|  |
| --- |
| **INFORME DEL PRINCIPADO DE ANDORRA**  **SOBRE LOS**  **DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL CAMBIANTE MUNDO**  **DEL TRABAJO** |

Agosto, 2019

**Índice**

[**Introducción 3**](#_Toc17293998)

[**Preguntas centrales 5**](#_Toc17293999)

[**Preguntas específicas 9**](#_Toc17294000)

# Introducción

El Principado de Andorra es un estado situado en la cadena montañosa de los Pirineos Centrales con una superficie de 468 km2 que comparte frontera con España por el sur y con Francia por el Norte. Es un territorio montañoso y accidentado, formado por valles estrechos. El punto más alto del país (Comapedrosa) se encuentra a 2.942 metros sobre el nivel del mar y el más bajo (río Runer) a 840 metros sobre el nivel del marx. El territorio se divide administrativamente en siete parroquias (conservando su denominación tradicional): Canillo, Encamp, Ordino, la Massana, Andorra la Vella (capital), Sant Julià de Lòria y Escaldes-Engordany.

La población registrada de Andorra ha aumentado significativamente en el último medio siglo, pasando de los 8.392 habitantes en 1960 a los 74.794 habitantes a finales de 2017, asociado principalmente, a la evolución económica del país, de una sociedad rural a una sociedad con una importante presencia del sector servicios. Hay ligeramente más hombres que mujeres. En 2018, la proporción es de 50,8% (hombres) 49,15% (mujeres). En el 2017, la nacionalidad más numerosa era la andorrana que representaba un 46,5% del total, seguida de la española (26,6€), la portuguesa (12,9%), la francesa (5,2%) y un 8,8 € lo conformaba un conjunto de más de 77 nacionalidades diferentes.

La actividad económica andorrana está basada principalmente en el sector servicios. El turismo y el comercio constituyen los pilares fundamentales de la economía. El país acoger cerca de ocho millones de visitantes anualmente, mayoritariamente españoles y franceses. La limitada producción nacional de manufacturas se suple con una elevada importación de productos para atender la demanda interna y sobretodo, la demanda de los visitantes extranjeros al país. Destacar también la importancia del sector financiero y de aseguradoras que representan el 19,63% del Producto Interior Bruto, en contraposición del sector agrícola que representaba el 0,5% en el mismo año.

La elevada presencia de actividades económicas del sector servicios relacionadas con el turismo conlleva la existencia de modelos de contratación flexibles y una elevada estacionalidad en la ocupación. Así, la distribución de la población por situación laboral muestra que en 2017, el 43% eran asalariados del sector privado o público y un 8% eran empresarios o personal autónomo (por cuenta propia). El porcentaje de la población en situación de desocupación es reducido, situándose en el 2,4% en diciembre de 2017. A finales de 2017, había 548 personas dadas de alta en el Servicio de Ocupación como demandantes de empleo, de los cuáles, el 44,2% son hombres y el 55,8% son mujeres.

La población asalariada en 2017 en Andorra era de 37.705 personas. Por sectores de actividad, el 87,7% del personal asalariado proviene del sector servicios, seguidos de la construcción (7,6%), industria (4,3%) mientras que el sector agrícola sólo representaba el 0,4%.

La masa salarial en 2017 era de 939,45 millones de euros, siendo el salario medio de 2.076,3 euros. Desde el 1 de enero de 2019, el salario mínimo interprofesional es de 1.050,40 €.

Andorra contaba en 2017 con 8.408 empresas. El predominio de empresas del sector servicios de dimensiones pequeñas, conlleva que el 80,5% tuviesen una plantilla de uno a cinco trabajadores, mientras que el 0,7% de las empresas ocupaban a más de cien trabajadores.

# Preguntas centrales

*¿Cuáles son las principales tendencias que influyen en los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo a nivel nacional y cuál es su impacto:*

Andorra, como país desarrollado, y en línea con los resultados del Informe de la OIT *“Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino” (2018),* tiene una tasa de participación en el mercado de trabajo de las mujeres prácticamente idéntica a la de los hombres. Según los datos oficiales publicados por el Departamento de Estadística del Gobierno de Andorra, a diciembre de 2017, había una población asalariada de 41.086 personas, de las cuales un 50,79% eran hombres y un 49,20% eran mujeres.

Sin embargo, se continúa observando una brecha de género en cuanto a la presencia de las mujeres según la actividad, más numerosa en trabajos relacionados con la educación, la función pública o el cuidado (sanitario o doméstico) frente a sectores como la construcción, el transporte y las comunicaciones o la industria manufacturera. No obstante, en el sector de servicios, que es el más importante del país, la presencia entre hombres y mujeres está más o menos equilibrada (50,44% de hombres frente a un 49,56% de mujeres) sin perjuicio que los datos disponibles no ofrecen información sobre el grado de responsabilidad que en estos sectores asumen las mujeres.

* *Sobre los tipos y la cantidad de trabajo disponible para las mujeres, y la calidad y las condiciones de trabajo (incluido el acceso a la protección social y la igualdad salarial).*

Las relaciones laborales (derechos de la parte trabajadora y de la empresa) están regulados en la ley 31/2018, de 6 de diciembre. Una de las novedades que cabe destacar es que todos los contratos laborales deben formalizarse por escrito, de manera que, las condiciones de trabajo consten debidamente documentadas evitando así situaciones de posible abuso en la contratación.

