiques per a la igualtat efectiva de dones i homes. En concret, el capítol primer estableix els criteris generals d'actuació dels poders públics. El capítol segon precisa les competències i l'organització administrativa per garantir la introducció de la perspectiva de gènere en la definició, programació, pressupostació i avaluació de totes les polítiques públiques. Finalment, el capítol tercer desplega el programa de polítiques públiques per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El títol IV està dedicat a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe en l'ocupació pública, destacant-ne l'obligació de les Administracions Públiques d'elaborar plans d'igualtat i protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El títol V incideix en l'aplicació del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe en el treball, destacant-ne el reconeixement del dret a l'adaptació del temps de treball i al treball flexible per motius de conciliació de la vida familiar i laboral i de corresponsabilitat familiar, l'obligació de les empreses d'adoptar mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'obligació d'implementar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més persones treballadores.

El títol VI està dedicat a garantir l'aplicació del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe als mitjans de comunicació i a la publicitat, i en l'accés a béns i serveis.

El títol VII pretén fomentar la responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes mitjançant la incentivació i visibilització de les accions voluntàries en aquest àmbit.

El títol VIII està dedicat al règim sancionador en cas d'incompliment de les obligacions que s'estableixen en la Llei.

La Llei es clou amb dues disposicions addicionals, set disposicions transitòries i tretze disposicions finals.

## **Títol I. Objecte i àmbit d'aplicació de la Llei**

### **Article 1. *Objecte i rang de la Llei***

1. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe, en desenvolupament de l'article 6, apartat 1, i de l'article 1, apartat 1 de la Constitució. A aquest efecte, la Llei estableix els principis d'actuació i les mesures adreçades a eliminar la desigualtat estructural que pateixen les dones respecte els homes en tots els àmbits de la vida, derivada d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, i a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la no-discriminació.

2. Les disposicions finals primera, sisena i setena d'aquesta Llei modifiquen les Lleis qualificades d'Educació, de la Justícia i del Règim Electoral i del Referèndum, i tenen rang de llei qualificada.

## **Article 2. Àmbit subjectiu d'aplicació**

1. Les obligacions que estableix aquesta Llei són aplicables a les administracions públiques i als organismes i les entitats que hi són adscrits o vinculats o que en són dependents.
2. Aquesta Llei és aplicable igualment a les persones físiques o jurídiques de caràcter privat que resideixin, estiguin o actuïn en l'àmbit territorial d'Andorra, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, domicili o residència, en els termes i amb l'abast que s'hi preveuen.

## **Article 3. Àmbit objectiu d'aplicació**

Aquesta llei s'aplica a tots els àmbits de la vida econòmica, social, cultural i política, i especialment en les esferes següents:

- a) Accés a béns i serveis.
- b) Benestar social i famílies.
- c) Campanyes de sensibilització i informació
- d) Contractació, subvencions i ajuts públics.
- e) Creació artística i intel·lectual.
- f) Educació i lleure.
- g) Ensenyament superior i universitari.
- h) Esport.
- i) Jocs, joguines, videojocs, materials audiovisuals i publicacions.
- j) Justícia.
- k) Mitjans de comunicació i publicitat.
- l) Ocupació pública.
- m) Ordenació del territori, urbanisme i accés a l'habitatge.
- n) Participació política i social.
- o) Policia i altres cossos especials.
- p) Salut.
- q) Tecnologies de la informació i la comunicació.
- r) Treball.
- s) Violència de gènere envers les dones.

# **Títol II. Protecció jurídica del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe**

## **Capítol primer. Definicions bàsiques**

#### **Article 4. Discriminació directa i indirecta per raó de sexe**

1. S'entén per discriminació directa per raó de sexe la situació en que es troba una persona que és tractada, en atenció al seu sexe, de forma menys favorable que una altra en una situació comparable, llevat que existeixi una raó objectiva i raonable per a la diferència de tractament i aquesta sigui proporcionada, com ara les mesures d'acció positiva en favor de les dones.

2. S'entén per discriminació indirecta per raó de sexe la situació en que una norma, un criteri o una pràctica aparentment neutres no pugui ser respectat o assolit amb la mateixa facilitat per les persones d'un dels dos sexes i les desfavoreixi respecte a les persones de l'altre sexe, llevat que la norma, criteri o pràctica tingui una justificació objectiva i raonable i sigui proporcionada.

#### **Article 5. Discriminació per raó d'embaràs o maternitat**

Constitueix discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

#### **Article 6. Discriminació múltiple i interseccional**

S'entén per discriminació múltiple i interseccional a efectes d'aquesta Llei la situació en què una dona, pel fet de ser dona i de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació per altres factors prohibits, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

#### **Article 7. Gènere i estereotips de gènere.**

1. S'entén per gènere la construcció social i cultural que, basada en les diferències biològiques entre els sexes, assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i actitudinals a dones i homes. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

2. S'entén per estereotips de gènere el conjunt de clixés o imatges simplificades que uniformen les persones i adjudiquen uns rols, característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

#### **Article 8. Perspectiva de gènere**

S'entén per perspectiva de gènere la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte les necessitats de les dones i la manera en que les diverses actuacions afecten les dones en particular.

**Article 9.** *Violència de gènere envers les dones*

S'entén per violència de gènere envers les dones una violació dels drets humans i un tipus de discriminació contra les dones, i designa tots els actes de violència basats en el gènere que comporten o són susceptibles de comportar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, i la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant en la vida pública com en la privada.

**Article 10.** *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe*

1. Sense perjudici del que disposa el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei l'assetjament sexual es defineix com qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**Article 11.** *Ordre de discriminar i represàlia discriminatòria*

1. S'entén per ordre de discriminar qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
2. Constitueix una represàlia discriminatòria qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia o recurs, de qualsevol tipus, adreçat a evitar, disminuir o denunciar qualsevol tipus de greuge o discriminació per raó de sexe o l'assetjament sexual o per raó de sexe al que la persona denunciant és sotmesa o ha estat sotmesa.
3. També constitueix una represàlia discriminatòria qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi contra una persona que

col·labori o participi en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs.

### **Article 12.** *Representació equilibrada*

S'entén per representació equilibrada de dones i homes la situació en que cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%.

### **Article 13.** *Coeducació*

S'entén per coeducació l'acció educadora que valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes.

La coeducació consisteix en educar els infants i el jovent sense tenir en compte els rols de gènere que se'ls exigeix complir en una societat sexista, per ser d'un sexe o de l'altre. Entre els pilars de la coeducació cal situar l'ús del llenguatge no sexista, la visibilització de la contribució de les dones al llarg de la història, l'educació sexual en igualtat i en llibertat, la lluita contra la lgtbiqfòbia i la lluita contra la violència envers les dones.

### **Article 15.** *Accions positives*

Es defineixen com a accions positives les mesures que suposen una diferència de tracte adreçada a corregir i compensar situacions patents de desigualtat de fet i de discriminació envers les dones. Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb la finalitat que pretenguin complir i, en tot cas, només resulten aplicables mentre persisteixi la situació de desigualtat que es pretén corregir.

### **Article 16.** *Significació del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe*

1. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
2. Queda prohibida tota disposició, conducta, acte o pràctica que atempti, per acció o per omissió, contra el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de sexe.



**Article 17.** *Abast del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe*

1. El dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe exigeix als poders públics garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de la vida per tal que les dones puguin fer efectiu l'exercici dels drets i llibertats fonamentals i socials en igualtat de condicions amb els homes, incloent-hi l'adopció de mesures d'acció positiva.

2. Les persones físiques o jurídiques del sector privat estan obligades a aplicar i respectar el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe en totes les seves actuacions relacionades amb les disposicions d'aquesta Llei.

3. La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

**Capítol tercer. Garanties bàsiques del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe**

**Article 18.** *Prevenició, detecció i cessament de la discriminació*

1. La protecció eficaç enfront la discriminació per raó de sexe obliga les administracions públiques i les altres entitats públiques, així com les empreses i les altres entitats del sector privat, a aplicar mètodes i instruments suficients per detectar-la i a adoptar mesures preventives i reactives adequades adreçades a abordar i fer cessar les situacions de discriminació per raó de sexe.

2. L'incompliment de les obligacions previstes a l'apartat anterior dona lloc a responsabilitat administrativa, civil pels danys i perjudicis que se'n puguin derivar, i, si escau, penal.

**Article 19.** *Conseqüències dels actes discriminatoris*

1. Les disposicions, els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i generen responsabilitat administrativa, civil pels danys i perjudicis que se'n puguin derivar i, si escau, penal.

2. La persona o l'entitat que causi o toleri una situació de discriminació per raó de sexe respon del dany ocasionat mitjançant una indemnització que inclou la reparació de tots els danys i perjudicis derivats de l'acte discriminatori. També són responsables del dany ocasionat les administracions públiques i les empreses quan la discriminació es produeixi dins el seu àmbit d'organització i direcció, qualsevol que sigui el subjecte actiu de la discriminació, i sempre que no hagin adoptat les mesures preventives i reactives que estableix l'apartat 1 de l'article 20.

#### **Article 20.** *Garantia d'indemnitat*

1. Es considera un acte de discriminació qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència de la presentació per part seva d'una queixa, reclamació, demanda judicial o recurs, de qualsevol tipus, adreçat a impedir la seva discriminació per raó de sexe i a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe.

2. També es considera un acte de discriminació qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial o administratiu adreçat a impedir la discriminació per raó de sexe o a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de sexe. Aquesta protecció s'estén a les persones que intervinguin com a denunciants o testimonis en un procediment intern de denúncia o queixa d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

#### **Article 21.** *Mesures d'acció positiva*

1. Amb la finalitat de fer efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir i compensar una situació patent de desigualtat de fet i de discriminació en què es puguin trobar.

2. Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb la finalitat que pretenguin complir i, en tot cas, només resulten aplicables mentre persisteixi la situació de desigualtat que es pretén corregir.

### **Capítol tercer. Tutela judicial del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe**

## **Article 22.** *Abast de la tutela judicial*

1. la tutela judicial enfront de vulneracions del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe abasta l'adopció de totes les mesures necessàries per eliminar la discriminació i, en particular, l'adopció de mesures cautelars, el cessament immediat de l'actuació contrària al dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe o, si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, i el restabliment de la persona perjudicada en la integritat del seu dret, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització dels danys i perjudicis.

2. Les mesures cautelars poden incloure la suspensió dels efectes de l'acte impugnat, així com qualsevol altra mesura necessària per garantir l'efectivitat de la tutela judicial que pugui acordar-se mitjançant la sentència que posi fi al procés.

## **Article 23.** *Accés a la justícia i legitimació processal*

1. Qualsevol persona pot accedir als tribunals de justícia per sol·licitar la tutela del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de sexe.

2. La legitimació per intervenir en els processos judicials civils i administratius que tinguin per objecte la defensa del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe correspon a la persona o les persones afectades.

3. En els termes establerts per les lleis processals, també estan legitimades per intervenir en els processos judicials civils i administratius, en nom i interès de les persones afiliades o associades, i sempre que comptin amb la seva autorització, les organitzacions sindicals, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries, i les associacions i organitzacions constituïdes legalment que tinguin com a finalitat primordial la defensa i la promoció dels drets humans i desenvolupin la seva activitat en el territori andorrà. No és necessària aquesta autorització quan les persones afectades són una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, sense perjudici de la

legitimació processal de les persones que puguin arribar a identificar-se com a afectades.

#### **Article 24. *Ministeri Fiscal***

El Ministeri Fiscal sempre és part en els processos judicials en defensa del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe, i pot interessar l'adopció, si escau, de les mesures necessàries per depurar les conductes delictives que s'hagin pogut cometre.

#### **Article 25. *Inversió de la càrrega de la prova***

1. En els processos en què la part actora al·legui discriminació per raó de sexe i aporti indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part demandada aportar una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat. A aquests efectes, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar un informe dels organismes públics competents en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe.

2. L'apartat anterior no és aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors.

#### **Article 26. *Indemnització dels danys i perjudicis***

1. Quan la sentència declari l'existència de la vulneració del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe, l'òrgan judicial ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que correspongui a la part demandant, en funció tant del dany moral vinculat a la vulneració del dret com dels danys i perjudicis materials que se'n derivin.

2. Un cop acreditada la situació de discriminació, es presumeix l'existència de dany moral, i s'ha de fixar la seva quantia atenent les circumstàncies concretes del cas i la gravetat de la conducta i dels seus efectes.

### **Capítol quart. Tutela administrativa i institucional del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe**

#### **Article 27. *Tutela administrativa***



1. El ministeri responsable dels afers socials és competent, amb caràcter general, per tramitar i investigar les denúncies relatives a la vulneració del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe i, si escau, per incoar el procediment administratiu sancionador corresponent. No obstant això, quan d'acord amb una norma sectorial aplicable un altre ministeri tingui atribuïda la competència sancionadora en la matèria sobre la qual recaigui la conducta presumptament lesiva del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe, correspon a aquest ministeri tramitar i investigar la denúncia i, si escau, incoar el procediment administratiu sancionador corresponent.

2. En tot cas, quan la denúncia es basi en una conducta tipificada com a infracció administrativa en aquesta Llei, però aquesta conducta no estigui prevista com a infracció administrativa per la norma sectorial aplicable, correspon al ministeri responsable dels afers socials tramitar i investigar la denúncia i, si escau, incoar el procediment administratiu sancionador corresponent.

3. Quan una autoritat pública, en ocasió de l'exercici de les seves competències, tingui coneixement d'una situació de discriminació per raó de sexe, ha de decidir necessàriament que s'investiguin les circumstàncies del cas i, si escau, que s'adoptin les mesures oportunes per eliminar la discriminació. Tanmateix, en el supòsit que no sigui competent per fer-ho, ha de comunicar els fets de forma immediata a l'autoritat competent, d'acord amb el que s'estableix als apartats 1 i 2 anteriors.

4. Poden intervenir com a part interessada en els procediments administratius, en interès de la persona o les persones afectades, i sempre que comptin amb la seva autorització, les organitzacions sindicals, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries, i les associacions i organitzacions constituïdes legalment que tinguin com a finalitat primordial la defensa i promoció dels drets humans i desenvolupin la seva activitat en el territori andorrà. No és necessària aquesta autorització quan les persones afectades són una pluralitat indeterminada o difícil de determinar, sense perjudici de la legitimació de les persones que puguin arribar a identificar-se com a afectades.

## **Article 28. Institut Andorrà de les Dones**



1. Es crea l'Institut Andorrà de les Dones com entitat de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i amb plena capacitat per complir les seves finalitats.

2. L'institut té com a missió fonamental la promoció de la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social en igualtat de condicions i d'oportunitats que els homes, a través de l'impuls, el control i l'avaluació de les actuacions dels poders públics i les empreses que operen en territori andorrà.

3. Correspon a l'institut, com a mínim, les funcions següents:

a) Ser consultat i fer propostes en relació amb les mesures del Programa per a la igualtat efectiva de dones i homes que ha d'aprovar el Govern.

b) Ser consultat i fer propostes en relació amb l'activitat de l'Observatori de la Igualtat.

c) Vetllar per la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la no-discriminació per raó de sexe en la programació, en els continguts i en la publicitat, tot evitant la transmissió d'una imatge estereotipada de dones i homes, així com d'una imatge sexualitzada de les dones.

d) Proposar al Govern la realització de campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i de no-discriminació.

e) Fomentar les relacions amb altres organismes de dones a nivell internacional.

f) Representar les dones del Principat d'Andorra en tots els espais de trobada i debat públic, nacionals i internacionals, sobre dones.

g) Fiscalitzar el compliment per part del Principat d'Andorra de les obligacions derivades de la ratificació dels convenis internacionals en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no-discriminació entre dones i homes.

h) Actuar com òrgan consultiu del Consell General, del Govern i dels Comuns, i altres òrgans de les administracions públiques que així ho prevegin.

i) Promoure i realitzar accions formatives en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe i elaborar guies i manuals de referència per a fomentar la implantació de plans i mesures d'igualtat a les empreses, incloent-hi mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

3. El règim de funcionament, les competències i la composició de l'Institut Andorrà de les Dones s'estableixen per la via reglamentària.

## **Títol III. Polítiques públiques per a la igualtat efectiva de dones i homes**

### **Capítol primer. Criteris generals d'actuació dels poders públics**

**Article 29.** *Transversalitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes*

Les administracions públiques, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'incorporar de forma transversal el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en totes les seves actuacions i en la definició, pressupostació, implementació i avaluació de totes les polítiques públiques.

**Article 30.** *Informes d'impacte de gènere*

Els projectes i proposicions de disposicions normatives de caràcter general, així com els plans i programes d'especial rellevància econòmica, social i cultural que se sotmetin a l'aprovació del consell de ministres, hauran d'incloure un informe sobre llur impacte de gènere, fent visible l'impacte diferenciat sobre les dones i els homes de les mesures projectades, atenent especialment als factors interseccionals i les situacions d'especial vulnerabilitat de determinats col·lectius de dones.

**Article 31.** *Presència equilibrada de dones i homes*

1. Els poders públics, els organismes vinculats o dependents i les entitats que rebin ajuts o subvencions públiques atendran al principi de composició equilibrada de dones i homes en els nomenaments dels càrrecs directius i en els òrgans col·legiats i consultius de les administracions, excepte per raons objectives degudament motivades.
2. Aquest principi també s'observarà en els nomenaments que correspongui fer a les Administracions públiques en els òrgans directius de les empreses amb capital social públic.

3. Aquest principi no aplicarà a la composició dels òrgans constituïts per a la promoció específica dels drets i interessos de les dones, que podran tenir una composició exclusivament femenina.

### **Article 32.** *Recollida de dades, estadístiques i estudis*

1. Les administracions públiques, els organismes vinculats o dependents i les entitats que rebin ajusts o subvencions públiques, en tots els seus estudis, enquestes, recollida de dades i estadístiques inclouran sistemàticament la variable de sexe.

2. En particular, les administracions públiques han de dur a terme la recollida i explotació de dades sobre totes les formes de violència envers les dones, diferenciades de les relatives a la violència domèstica. Així mateix, han de dur a terme la recollida i explotació de dades sobre les discriminacions múltiples i sobre els plans d'igualtat de les administracions públiques i les empreses.

A aquests efectes, les administracions públiques amb competències en matèria de justícia i cos policial han de crear un sistema integral, compartit i amb una estructura i criteris homogenis de recollida de dades sobre totes les formes de violència contra les dones, diferenciant-les de les dades relatives a la violència domèstica, que permeti distingir els diferents tipus de violència i la naturalesa, gravetat i durada de les penes imposades, així com sobre l'emissió de mesures de protecció, incloent-hi el nombre de mesures de protecció sol·licitades i de les concedides, el nombre d'incompliments d'aquestes mesures i les sancions imposades com a conseqüència d'aquests incompliments, amb dades desagregades en funció del sexe, de l'edat de la víctima i de l'agressor i llur vincle.

## **Capítol segon. Competències i organització administrativa**

### **Article 33.** *Competències i organització administrativa*

1. Els ministeris de l'Administració general i els comuns, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'establir en llurs decrets organitzatius l'òrgan o persona responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de llurs polítiques respectives.



2. Els òrgans o les persones responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere tenen les següents funcions:

- a) Executar els plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit funcional del ministeri o organisme d'acord amb les directrius i les mesures establertes en el Programa per a la igualtat efectiva de dones i homes aprovat pel Govern.
- b) Emetre informes sobre la igualtat de dones i homes en llur àmbit funcional.
- c) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en totes les fases, àrees i nivells d'intervenció de llur àmbit funcional, en col·laboració i coordinació amb el Ministeri competent en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació i la Secretaria d'Estat amb competències en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació.
- d) Garantir la formació del personal dels ministeris, departaments, serveis i organismes en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.
- e) Assegurar el compliment efectiu d'aquesta llei en l'àmbit funcional corresponent, que han de dur a terme professionals amb formació específica sobre igualtat i gènere.
- f) Exercir qualsevol altra funció necessària per a implantar la perspectiva de gènere.

3. El Ministeri competent en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació assumirà la coordinació i l'alta inspecció de l'aplicació transversal del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes en tots els ministeris, departaments i serveis de l'Administració general, dels comuns i de les societats i organismes dependents a través de llurs òrgans competents. A aquests efectes, podran obrir expedient informatiu amb la finalitat de realitzar observacions per escrit adreçades als òrgans administratius, incloent-hi el cos policial i altres cossos especials, per a que integrin la perspectiva de gènere en llur actuació.

#### **Article 34.** *Programa per a la igualtat efectiva de dones i homes*

1. Les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes s'articulen per mitjà de l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere en les competències que el Govern i els comuns tenen assumides, i també per mitjà del programa quadriennal per a la igualtat efectiva de dones i homes, a on es fixaran els objectius i les actuacions prioritàries.

2. El Govern, a proposta del ministeri competent en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació, i els comuns han d'aprovar amb una periodicitat quadriennal un programa per fomentar la igualtat efectiva de les dones i els homes. Aquests programes han d'incloure mesures específiques per afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral.

### **Article 35. Observatori de la Igualtat**

1. L'Observatori de la Igualtat, a partir d'un anàlisi de la informació actualitzada sobre la situació de les dones a Andorra, formularà anualment recomanacions, propostes i plans d'acció adreçats a millorar o complementar les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. L'Observatori de la Igualtat ha de dur a terme la recollida, explotació i anàlisi de dades sobre totes les formes de violència contra les dones, diferenciant-les de les relatives a la violència domèstica, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Així mateix, ha de dur a terme la recollida, explotació i anàlisi de dades sobre les discriminacions múltiples i interseccionals i sobre els plans d'igualtat de les administracions públiques i les empreses.

## **Capítol tercer. Polítiques públiques per a la igualtat efectiva de dones i homes**

### **Article 36. Benestar social i famílies**

1. Les Administracions públiques han d'establir programes de cohesió social i d'inclusió específics per als col·lectius de dones més desfavorits, en particular, aquelles que són víctimes de discriminació múltiple i interseccional.

2. Les Administracions públiques han d'establir serveis i prestacions específiques adreçades a les dones víctimes de violència de gènere i a llurs fills i filles.

3. Les Administracions públiques han de crear i mantenir els serveis públics i comunitaris de proximitat necessaris per a garantir una oferta suficient, assequible i de qualitat per a l'atenció de les persones en situació de dependència.

4. Les Administracions públiques han d'actuar sobre les causes de la feminització de la pobresa i adoptar les mesures necessàries per a erradicar la pobresa en dones grans.
5. Les administracions públiques han de desenvolupar polítiques de suport a les famílies que:
  - a) Incorporin el reconeixement de la diversitat familiar i fomentin la corresponsabilitat en la cura d'infants i de persones grans o dependents.
  - b) Adoptin mesures que garanteixin els drets d'infants, adolescents i joves, en particular, per lluitar contra la pobresa infantil.
  - c) Impulsin programes específics de suport integral a les famílies monoparentals i monomarentals.
  - d) Creïn les prestacions i els serveis de proximitat necessaris per afavorir l'atenció a la infància i a les persones dependents a fi de facilitar el compliment de les responsabilitats familiars.
6. Les administracions públiques competents en matèria de serveis socials han de dur a terme la recollida i el tractament diferenciat de les situacions de violència contra les dones, amb dades desagregades per sexe i edat de la víctima i de l'agressor i llur vincle, així com per tipus de violència i tipus d'intervenció per part dels serveis socials.

#### **Article 37.** *Campanyes de sensibilització i informació*

1. Els poders públics han de promoure i llançar campanyes periòdiques de sensibilització sobre la construcció de les feminitats i les masculinitats i el que significa ser una dona/nena i un home/nen en la societat contemporània sense biaixos de gènere.
2. Han de dur a terme igualment campanyes de sensibilització sobre l'ús sexista indegut de les xarxes socials i d'Internet i sobre les situacions de risc a què infants i joves es poden enfrontar, tot incloent-hi ajuda pràctica sobre com prevenir i respondre a aquestes situacions.

#### **Article 38.** *Contractació, subvencions i ajuts públics*

1. Les administracions públiques, a través dels seus òrgans de contractació, podran incloure criteris d'adjudicació i condicions especials d'execució dels contractes públics amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes, d'acord amb la legislació de contractació pública.

2. Les administracions públiques podran incloure a les bases reguladores de les subvencions i ajuts públics la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat entre dones i homes per part dels subjectes o entitats sol·licitants.

3. Les administracions públiques i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus de subvenció o ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma per conductes discriminatòries per raó de sexe en els tres anys anteriors, comptats des de la data de presentació de la corresponent sol·licitud. A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar una declaració responsable del fet de no haver estat objecte de sancions administratives fermes ni de sentències condemnatòries fermes en els tres anys anteriors a la data de presentació de la corresponent sol·licitud.

#### **Article 39.** *Creació artística i intel·lectual*

1. Les administracions públiques, organismes i entitats que participin en el sistema de gestió cultural han de promoure la igualtat de dones i homes en la creació artística i intel·lectual i en la seva difusió.

2. Les administracions públiques amb competències en matèria de gestió cultural han de donar suport a la creació artística i intel·lectual d'autoria femenina amb la finalitat de garantir l'efectiva igualtat d'oportunitats de dones i homes.

3. Les administracions públiques amb competències en matèria de gestió cultural han de promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural i en la composició dels òrgans consultius i de decisió existents dins l'organigrama artístic i cultural.

#### **Article 40.** *Educació i lleure*

1. El sistema educatiu complirà amb el principi de coeducació i inclourà entre els seus objectius el foment de la igualtat efectiva de dones i homes, la visibilitat i el reconeixement de la contribució històrica de les dones, l'eliminació del llenguatge sexista i dels estereotips de gènere,

l'educació sexual en igualtat i en llibertat, la lluita contra la lgtbiqfòbia i la lluita contra la violència envers les dones.

En particular, per tal de fer efectius aquests objectius, el sistema educatiu desenvoluparà les següents actuacions:

- a) La introducció del principi d'igualtat de tracte i no discriminació de dones i homes en la programació educativa i els currículums escolars de tots els nivells a fi de garantir una educació lliure de biaixos sexistes i androcèntrics.
- b) L'eliminació dels continguts sexistes i els estereotips de gènere en les activitats i en els continguts i materials educatius.
- c) La visibilitat i el reconeixement de les aportacions històriques de les dones en tots els àmbits del coneixement.
- d) La formació de l'alumnat en la corresponsabilitat en el repartiment de les responsabilitats domèstiques i familiars.
- e) El reconeixement del valor social de les tasques de cura de les persones dependents.
- f) L'orientació acadèmica i professional de l'alumnat lliure de condicionants de gènere.
- g) La capacitació i l'orientació de les alumnes cap a estudis i professions relacionades amb la programació informàtica, les matemàtiques i altres disciplines tecnològiques a fi d'evitar la bretxa digital de gènere i garantir una ocupació femenina de qualitat.
- h) La formació de l'alumnat en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació audiovisual.
- i) La formació de l'alumnat en el coneixement, prevenció i abordatge de la violència de gènere contra les dones i les seves causes, incloent-hi les conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- j) L'adopció de mesures perquè l'ús de l'espai i la participació d'ambdós sexes en les activitats escolars es produeixi d'una manera equilibrada.
- k) La promoció de treballs de recerca amb perspectiva de gènere que permetin conèixer i divulgar la situació i necessitats específiques de les dones.
- l) La promoció d'una educació afectiva i sexual respectuosa envers les dones i sense prejudicis per raó d'orientació sexual.
- m) La formació de l'alumnat en la prevenció d'embarassos no desitjats i de malalties de transmissió sexual.



- n) La formació i capacitació inicial i permanent del professorat en la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, especialment en matèria de violència contra les dones.
- o) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els consells escolars i en els òrgans de govern dels centres docents.
- p) La sensibilització de l'alumnat sobre la importància dels jocs, joguines, videojocs, materials audiovisuals i altres publicacions en la transmissió dels estereotips de gènere.

2. El sistema educatiu ha de sensibilitzar l'alumnat sobre la importància dels jocs, joguines, videojocs, materials audiovisuals i altres publicacions en la transmissió dels estereotips de gènere.

3. Els centres educatius, públics i privats, hauran de garantir l'existència d'un òrgan o persona responsable del disseny, impuls i implementació de la perspectiva de gènere en totes les àrees educatives i de gestió de personal.

4. Els poders públics han de garantir la igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe en l'educació en el lleure i les activitats extraescolars.

#### **Article 41.** Ensenyament superior i universitari

1. Les institucions, públiques i privades, que desenvolupin ensenyament superior al Principat i les universitats han de garantir la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del coneixement, en l'activitat acadèmica i investigadora i en la gestió de llur personal. En particular, han de:

- a) Incloure ensenyaments en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes en l'oferta formativa.
- b) Vetllar per un ús no sexista del llenguatge audiovisual en totes les seves comunicacions.
- c) Donar visibilitat a les aportacions científiques i acadèmiques de les dones.
- d) Promoure les activitats docents i els treballs de recerca especialitzats en igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

- e) Dur a terme accions per equilibrar la presència de tots dos sexes en tots els estudis, especialment en aquelles disciplines en què un dels dos sexes es troba significativament sots-representat.
- f) Garantir la formació en igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe del personal al seu servei, especialment en matèria de violència contra les dones.
- g) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i investigadora, així com entre el personal d'administració i serveis, atorgant preferència a les dones, en igualtat de condicions d'idoneïtat, per ocupar posicions en que hi estiguin sots-representades.
- h) Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.
- i) Elaborar un pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal administratiu i tècnic i del personal docent i investigador.
- j) Articular mesures específiques de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- k) Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans competents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.

2. Els centres d'ensenyament superior i universitari han de garantir l'existència d'un òrgan o persona responsable del disseny, impuls, implementació i avaluació de la perspectiva de gènere en totes les àrees d'actuació, incloent-hi la gestió de personal.

3. Els poders públics fomentaran a través de programes i accions específiques la presència de dones en els estudis i les carreres tècniques i tecnològiques per tal d'evitar la bretxa digital de gènere. Aquests programes i accions s'adreçaran prioritàriament al jovent en les etapes d'escolarització obligatòria.

#### **Article 42. Esport**

1. Les polítiques esportives han de fomentar la incorporació, participació i continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida i promoure els esports femenins.

2. En particular, es promourà l'emissió i la cobertura mediàtica en els mitjans de comunicació i en la publicitat d'activitats esportives femenines.

#### **Article 43.** *Jocs, joguines, videojocs, materials audiovisuals i publicacions*

1. Els poders públics han de vetllar perquè els jocs, joguines i els videojocs no responguin a estereotips de gènere ni continguin missatges o incitin a la discriminació per raó de sexe contra les dones, en particular, mitjançant la sexualització de les dones.

2. Els poders públics han de vetllar perquè no es promoguin, exposin, difonguin o projectin materials audiovisuals o publicacions que continguin discriminacions sexistes.

#### **Article 44.** *Justícia*

1. Els poders públics han de fomentar la integració de la perspectiva de gènere com instrument d'interpretació i aplicació de les normes jurídiques a nivell judicial. A aquests efectes, l'aplicació de la perspectiva de gènere implica partir de constatar l'existència d'una desigualtat estructural de les dones a la societat i comporta l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació com criteri d'interpretació de les normes i de decisió judicial per tal de remoure els obstacles que dificulten la igualtat efectiva de les dones.

2. Els poders públics han de garantir que les i els batlles i els magistrats i magistrades de tots els ordres jurisdiccionals rebin una completa formació inicial i continuada en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, en particular, en matèria de violència contra les dones i de discriminació múltiple i interseccional que pateixen les dones en situacions de vulnerabilitat.

3. Els poders públics han de recollir i tractar les dades desglossades per sexe en relació amb l'accés a la justícia, inclosa la participació de les dones en el sistema judicial.

4. Els poders públics han de fomentar que els organismes de professions jurídiques i judicials organitzin conferències i altres esdeveniments públics per sensibilitzar les persones professionals del dret sobre la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, en particular, en matèria de violència de gènere contra les dones.



#### **Article 45.** *Ordenació del territori, urbanisme i accés a l'habitatge*

1. Les Administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i en la configuració dels espais urbans, en la construcció d'infraestructures de serveis, en la planificació urbanística, en l'ordenació del territori i en l'accés a l'habitatge.
2. Les Administracions públiques han d'incorporar en el disseny i en la configuració dels espais urbans, en la construcció d'infraestructures de serveis, en la planificació urbanística, en l'ordenació del territori i en l'accés a l'habitatge les necessitats i les prioritats derivades del treball de mercat i del domèstic i de cura de persones.
3. Les Administracions públiques han de promoure l'accés a l'habitatge de col·lectius en situació de necessitat o en risc d'exclusió social, amb una atenció especial a les famílies monomarentals i monoparentals i a les dones víctimes de violència de gènere.
4. Les Administracions públiques han de promoure un model de seguretat en els espais públics que eviti entorns i elements que puguin provocar situacions d'inseguretat per a les dones.

#### **Article 46.** *Participació política i social de les dones*

1. Els poders públics han d'atenir-se al principi de presència equilibrada de dones i homes en el repartiment del poder polític.
2. Els poders públics han de promoure el teixit associatiu femení, reconèixer i incorporar a l'agenda política les aportacions que fan les associacions feministes i els col·lectius de dones i fomentar la participació de les associacions feministes i els col·lectius de dones en àmbits públics de debat.
3. Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes que garanteixin la participació activa de les dones, i també l'accés d'aquestes als òrgans directius, amb l'objectiu d'assolir-hi la representació paritària.

#### **Article 47.** *Polícia i altres cossos especials*

1. Les Administracions Públiques proporcionaran formació al personal del cos de policia sobre igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, cibersexisme, ciberassetjament, tracta internacional de dones amb finalitat d'explotació sexual, violència contra les dones i llurs fills i filles, discurs d'odi sexista en qualsevol mitjà, incloent-hi Internet i les xarxes socials, i les discriminacions múltiples i interseccionals que pateixen les dones en situacions de vulnerabilitat. Així mateix, oferiran formació específica sobre les competències policials per confiscar i obtenir proves de comportaments sexistes i abusius contra les dones, així com de comportaments sexistes i abusius en línia.
2. També facilitaran els procediments de denúncia d'aquests comportaments davant el cos de policia a través, en particular, de campanyes de sensibilització i informació adreçades a la ciutadania.
3. Les Administracions públiques proporcionaran a la resta de cossos especials, en particular, als cossos penitenciari, de banders i de duana, formació sobre igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, violència de gènere contra les dones i llurs fills i filles, tracta internacional de dones amb finalitat d'explotació sexual i discriminacions múltiples i interseccionals que pateixen les dones en situacions de vulnerabilitat.

#### **Article 48. Salut**

Les Administracions Públiques competents en matèria sanitària garantiran la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en les polítiques de salut i en la gestió de llur personal. En particular, adoptaran les següents mesures:

- a) El foment de la investigació científica, la prevenció, detecció i tractament de les malalties que afecten especialment les dones i/o que tenen un impacte diferencial en les dones.
- b) La detecció precoç de les situacions de violència de gènere contra les dones.
- c) L'atenció integral de la salut afectiva, sexual i reproductiva de les dones que garanteixi el consell sexual i reproductiu, amb especial atenció a les dones adolescents, i potencïï l'apoderament de les dones en la presa de decisions respecte l'anticoncepció i les mesures de prevenció de les malalties de transmissió sexual.
- d) La recollida i el tractament desagregat per sexe de les dades contingudes en enquestes, estadístiques o altres sistemes

d'informació mèdica i sanitària, així com la recollida i el tractament diferenciat de les situacions de violència de gènere contra les dones, amb dades desagregades per sexe i edat de la víctima i de l'agressor i llur vincle, així como per tipus de violència.

- e) La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la formació del personal al servei de les organitzacions sanitàries, garantint en particular llur capacitat per detectar i atendre les situacions de violència de gènere contra les dones, especialment en els serveis d'atenció primària
- f) La presència equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de responsabilitat del sistema de salut.

#### **Article 49.** *Tecnologies de la informació i la comunicació*

Els poders públics han de garantir la participació en igualtat d'oportunitats de les dones en la societat de la informació i del coneixement per tal d'evitar la bretxa digital de gènere. En particular, els poders públics han de dur a terme les següents actuacions:

- a) Impulsar accions i programes per incrementar la presència de dones en els estudis tècnics, tecnològics i del sector de les tecnologies de la informació i la comunicació.
- b) Fomentar el lideratge femení en empreses i projectes tecnològics a través d'ajuts públics.
- c) Adoptar accions de formació professional adreçades a dones en ocupacions feminitzades especialment afectades per la digitalització i la robotització del treball.
- d) Integrar la perspectiva d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe en totes les polítiques, els programes i les investigacions relacionades amb la intel·ligència artificial per evitar el risc de que la tecnologia perpetuï el sexisme i els estereotips de gènere.
- e) Garantir que el disseny d'instruments i algorismes matemàtics basats en dades incorpori la perspectiva de gènere, vetllar per la transparència de les dades i sensibilitzar sobre el possible biaix de gènere en el tractament de les dades massives.

#### **Article 50.** *Violència de gènere envers les dones*

1. Els poders públics han de garantir un tractament jurídic, incloent-hi la protecció penal, i assistencial diferenciat de la violència de gènere

contra les dones respecte d'altres maltractaments o violències en l'àmbit domèstic, i considerar i abordar tots els actes de violència de gènere contra les dones. A aquests efectes, s'entén per violència de gènere envers les dones una violació dels drets humans i un tipus de discriminació contra les dones, i designa tots els actes de violència basats en el gènere que comporten o són susceptibles de comportar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, i la coacció o la privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o en la privada.

2. Els poders públics han de garantir la protecció integral, incloent-hi la protecció penal, de les dones davant dels actes de violència sexual. A aquests efectes, es considerarà violència sexual tota conducta de naturalesa sexual que es dugui a terme sense l'exprés consentiment de la dona.

## **Títol IV. El dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe en l'ocupació pública**

### **Article 51. Principis d'actuació de les Administracions públiques en l'ocupació pública**

Les administracions públiques han d'aplicar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en les condicions de treball i de carrera professional. A aquests efectes les administracions públiques han de:

- a) Garantir la representació equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i de promoció.
- b) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes.
- c) Garantir la formació continuada dels empleats i empleades públiques en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes.
- d) Valorar de forma periòdica els llocs de treball a partir de criteris no sexistes que garanteixin el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor. A aquests efectes, són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones

treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats i de càrrega física, mental i psicosocial.

- e) Adoptar mesures d'acció positiva en favor de les dones per accedir a llocs de treball en que hi estiguin sots-representades, de tal manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per accedir-hi les candidates dones.
- f) Establir mesures efectives de conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats i empleades públiques.
- g) Establir mesures efectives de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

### **Article 52.** *Plans d'igualtat de les Administracions Públiques*

1. Les administracions públiques, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un pla d'igualtat de dones i homes.

2. L'elaboració dels plans d'igualtat ha de partir d'una diagnosi prèvia de la situació concreta de dones i homes basada en dades quantitatives i qualitatives desagregades per sexe pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i a les condicions de treball, i ha d'adoptar mesures per garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

3. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les mesures a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la selecció, la promoció i carrera professional, les condicions laborals, amb especial atenció a les condicions retributives, l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar, la violència contra les dones, incloent-hi l'assetjament sexual i per raó de sexe, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

### **Article 53.** *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a les Administracions Públiques*

Per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques establiran un protocol d'actuació que comprendrà, entre altres, les següents mesures:

- a) Elaboració i difusió de codis de conducta de tolerància zero respecte d'aquestes conductes discriminatòries.
- b) Organització de sessions d'informació i formació adreçades al conjunt de la plantilla, incloent-hi el personal directiu.
- c) Creació d'un sistema o protocol intern de queixa o denúncia, que garanteixi en tot cas el caràcter reservat de la queixa o denúncia.

## **Títol V. El dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe en el treball**

### **Article 54. *Foment i millora de l'ocupabilitat de les dones***

1. Les polítiques d'ocupació han de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés i permanència en el mercat de treball. Amb aquesta finalitat les polítiques d'ocupació tindran com objectiu prioritari l'augment de l'ocupabilitat de les dones mitjançant la millora del seu nivell formatiu, la professionalització dels sectors i ocupacions feminitzades i l'adaptabilitat als requeriments del mercat de treball i a les noves tecnologies.

A aquests efectes, les accions de formació i d'orientació professional han de dissenyar-se incloent-hi la perspectiva de gènere en relació als requeriments del mercat de treball i a les noves tecnologies. En particular, les administracions públiques competents en matèria d'ocupació adoptaran programes de formació professional adreçats a dones en ocupacions feminitzades especialment afectades per la digitalització i la robotització del treball. Igualment, articularan processos de professionalització, a través de l'acreditació dels coneixements i l'experiència, de les ocupacions feminitzades, especialment en activitats de cura de persones dependents.

2. Les polítiques d'ocupació han de fomentar les iniciatives d'emprenedoria liderades per dones.

3. Els poders públics han de formar en igualtat d'oportunitats de dones i homes el personal que intervé en el procés d'orientació professional i d'inserció laboral dins del servei públic d'ocupació.

4. Els poders públics han de promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral, adoptant les mesures necessàries per a facilitar la incorporació de les dones en els sectors i ocupacions tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin valorats social i econòmicament i garanteixin unes condicions de treball equiparables a les de sectors i ocupacions tradicionalment masculinitzats d'igual valor social i econòmic.

5. Els poders públics impulsaran mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la conciliació de la vida laboral i familiar. Aquests nous horaris han de contribuir a la millora tant de la qualitat de vida de les persones treballadores com de la competitivitat i l'eficiència empresarials.

**Article 55.** *Foment de la conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat familiar*

Amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat en l'assumpció de les responsabilitats familiars, les empreses han de facilitar a les persones treballadores l'adaptació de llur temps de treball i l'accés a fórmules flexibles de gestió i prestació del temps de treball com ara l'horari flexible o el treball a distància. Les sol·licituds d'adaptació del temps de treball i d'accés a fórmules flexibles de gestió i prestació del temps de treball hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa, en els termes previstos en la normativa laboral.

**Article 56.** *Bretxa professional de gènere*

1. Les empreses estan obligades a dur un registre anual amb els indicadors següents:
  - a) la diferència entre la mitjana de les retribucions globals anuals de les dones i la mitjana de les retribucions globals anuals dels homes.



- b) la diferència entre la mitjana de la retribució dels homes i la mitjana de la retribució de les dones calculada a temps complert, per franja d'edat, grup professional segons la classificació professional aplicable a l'empresa i categoria de llocs de treball equivalents o d'igual valor.
- d) la bretxa de taxa d'incrementos individuals de salari entre dones i homes, si s'han produït en els 12 mesos anteriors.
- e) la bretxa de repartiment de les promocions professionals si se n'han produït en els 12 mesos anteriors.
- f) el percentatge de dones i homes que s'han beneficiat d'un increment salarial durant l'any següent al seu retorn del descans per maternitat o paternitat, si s'han produït increments salarials durant els 12 mesos anteriors.
- g) el nombre de treballadors/es del sexe sots-representat entre les 10 persones treballadores amb les remuneracions més altes a l'empresa.
- h) la proporció de dones i homes en les diferents bandes retributives.
- i) la proporció de dones i homes que reben retribucions voluntàries o bonus.
- j) la diferència entre la mitjana de la quantia dels bonus pagats als homes i la mitjana de la quantia dels bonus pagats a les dones.

A efectes del càlcul dels indicadors regulats en aquest apartat, la remuneració inclou el salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Les empreses hauran d'especificar de forma diferenciada cada percepció a l'hora de calcular els diferents indicadors.

2. En les empreses de menys de 50 persones treballadores, l'obligació de dur un registre anual quedarà limitada als indicadors regulats a les lletres a) i b) de l'apartat anterior.

3. Quan sigui necessari per evitar la identificació d'una persona treballadora amb llur retribució, en lloc de mitjanes de quanties reals s'utilitzaran només diferències percentuals.

4. Les persones treballadores tenen dret a accedir al registre a través de llurs representants. En el cas de que a l'empresa no s'hagin constituït òrgans de representació del personal, l'exercici d'aquest dret recaurà directament sobre les persones treballadores.



5. Les empreses estan obligades a registrar en el registre públic corresponent les dades i indicadors sobre bretxa professional de gènere regulats en els apartats 1 i 2 anteriors, a efectes de que els organismes públics competents puguin dur a terme accions de comprovació i d'exploració estadística de les dades que s'hi incloguin.

### **Article 57. Mesures i plans d'igualtat**

1. Les empreses han de garantir la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, així com afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes. A aquests efectes, i amb independència de la dimensió ocupacional de llurs plantilles, han d'adoptar totes les mesures necessàries per eliminar les discriminacions directes i indirectes entre dones i homes en l'accés a l'ocupació i en la resta de condicions de treball, incloent-hi l'extinció del contracte.

2. En les empreses de 50 o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior s'articularen a través d'un pla d'igualtat que caldrà negociar amb la representació del personal. En el cas en que no s'hagin constituït a l'empresa òrgans de representació del personal, l'empresa podrà implantar el pla d'igualtat de forma unilateral.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt sistematitzat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, adreçades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa. A aquests efectes, els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les mesures i accions previstes a tal fi, així com els indicadors de compliment i avaluació dels objectius fixats.

4. La diagnosi de situació contindrà totes les dades quantitatives i qualitatives desagregades per sexe que permetin un coneixement de la situació real de l'empresa pel que fa a la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes. La diagnosi haurà d'incloure dades relatives, al menys, a les següents matèries:

- a) Selecció i contractació.
- b) Promoció professional.
- c) Classificació professional i valoració de llocs de treball.
- d) Formació professional.
- e) Retribucions.
- f) Temps parcial.

- g) Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral.
- h) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

5. Els plans d'igualtat tindran una durada màxima de 4 anys.

6. Les empreses estan obligades a registrar en el registre públic corresponent els plans d'igualtat.

**Article 58.** *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*

1. Les empreses han d'adoptar mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe. Entre d'altres mesures, hauran d'elaborar i difondre codis de conducta de tolerància zero respecte d'aquests comportaments i organitzar sessions d'informació i formació adreçades al conjunt de la plantilla, incloent-hi el personal directiu.

2. Aquestes mesures hauran de ser negociades amb la representació del personal.

## **Títol VI. El dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe als mitjans de comunicació i a la publicitat, i en l'accés a béns i serveis**

**Article 59.** *Mitjans de comunicació i publicitat*

1. Els mitjans de comunicació social, inclosos els mitjans en línia i les xarxes socials, vetllaran per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes en tots els àmbits de la vida social i promouran el coneixement i la difusió del principi d'igualtat i no discriminació entre dones i homes. En particular, evitaran una imatge sexualitzada de les dones i conductes d'incitació a l'odi sexista.

2. Els mitjans de comunicació fomentaran una participació equilibrada de dones i homes en els llocs de presa de decisió dels mitjans de comunicació i en la programació informativa i d'entreteniment. A aquests efectes, elaboraran bases de dades de dones expertes en totes les matèries per tal de fomentar la seva participació en els debats, anàlisis, reportatges i tertúlies sobre temes d'actualitat.

3. Els mitjans de comunicació promouran continguts sobre igualtat de gènere i no-discriminació per raó de sexe.

4. La publicitat que comporti una conducta discriminatòria d'acord amb aquesta llei es considerarà publicitat il·lícita. En particular, la publicitat que suposi la cosificació i sexualització de les dones o que reproduïxi els estereotips de gènere, especialment pel que fa als jocs, joguines i videojocs, es considerarà discriminatòria.

5. Els poders públics donaran suport a la participació dels sectors de la tecnologia de la informació i la comunicació, els mitjans i la publicitat en el disseny, l'adopció i l'aplicació de mecanismes d'autoregulació per a l'eliminació del sexisme i les imatges estereotipades de dones i homes.

6. L'Institut Andorrà de les Dones assumirà la funció de vetllar per la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la no-discriminació per raó de sexe en la programació, en els continguts i en la publicitat. En particular, evitarà la transmissió d'una imatge estereotipada de dones i homes, així com d'una imatge sexualitzada de les dones.

#### **Article 60.** *Accés a béns i serveis*

Totes les persones físiques o jurídiques que, en el sector públic o privat, subministrin béns o serveis disponibles per al públic estaran obligades, en llurs activitats i en llurs transaccions, al compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.

## **Títol VII. Responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes**

#### **Article 61.** *Participació equilibrada de dones i homes als consells d'administració de les societats mercantils*

Les societats mercantils obligades a sotmetre llurs comptes anuals a una auditoria de comptes procuraran que el nomenament de consellers i conselleres independents tinguin una composició equilibrada de dones i homes.

#### **Article 62.** *Distintiu de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes*

El distintiu regulat a l'article 81 de la Llei 31/2018, de Relacions Laborals, acreditarà i reconeixerà les empreses i organitzacions que

destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats reals i efectives entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Aquest distintiu incentivarà en particular les bones pràctiques en els sectors de la tecnologia de la informació i la comunicació, els mitjans i la publicitat, pel que fa a la promoció d'imatges positives de dones com a participants actives en la vida social, econòmica i política, i d'imatges positives d'homes exercint rols no tradicionals com a cuidadors. Així mateix, reconeixerà les empreses de menys de 50 persones treballadores que voluntàriament elaborin plans d'igualtat de dones i homes.

El Govern desenvoluparà reglamentàriament les condicions d'accés i de reconeixement econòmic del distintiu.

## **Títol VIII. Règim sancionador**

### **Article 63. Objecte i àmbit d'aplicació**

1. Aquest títol té per objecte establir el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe, en defecte d'una norma sectorial específica d'aplicació preferent.

2. En particular i sense caràcter exhaustiu, els àmbits que es regeixen pel seu propi règim d'infraccions i sancions, sense perjudici del que disposa l'apartat 1 de l'article 71, són els següents:

- a) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions laborals.
- b) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit de l'ocupació.
- c) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit sanitari i dels serveis socials i sociosanitaris.
- d) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit educatiu.
- e) Les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit de la funció pública.

### **Article 64. Concurrència d'actuacions amb la jurisdicció penal**

1. En els supòsits en què la conducta objecte d'una de les infraccions que regula aquesta Llei pugui ser constitutiva d'una infracció penal, l'Administració ha d'iniciar les accions penals que escaiguin i, al mateix temps, ha de suspendre la tramitació del procediment sancionador, la qual cosa interromp el còmput dels terminis de prescripció i caducitat, fins que recaigui una resolució ferma en l'àmbit penal.
2. En qualsevol cas, la declaració de fets provats que pugui fer el tribunal penal és vinculant per a l'òrgan sancionador.

### **Article 65. Infraccions**

1. Les infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe es qualifiquen de lleus, greus o molt greus.
2. Tenen la consideració d'infraccions lleus les conductes que incorrin en irregularitats formals per l'incompliment del que estableix aquesta Llei i la normativa que la desenvolupi, sempre que no generin un efecte discriminatori.
3. Tenen la consideració d'infraccions greus:
  - a) L'obstrucció de l'actuació dels serveis d'inspecció de les administracions públiques o la negativa a col·laborar-hi.
  - b) Els actes o les omissions que constitueixin una discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
  - c) Qualsevol conducta de represàlia o tracte advers contra una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus dirigit a impedir-ne la discriminació o a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació per raó de sexe.
  - d) Qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial o administratiu adreçat a impedir la discriminació per raó de sexe o a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació per raó de sexe, incloent-hi les persones que hagin intervingut com a testimonis en un sistema de queixa o denúncia intern d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en el marc d'un protocol per prevenir i abordar les conductes d'assetjament.

- e) L'incompliment d'un requeriment administratiu específic, que no constitueixi una exigència formal, formulat per l'òrgan administratiu al qual correspongui l'exercici de les competències necessàries per donar compliment a les previsions d'aquesta Llei.
- f) La comissió d'una tercera infracció lleu o més, sempre que en el termini dels dos anys anteriors la presumpta persona infractora ja hagi estat sancionada per dos infraccions lleus mitjançant una resolució administrativa ferma.

4. Tenen la consideració d'infraccions molt greus:

- a) Els actes o les omissions que constitueixin discriminació múltiple i interseccional.
- b) Les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- c) La pressió greu exercida sobre l'autoritat, un o una agent d'aquesta autoritat, el personal funcionari o un empleat o una empleada públics, en l'exercici de les potestats administratives per executar les mesures que preveu aquesta Llei.
- d) La comissió d'una tercera infracció greu o més, sempre que en el termini dels dos anys anteriors la presumpta persona infractora ja hagi estat sancionada per dos infraccions greus mitjançant una resolució administrativa ferma.

**Article 66. Sancions**

Les infraccions que estableix aquesta Llei són sancionades amb multes d'acord amb la graduació següent:

- a) Les infraccions lleus se sancionen amb una multa d'entre 100 i 500 euros.
- b) Les infraccions greus se sancionen amb una multa d'entre 501 i 3.000 euros.
- c) Les infraccions molt greus se sancionen amb una multa d'entre 3.001 i 24.000 euros.

**Article 67. Criteris de graduació de les sancions**

1. Per determinar l'import de les sancions, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- a) La intencionalitat de la persona infractora.
- b) La naturalesa dels danys causats.
- c) La permanència o la transitorietat de les repercussions de la infracció.

- d) El nombre de persones afectades.
- e) El grau de participació en la comissió de la infracció.
- f) La repercussió social de les infraccions i el grau de difusió dels mitjans emprats.
- g) La reincidència, per la comissió de més d'una infracció de la mateixa naturalesa, quan així s'hagi declarat mitjançant una resolució administrativa ferma.
- h) El benefici econòmic que s'hagi generat per a la persona autora de la infracció.
- i) La condició d'autoritat, agent d'aquesta autoritat, personal funcionari o empleat o empleada pública de la persona infractora.
- j) La condició de menor d'edat o de persona amb discapacitat de la víctima.

2. Quan de la comissió d'una infracció se'n derivi necessàriament la comissió d'una altra o unes altres infraccions, s'ha d'imposar la sanció corresponent a la infracció més greu.

#### **Article 68. Sancions accessòries**

Quan les infraccions siguin molt greus, l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, mitjançant una resolució motivada, pot imposar com a sanció accessòria, a més de la multa que escaigui, la prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període de tres anys com a màxim, o la prohibició de contractar amb l'Administració i els ens públics que en depenen per un període de dos anys com a màxim.

#### **Article 69. Prescripció**

1. Les infraccions previstes en aquesta Llei prescriuen al cap d'un any si són lleus, al cap de tres anys si són greus i al cap de cinc anys si són molt greus. El termini de prescripció es comença a comptar des del darrer dia en el qual s'ha comès la infracció.

2. Les sancions imposades per infraccions lleus prescriuen al cap d'un any, les imposades per infraccions greus al cap de dos anys i les imposades per infraccions molt greus al cap de tres anys. El termini de prescripció es comença a comptar des de l'endemà del dia en què ha esdevingut ferma la resolució per la qual s'imposa la sanció.

#### **Article 70. Extinció de la responsabilitat**

La responsabilitat derivada de les infraccions que estableix aquesta Llei s'extingeix pel pagament o el compliment de la sanció, per la prescripció de la infracció o la sanció i per la defunció de la persona interessada.

### **Article 71.** *Procediment sancionador*

1. En defecte d'un règim sancionador específic establert per una norma sectorial, la incoació i la instrucció dels expedients sancionadors, així com la imposició de les sancions corresponents, correspon al ministeri responsable dels afers socials. D'altra banda, si la conducta atemptatòria contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe no està prevista com una infracció administrativa en la norma sectorial corresponent, però aquesta conducta es troba tipificada com una infracció administrativa en aquesta Llei, la competència sancionadora sobre aquesta conducta recau també en el ministeri responsable dels afers socials.

2. Quan el ministeri responsable dels afers socials consideri que la potestat sancionadora correspon a un altre òrgan de l'Administració, ho ha de posar en coneixement d'aquest òrgan i li ha de traslladar l'expedient corresponent.

3. En defecte de règim sancionador específic establert per una norma sectorial, el procediment sancionador es regula pel Codi de l'Administració i el Reglament regulador del procediment sancionador, amb les especialitats regulades a l'apartat següent.

4. En els casos en què s'aporti un principi de prova del qual s'infereixi que una de les infraccions que preveu aquesta Llei l'hagi pogut cometre una autoritat o el personal al servei de les administracions públiques, l'òrgan administratiu competent, quan en tingui coneixement, ha d'adoptar les mesures provisionals que siguin oportunes perquè desaparegui la situació de discriminació. Així mateix, ha d'iniciar el procediment disciplinari corresponent respecte de la persona presumptament responsable, d'acord amb el que disposa la normativa aplicable, o el procediment sancionador previst en aquesta Llei quan la persona presumptament responsable sigui una autoritat o un càrrec públic que no tingui la condició de personal al servei de les administracions públiques.

5. Si de la instrucció del procediment sancionador corresponent en resulta responsable l'autoritat o el personal al servei de les



administracions públiques, els fets declarats provats en la resolució que posa fi al procediment vinculen l'administració corresponent en el procediment de responsabilitat patrimonial que ha d'instruir per determinar la indemnització que, si escau, sigui procedent pels danys i perjudicis que s'hagin pogut ocasionar a favor de qui hagi resultat víctima de la discriminació.

### **Disposició addicional primera. Actualització de quantitats**

El Govern, mitjançant les lleis del pressupost, pot modificar els imports de les multes coercitives que s'estableixen en aquesta Llei.

### **Disposició addicional segona. Assistència tècnica**

Amb la finalitat de fomentar la implantació efectiva de plans d'igualtat i de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la Secretaria d'Estat d'Igualtat i de Participació Ciutadana, en col·laboració amb l'Institut Andorrà de les Dones, elaborarà guies i manuals de referència i promourà i realitzarà accions formatives.

### **Disposició transitòria primera. Normes aplicables**

Aquesta Llei no és aplicable als procediments administratius i judicials que s'hagin iniciat amb anterioritat a la data en què entri en vigor, els quals es regeixen per les normes vigents anteriorment.

### **Disposició transitòria segona. Institut Andorrà de les Dones**

El Govern ha de desenvolupar reglamentàriament l'Institut Andorrà de les Dones previst a l'article 28 d'aquesta Llei en el termini màxim de sis mesos des del dia en què entri en vigor.

### **Disposició transitòria tercera. Registre sobre bretxa professional de gènere**



L'obligació d'elaborar un registre sobre bretxa professional de gènere prevista a l'article 56 d'aquesta Llei s'aplicarà seguint les regles següents:

- a) En les empreses de 50 o més persones treballadores, l'obligació serà exigible en un termini de 12 mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.
- b) En les empreses de menys de 50 persones treballadores, l'obligació serà exigible en un termini de 18 mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

### **Disposició transitòria quarta.** Registre de dades i indicadors sobre bretxa professional de gènere

El Govern desenvoluparà reglamentàriament un registre públic per al registre de les dades i indicadors sobre bretxa professional de gènere previstos a l'article 56 d'aquesta Llei, en el termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor de la mateixa.

### **Disposició transitòria cinquena.** Plans d'igualtat a les empreses

L'obligació d'elaborar plans d'igualtat prevista a l'article 57 d'aquesta Llei s'aplicarà seguint les regles següents:

- a) En les empreses de 150 o més persones treballadores, l'obligació serà exigible en un termini de 12 mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.
- b) En les empreses entre 50 i 149 persones treballadores, l'obligació serà exigible en un termini de 18 mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

### **Disposició transitòria sisena.** Registre de plans d'igualtat

El Govern desenvoluparà reglamentàriament un registre públic de plans d'igualtat en el termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

## **Disposició transitòria setena. Distintiu de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes**

El Govern ha de desenvolupar reglamentàriament les condicions d'accés i de reconeixement econòmic del distintiu en el termini màxim de sis mesos des del dia en que entri en vigor aquesta Llei.

## **Disposició final primera. Modificació de la Llei qualificada d'Educació**

1. Es modifica l'article 3 de la Llei qualificada d'Educació en els termes següents:

“Article 3.

L'activitat educativa s'adreçarà a la consecució de les finalitats següents:

- a) promoure i afavorir el desenvolupament de la personalitat de l'alumne.
- b) impulsar l'adquisició d'hàbits intel·lectuals i tècniques de treball.
- c) transmetre coneixements científics, tècnics, humanístics, artístics i ètics.
- d) capacitar per a l'exercici d'activitats professionals.
- e) impulsar el català com a llengua pròpia del país, vetllant perquè s'assoleixi un domini correcte i un ús matisat i ric del català oral i escrit.
- f) fomentar l'esperit universal crític, així com els comportaments d'autonomia i adaptabilitat, i contribuir a l'enriquiment dels elements culturals propis i específics de la societat andorrana.
- g) fomentar la integració i la participació social i cívica.
- h) formar els infants i els joves en el respecte de la diversitat i dels drets i llibertats fonamentals, i en l'exercici de la tolerància i la llibertat, dins els principis democràtics de convivència i pluralisme.
- i) complir amb el principi de coeducació i incloure entre els seus objectius el foment de la igualtat efectiva de dones i homes, la visibilitat i el reconeixement de la contribució històrica de les dones, l'eliminació del llenguatge sexista i dels estereotips de gènere, l'educació sexual en igualtat i en llibertat, la lluita contra la lgtbifòbia i la lluita contra la violència envers les dones”.

2. S'afegeix un apartat 4 a l'article 23 de la Llei qualificada d'Educació amb el contingut següent:

“4. Els centres educatius, públics i privats, hauran de garantir l'existència d'un òrgan o persona responsable del disseny, impuls i implementació de la perspectiva de gènere en totes les àrees educatives i de gestió de personal, d'acord amb el principi de coeducació”.

## **Disposició final segona. Modificació de la Llei 17/2018, del 26 de juliol, d'ordenament del sistema educatiu andorrà**

1. Es modifica l'article 3 de la Llei 17/2018, del 26 de juliol, d'ordenament del sistema educatiu andorrà en els termes següents:

“Són finalitats del sistema educatiu andorrà:

1. Promoure el desenvolupament cultural, intel·lectual, social, corporal i moral de les persones.
2. Fomentar l'esperit universal crític i creatiu, així com els comportaments d'adaptabilitat, autonomia i empenedoria.
3. Afavorir la implicació de les persones en el desenvolupament d'una societat sostenible, tant en l'àmbit social com en el mediambiental i l'econòmic.
4. Formar en el respecte de la diversitat i dels drets i les llibertats fonamentals, en l'exercici de la tolerància dins dels principis democràtics de convivència i pluralisme.
5. Assegurar l'ús acurat de la llengua catalana, com a llengua pròpia del país en els diversos àmbits de comunicació, per mitjà del coneixement de la seva diversitat de registres i nivells d'ús.
6. Promoure el coneixement de diverses llengües i el desenvolupament de la competència comunicativa plurilingüe per tal d'afavorir l'obertura a la cultura universal i la comunicació fluida amb ciutadans d'altres països.
7. Capacitar per a l'exercici d'activitats professionals.
8. Contribuir a la formació i l'enriquiment en els elements culturals propis i específics de la societat andorrana.
9. Atendre les diferències entre persones per raons d'origen social, econòmiques, culturals, ètniques i geogràfiques i contemplar-les com un element enriquidor.
10. Promoure la formació per la pau, la solidaritat i la cooperació entre els pobles.
11. Garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació fomentant la inclusió dels alumnes i atenent la seva diversitat.

12. Fomentar la participació de tots els sectors de la comunitat educativa i la relació amb els altres sistemes educatius presents al país.

13. Complir amb el principi de coeducació i fomentar la igualtat efectiva de dones i homes, la visibilitat i el reconeixement de la contribució històrica de les dones, l'eliminació del llenguatge sexista i dels estereotips de gènere, l'educació sexual en igualtat i en llibertat, la lluita contra la lgtbiqfòbia i la lluita contra la violència envers les dones. En particular, per tal de fer efectius aquests objectius, el sistema educatiu desenvoluparà les següents actuacions:

- a) La introducció del principi d'igualtat de tracte i no discriminació de dones i homes en la programació educativa i els currículums escolars de tots els nivells a fi de garantir una educació lliure de biaixos sexistes i androcèntrics.
- b) L'eliminació dels continguts sexistes i els estereotips de gènere en les activitats i en els continguts i materials educatius.
- c) La visibilitat i el reconeixement de les aportacions històriques de les dones en tots els àmbits del coneixement.
- d) La formació de l'alumnat en la corresponsabilitat en el repartiment de les responsabilitats domèstiques i familiars.
- e) El reconeixement del valor social de les tasques de cura de les persones dependents.
- f) L'orientació acadèmica i professional de l'alumnat lliure de condicionants de gènere.
- g) La capacitació i l'orientació de les alumnes cap a estudis i professions relacionades amb la programació informàtica, les matemàtiques i altres disciplines tecnològiques a fi d'evitar la bretxa digital de gènere i garantir una ocupació femenina de qualitat.
- h) La formació de l'alumnat en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació audiovisual.
- i) La formació de l'alumnat en el coneixement, prevenció i abordatge de la violència de gènere contra les dones i les seves causes, incloent-hi les conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- j) L'adopció de mesures perquè l'ús de l'espai i la participació d'ambdós sexes en les activitats escolars es produeixi d'una manera equilibrada.
- k) La promoció de treballs de recerca amb perspectiva de gènere que permetin conèixer i divulgar la situació i necessitats específiques de les dones.



- l) La promoció d'una educació afectiva i sexual respectuosa envers les dones i sense prejudicis per raó d'orientació sexual.
- m) La formació de l'alumnat en la prevenció d'embarassos no desitjats i de malalties de transmissió sexual.
- n) La formació i capacitat inicial i permanent del professorat en la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, especialment en matèria de violència contra les dones.
- o) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els consells escolars i en els òrgans de govern dels centres docents.
- p) La sensibilització de l'alumnat sobre la importància dels jocs, joguines, videojocs, materials audiovisuals i altres publicacions en la transmissió dels estereotips de gènere”.

## **Disposició final tercera. Modificació de la Llei 14/2018, del 21 de juny, de l'ensenyament superior**

1. Es modifica l'article 4 de la Llei 14/2018, del 21 de juny, de l'ensenyament superior en els termes següents:

“Article 4.

1. Els principis fonamentals de l'ensenyament superior són els següents:

- a) L'ús de mètodes crítics en l'estudi de coneixements tecnològics, científics i humanístics.
- b) La interrelació entre ensenyament i recerca.
- c) La mobilitat d'estudiants, professorat, personal investigador i personal administratiu i tècnic.
- d) La interdisciplinarietat.
- e) La cooperació nacional i internacional.
- f) La llibertat de càtedra.
- g) La transparència.

2. Les institucions, públiques i privades, que desenvolupin ensenyament superior al Principat i les universitats han de garantir la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del coneixement, en l'activitat acadèmica i investigadora i en la gestió de llur personal. En particular, han de:

- a) Incloure ensenyaments en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes en l'oferta formativa.
- b) Vetllar per un ús no sexista del llenguatge audiovisual en totes les seves comunicacions.



- c) Donar visibilitat a les aportacions científiques i acadèmiques de les dones.
- d) Promoure les activitats docents i els treballs de recerca especialitzats en igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- e) Dur a terme accions per equilibrar la presència de tots dos sexes en tots els estudis, especialment en aquelles disciplines en què un dels dos sexes es troba significativament sots-representat.
- f) Garantir la formació en igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe del personal al seu servei, especialment en matèria de violència contra les dones.
- g) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i investigadora, així com entre el personal d'administració i serveis, atorgant preferència a les dones, en igualtat de condicions d'idoneïtat, per ocupar posicions en que hi estiguin sots-representades.
- h) Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.
- i) Elaborar un pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal administratiu i tècnic i del personal docent i investigador.
- j) Articular mesures específiques de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- k) Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans competents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe”.

2. S'incorpora un nou apartat 4 a l'article 5 en els termes següents:

“4. Els centres d'ensenyament superior i universitari han de garantir l'existència d'un òrgan o persona responsable del disseny, impuls, implementació i avaluació de la perspectiva de gènere en totes les àrees d'actuació, incloent-hi la gestió de personal”.

## **Disposició final quarta. Modificació de la Llei 15/2018, del 21 de juny, de la Universitat d'Andorra**



S'afegeix un nou apartat 4 a l'article 4 de la Llei 15/2018, del 21 de juny, de la Universitat d'Andorra en els termes següents:

“4. La Universitat d'Andorra ha de garantir l'existència d'un òrgan o persona responsable del disseny, impuls, implementació i avaluació de la perspectiva de gènere en totes les àrees d'actuació, incloent-hi la gestió de personal”.

## **Disposició final cinquena. Modificació de la Llei 37/2018, del 20 de desembre, de l'esport del Principat d'Andorra**

1. Es modifica l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 37/2018, del 20 de desembre, de l'esport del Principat d'Andorra en els termes següents:

“2. Correspon als poders públics establir els instruments necessaris per tal de garantir i promoure l'accés a l'activitat física, a l'educació física i a la pràctica de l'esport de totes les persones sense cap tipus de distinció per raó de sexe, gènere, raça, religió, nacionalitat o de qualsevol altra índole. En particular, els poders públics han de promoure l'emissió i la cobertura mediàtica en els mitjans de comunicació i en la publicitat d'activitats esportives femenines”.

2. Es modifica la lletra l) de l'apartat 3 de l'article 2 de la Llei 37/2018, del 20 de desembre, de l'esport del Principat d'Andorra en els termes següents:

“l) La defensa del dret a la igualtat de tracte i la no discriminació en el món de l'esport. En particular, les polítiques esportives han de fomentar la incorporació, participació i continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida i promoure els esports femenins”.

## **Disposició final sisena. Modificació del text refós de la Llei qualificada de la justícia**

1. Es modifica l'apartat 1 de l'article 35 ter del text refós de la Llei qualificada de la justícia en els termes següents:

“Article 35 ter



1. El Consell Superior de la Justícia és competent per ordenar i gestionar l'estadística judicial. En particular, ha de recollir i registrar les dades desglossades per sexe i edat en relació amb l'accés a la justícia, inclosa la participació de les dones en el sistema judicial. Així mateix, ha de recollir i registrar les dades sobre totes les formes de violència de gènere contra les dones, diferenciant-les de les dades relatives a la violència domèstica, amb indicació del sexe i l'edat de la víctima i de l'agressor i llur vincle, del tipus de violència i la naturalesa, gravetat i durada de les penes imposades, així com sobre l'emissió de mesures de protecció, incloent-hi el nombre de mesures de protecció sol·licitades i de les concedides, el nombre d'incompliments d'aquestes mesures i les sancions imposades com a conseqüència d'aquests incompliments”.

2. S'incorpora un nou apartat 3 a l'article 37 en els termes següents:

“El Consell Superior de la Justícia elaborarà i elevarà anualment al Consell General i al Govern un informe sobre l'impacte de gènere en l'àmbit judicial, incloent-hi, si escau, la proposta de mesures per aplicar efectivament el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes en aquest àmbit”.

3. Es modifica l'apartat 3 de l'article 66 bis en els termes següents:

“3. En la fase d'oposició els participants realitzen com a mínim tres proves: una de caràcter teòric sobre el temari publicat prèviament pel Consell Superior de la Justícia en les bases de la convocatòria, que haurà d'incloure l'estudi del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes, incloent-hi les mesures contra la violència de gènere envers les dones, i la seva aplicació transversal en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques; una de caràcter pràctic, en la qual es proposa la resolució de dos casos, en els àmbits jurídics indicats a les bases de la convocatòria, i una tercera d'idiomes, que consisteix en la traducció de dos o més textos de contingut jurídic. Les dues primeres proves han de contenir almenys una exposició de caràcter oral. Les bases de la convocatòria indiquen la ponderació de cada prova en la valoració global del procés”.

4. Es modifica l'article 38 bis en els termes següents:

“El Consell Superior de la Justícia pot organitzar, directament o mitjançant convenis amb altres institucions, incloses estrangeres i

internacionals, les activitats formatives que consideri convenients per al bon funcionament de l'Administració de Justícia.

De manera especial, ha de determinar els programes formatius i de pràctiques que han de seguir els batlles en pràctiques que hagin superat les proves d'accés, les activitats formatives necessàries per passar als graus segon, tercer o superior dins de cada categoria judicial, i els nivells mínims d'activitat de formació continuada que han de realitzar els batlles i els magistrats durant el seu mandat.

També ha de garantir que les i els batlles i els magistrats i magistrades de tots els ordres jurisdiccionals rebin una completa formació inicial i continuada en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, en particular, en matèria de violència de gènere contra les dones i de discriminació múltiple i interseccional que pateixen les dones en situacions de vulnerabilitat”.

## **Disposició final setena. Modificació del Decret legislatiu pel que s'aprova el text refós de la Llei qualificada del règim electoral i del referèndum**

S'afegeix un nou article 15 bis amb el contingut següent:

“Article 15 bis. Participació equilibrada de dones i homes

Les candidatures a eleccions generals i a eleccions comunals han de tenir una composició equilibrada de dones i homes, de manera que en el conjunt de la llista les persones candidates de cadascun dels sexes suposin com a mínim el 40%. Quan el nombre de llocs a cobrir sigui inferior a cinc, la proporció de dones i homes procurarà el major equilibri numèric possible. A les llistes de persones suplents, s'aplicaran les regles anteriors”.

## **Disposició final vuitena. Modificació de la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'erradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica**

1. Es modifica la lletra g) de l'article 15 en els termes següents:

“g) Gestionar un registre dels casos assistits per poder facilitar dades, respectant la confidencialitat, als departaments i organismes competents per elaborar un banc de dades específic sobre totes les formes de violència contra les dones, diferenciant-les de les situacions de violència domèstica, desglossades per sexe i edat de la víctima i de l'agressor i llur vincle, així como pel tipus de violència”.

2. S'afegeix un nou apartat 3 a l'article 21 en els termes següents:

“3. En cada despatx de policia es crearà un grup d'atenció a les víctimes de violència de gènere contra les dones i llurs fills i filles, amb formació especialitzada per realitzar l'atenció i seguiment de les víctimes, garantint així el seu assessorament, acompanyament i seguretat, així com el compliment de les mesures que l'autoritat judicial hagi pogut determinar”.

3. S'afegeix un nou apartat 4 a l'article 21 en els termes següents:

“4. La policia ha de dur a terme la recollida i registre de les dades relatives a totes les formes de violència contra les dones, diferenciant-les de les relatives a la violència domèstica, amb indicació del sexe i l'edat de la víctima i de l'agressor i llur vincle, del tipus de violència i del tipus d'actuació policial duta a terme.”

## **Disposició final novena. Modificació del Text refós de l'articulat de la Llei general de sanitat, del 20 de març de 1989**

S'incorpora un nou article 9 bis amb el contingut següent:

“Les administracions públiques competents en matèria sanitària garantiran la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la política de salut i en la gestió de llur personal. En particular, adoptaran les següents mesures:

- a) El foment de la investigació científica, la prevenció, detecció i tractament de les malalties que afecten especialment les dones i /o que tenen un impacte diferencial en les dones.
- b) La detecció precoç de les situacions de violència de gènere contra les dones.

- c) L'atenció integral de la salut afectiva, sexual i reproductiva de les dones que garanteixi el consell sexual i reproductiu, amb especial atenció a les dones adolescents, i potenciï l'apoderament de les dones en la presa de decisions respecte l'anticoncepció i les mesures de prevenció de les malalties de transmissió sexual.
- d) La recollida i el tractament desagregat per sexe de les dades contingudes en enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica i sanitària, així com la recollida i el tractament diferenciat de les situacions de violència de gènere contra les dones, amb dades desagregades per sexe i edat de la víctima i de l'agressor, i llur vincle.
- e) La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la formació del personal al servei de les organitzacions sanitàries, garantint en particular llur capacitat per detectar i atendre les situacions de violència de gènere contra les dones, especialment en els serveis d'atenció primària.
- f) La presència equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de responsabilitat del sistema de salut".

## **Disposició final desena. Modificació de la Llei 1/2019, del 17 de gener, de la funció pública**

1. S'incorpora un nou article 45 bis amb el contingut següent:

"Article 45 bis. Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

L'Administració general ha d'aplicar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en les condicions de treball i de carrera professional. A aquests efectes ha de:

- h) Garantir la representació equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i de promoció.
- i) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes.
- j) Garantir la formació continuada dels empleats i empleades públiques en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes.
- k) Valorar de forma periòdica els llocs de treball a partir de criteris no sexistes que garanteixin el principi d'igualtat

retributiva per feines d'igual valor. A aquests efectes, són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats i de càrrega física, mental i psicosocial.

- l) Adoptar mesures d'acció positiva en favor de les dones per accedir a llocs de treball en que hi estiguin sots-representades, de tal manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per accedir-hi les candidates dones.
- m) Establir mesures efectives de conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats i empleades públiques.
- n) Establir mesures efectives de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe”.

2. Es modifica l'article 119 en els termes següents:

“Article 119. Normes de la Llei aplicables directament als comuns

Són aplicables directament als comuns les normes contingudes en els títols I, III i IV, així com els articles 32 (Principis generals del sistema de selecció), 33 (Requisits generals), 37 (Concurs de mobilitat), 39 (Bases de la convocatòria), 45 (Igualtat d'oportunitats) i 45 bis (Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes), 46 (Adquisició de la condició de funcionari o treballador públic), 49 (Situacions administratives), 54 (Causes de la pèrdua de la condició de funcionari o treballador públic), 68 (Comissió de serveis), 71 (Drets), 74 (Obligacions i deures) i 75 (Incompatibilitats), en els que les referències als òrgans de l'Administració general s'entenen substituïdes pels òrgans comunals corresponents”.

## **Disposició final onzena. Modificació de la Llei 4/2019, del 31 de gener, d'ocupació**

1. Es modifica l'article 21 de la Llei 4/2019, del 31 de gener, d'ocupació en els termes següents:

“Article 21. Orientació professional

1. L'orientació professional consisteix en el conjunt d'accions i mesures d'informació, acompanyament, motivació i assessorament que permetin a les persones assalariades o desocupades la identificació de les seves



capacitats i interessos per gestionar de manera coherent la seva trajectòria formativa, de recerca d'ocupació o de posada en marxa de projectes empresarials.

2. El Servei d'Ocupació ha de formar en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes el personal que intervé en el procés d'orientació professional”.

2. Es modifica l'apartat 1 de l'article 24 de la Llei 4/2019, del 31 de gener, d'ocupació en els termes següents:

“Article 24. Suport a la igualtat d'oportunitats en l'ocupació

1. El Govern, d'acord amb les seves competències, ha de tenir en consideració especial la igualtat entre homes i dones en l'accés i la permanència en el treball, i en la promoció professional. Així mateix, ha de promocionar la conciliació de la vida personal i familiar i la corresponsabilitat d'homes i dones en l'assumpció d'obligacions familiars.

Amb aquesta finalitat les polítiques d'ocupació tindran com objectiu prioritari l'augment de l'ocupabilitat de les dones mitjançant la millora del seu nivell formatiu, la professionalització dels sectors i ocupacions feminitzades i l'adaptabilitat als requeriments del mercat de treball i a les noves tecnologies.

A aquests efectes, les accions de formació i orientació professional han de dissenyar-se incloent-hi la perspectiva de gènere en relació als requeriments del mercat de treball i a les noves tecnologies. En particular, s'adoptaran programes de formació professional adreçats a dones en ocupacions feminitzades especialment afectades per la digitalització i la robotització del treball. Igualment, s'articularen processos de professionalització, a través de l'acreditació dels coneixements i l'experiència, de les ocupacions feminitzades, especialment en activitats de cura de persones dependents”.

3. Es modifica l'apartat 1 de l'article 26 de la Llei 4/2019, del 31 de gener, d'ocupació en el termes següents:

“Article 26. Promoció i suport a l'emprenedoria i l'autoocupació

1. El Servei d'Ocupació promou les iniciatives emprenedores que



generin ocupació i autoocupació i els dona suport, tot vinculant les accions als perfils de demandants d'ocupació amb la trajectòria i les competències més adients. L'activitat de promoció i suport es focalitza preferentment sobre el treball autònom, l'economia social, el desenvolupament econòmic parroquial i les iniciatives d'emprenedoria liderades per dones”.

## **Disposició final dotzena. Modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals**

1. S'introdueix un nou article 5 bis amb el següent contingut:

“Article 5 bis. *Selecció de personal, contractació i promoció professional*

1. Els processos de selecció de personal de cara a llur contractació o promoció professional s'ajustaran a criteris objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere que impedeixin discriminacions directes o indirectes per a les dones en l'accés a l'ocupació i en la cobertura de llocs de treball de superior nivell professional.

A través de la negociació col·lectiva es podran preveure mesures d'acció positiva de tal manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, s'atorgui preferència en la contractació o en la promoció professional a les candidatures femenines quan es tracti de cobrir llocs de treball en que les dones hi siguin sots-representades. Aquestes mesures d'acció positiva també podran aplicar-se en les accions formatives organitzades amb la finalitat de promoció professional quan es tracti de cobrir llocs de treball en que les dones hi siguin sots-representades.

2. Les ofertes d'ocupació i de promoció professional garantiran l'ús d'un llenguatge i comunicació no sexista. Es prohibeix mencionar en una oferta d'ocupació o de promoció professional el sexe de la persona candidata o prendre en consideració el sexe com a criteri de selecció. Està igualment prohibit refusar la contractació d'una persona en consideració al sexe, a l'embaràs o la maternitat. Excepcionalment, aquestes prohibicions no aplicaran quan la pertinença a un o l'altre sexe respongui a una exigència professional essencial i determinant i l'objectiu sigui legítim i proporcionat”.

2. S'introdueix un nou article 5 ter amb el contingut següent:

*“Article 5 ter. Classificació professional i valoració de llocs de treball*

La classificació professional i la definició dels grups professionals partirà d'una prèvia valoració de llocs de treball que tindrà com objectiu garantir l'absència de discriminacions directes i indirectes per raó de sexe. A aquests efectes els criteris de valoració de llocs de treball hauran de ser objectius i neutres i atendre al nivell de coneixements professionals requerits, de capacitats i esforços físics, mentals i psicosocials i de responsabilitat de les feines. Aquests criteris hauran d'aplicar-se per igual a tots els llocs de treball”.

3. Es modifica l'apartat 4 de l'article 6 en els termes següents:

“Article 6. Període de prova

4. Durant el període de prova tant la persona assalariada com l'empresari poden resoldre lliurement i en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i de manera fefaent. La facultat de lliure desistiment empresarial durant el període de prova tindrà com a límit el respecte al principi d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe, de tal manera que es considerarà nul el desistiment empresarial que respongui a motius relacionats amb l'embaràs, la maternitat o l'exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral o que suposi qualsevol altre tipus de discriminació per raó de sexe”.

4. S'afegeix un nou article 59 bis a la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, en els termes següents:

“Dret a l'adaptació del temps de treball i al treball flexible per motius de conciliació de la vida familiar i laboral i de corresponsabilitat familiar

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar un canvi d'horari o de torn de treball, així com a accedir a formules flexibles de gestió i prestació del temps de treball, com ara l'horari flexible i el treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral i a la corresponsabilitat familiar per cura d'un fill o filla menor de 12 anys, o de 18 anys en el cas de que el fill o filla tingui una discapacitat reconeguda o pateixi una malaltia greu, o per l'atenció directa de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, en situació de dependència.



Aquestes sol·licituds hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

La persona treballadora sol·licitant haurà d'acreditar les necessitats concretes de conciliació de la vida familiar i laboral.

Mitjançant negociació col·lectiva es pactaran els termes d'exercici d'aquest dret. En absència de negociació col·lectiva, l'empresa obrirà un període de negociació amb la persona treballadora sol·licitant durant un termini màxim de 30 dies. Finalitzat aquest període, l'empresa ha de comunicar per escrit a la persona treballadora l'acceptació de la petició, el plantejament d'una proposta alternativa o bé la negativa a accedir a la petició. En aquest últim cas, l'empresa ha d'indicar les raons objectives, de tipus organitzatiu o productiu, que impedeixen accedir a la petició de la persona treballadora.

La persona treballadora tindrà dret a tornar al seu horari o modalitat de prestació de serveis anterior una vegada que conclogui el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies familiars així ho justifiqui, si encara no hagués transcorregut el període inicialment previst”.

5. S'introdueix un nou número 6 bis a l'article 159 en els termes següents:

“6 bis. No complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableix la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes o el conveni col·lectiu que resulti d'aplicació, incloent-hi l'incompliment de les obligacions de registre de la bretxa professional de gènere i de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe previstes als articles 56 i 58, respectivament, de l'esmentada Llei”.

6. Es modifica l'apartat 4 de l'article 160 en els termes següents:

“4. Els acomiadaments i desistiments empresarials discriminatoris i altres decisions unilaterals de l'empresari que impliquin discriminacions en matèria de retribucions, formació, promoció i altres condicions de treball, per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, o d'afiliació, o no, a una organització sindical o política, per la condició de delegat dels assalariats, membre del comitè

d'empresa, assalariat amb mandat o delegat sindical amb representació en el comitè d'empresa o que sigui delegat dels assalariats, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte advers o efecte negatiu contra una persona treballadora com a conseqüència de la presentació per part seva d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda judicial o recurs, de qualsevol tipus, adreçat a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, o com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial, administratiu o intern adreçat a impedir la discriminació o a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació”.

6. S'incorpora un nou número 4 bis a l'article 160 en els termes següents:

“4 bis. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixi dins de l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, qualsevol qui sigui el subjecte actiu del mateix”.

7. S'incorpora un nou número 4 ter a l'article 160 en els termes següents:

“4 ter. No elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos a l'article 57 de la Llei XX per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes”.

## **Disposició final tretzena. Modificació de la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**

Es modifica l'article 33 en els termes següents:

“Article 33. Programa per a la igualtat efectiva de les dones i els homes

El Govern, a proposta del ministeri competent en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, i els comuns han d'aprovar amb una periodicitat quadriennal un programa per fomentar la igualtat efectiva de les dones i els homes. Aquests programes han d'incloure mesures específiques per afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral”.