Tanto el empresario como la persona asalariada tienen que obrar de buena fe en la ejecución del contrato y evitar cualquier abuso de derecho, conducta antisocial o discriminación, entre otras, por razón de sexo. Son nulas las cláusulas que constituyen un acto de discriminación y cualquiera de las partes, individualmente o de manera colectiva, puede solicitar su nulidad ante los Tribunales.

Esta ley igualmente regula las condiciones de trabajo y los requisitos mínimos que la empresa ha de garantizar a la persona trabajadora: jornada, horario, salario, regulación y limitación de horas extraordinarias, permisos retribuidos, etc.

Las mujeres tienen acceso a cualquier tipo de trabajo sin perjuicio que puedan existir desigualdades de género como consecuencia de la persistencia de estereotipos de género y roles sexuales. Una de las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo es que las ofertas de trabajo que gestiona el Servicio de Ocupación o la entidad colaboradora que intervenga deben formularse de manera neutral y constituye una infracción administrativa si la empresa ofertante no subsana después de ser requerida al efecto.

En cuanto a la protección social de las mujeres, conviene destacar el papel que juega los servicios de inspección de la Caja Andorrana de la Seguridad Social, controlando la afiliación de las personas trabajadoras, la situación de alta y el pago de las cotizaciones correspondientes para el régimen general y de jubilación.

Igualmente, la maternidad (y también la paternidad) están reguladas en la normativa, reconociéndose a favor de las mujeres, un descanso de veinte semanas, durante las cuales, perciben el salario a través de la Caja Andorrana de la Seguridad Social. Cualquier discriminación por razón de maternidad queda prohibida por el ordenamiento.

Por último señalar que la ley 13/2019, de 15 de febrero, regula el principio de igualdad retributiva que comporta la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de esta retribución, sin que se pueda producir ningún tipo de discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la prestación.

Además, se ha incluido una medida pionera en tanto en cuanto, una vez detectada la situación de discriminación, la trabajadora podrá reclamar todas las diferencias salariales desde el momento en que la discriminación tuvo lugar.

* *Para la seguridad de las mujeres (incluida la violencia y el acoso sexual) en el trabajo.*

La ley 1/2015, de 15 de enero, para la erradicación de la violencia de género y la violencia doméstica reconoce la violencia hacia las mujeres por razones de género tanto en el ámbito de la pareja como fuera de éste, constituyendo el ámbito laboral un espacio apto para desarrollarse situaciones de abuso de poder incrementadas por las desigualdades de género.

La propia ley adopta medidas para prevenir y sensibilizar sobre la violencia de género en el ámbito laboral tanto en el sector público como en el sector privado.

La Comisión Nacional de Prevención de la Violencia de Género y Doméstica aprobó el 5 de junio de 2018 la Guía de Colaboración en casos de violencia de género y doméstica, incluyendo una parte dogmática determinante para formar a todos los departamentos implicados y para sensibilizar a la sociedad, en tanto en cuanto, se trata de un recurso de acceso público y por otra parte, contiene los circuitos necesarios con indicación de los recursos existentes para llevar a cabo una adecuada intervención con una víctima de violencia y así evitar una revictimización.

(<https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/Igualtat/Guia_collaboracio_violencia_genere_i_domestica.pdf>) – disponible en catalán -

Uno de los proyectos instados por el Área de Políticas de Igualdad que incide directamente en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y que afecta también a la violencia y el acoso sexual es el Premio Olympe de Gouges. En efecto, el Área citada junto con el Departamento de Ocupación del Gobierno de Andorra presentaron en el año 2017 el proyecto dándolo a conocer a la sociedad y especialmente, al sector empresarial, contando con la colaboración de las organizaciones empresariales andorranas más destacadas. El Premio Olympe de Gouges se otorga a aquellas empresas que han manifestado su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el sí de su empresa mediante la aprobación de planes de igualdad.

Desde entonces, se han llevado a cabo tres convocatorias. Durante el año 2018, resultaron premiadas Andorra Telecom y Inlingua y en el año 2019, fueron distinguidas la Caja Andorrana de la Seguridad Social, el Hotel Sant Gothard y Bio bio Hoteles y Restaurantes, S.L.

El Premio es entregado el día 8 de marzo con motivo del Día Internacional de las mujeres trabajadoras en el marco de un acto solemne y público[[1]](#footnote-1).

El proyecto viene acompañado también de una serie de formaciones realizadas en colaboración de la Cámara de Comercio para la elaboración de planes de igualdad.

Dentro del contenido de los planes de igualdad, es necesario examinar las condiciones de salud laboral que directamente pueden afectar a las mujeres así como la aprobación de protocolos de prevención de acoso sexual.

* *En los derechos de las mujeres a organizarse y reclamar sus derechos.*

Una de las causas que ha motivado la aprobación de la ley 31/2018, de 6 de diciembre, de relaciones laborales es el escaso éxito que había tenido hasta la fecha la negociación colectiva. Ello se debe a diferentes causas: la dimensión reducida de la mayoría de las empresas andorranas, de la falta de costumbre o tradición por lo que se refiere a las relaciones laborales colectivas, de la rotación elevada de las personas asalariadas en las empresas y de la ausencia de afiliación de la clase trabajadora o empresarios en las organizaciones representativas correspondientes.

En este sentido, la presencia de mujeres en el ámbito de la negociación colectiva es limitada. No obstante, el tejido asociativo en el país es fuerte y las mujeres se encuentran representadas por diversas asociaciones: Asociación de Mujeres de Andorra, Stop Violencias y Acción Feminista de Andorra que ofrecen una estructura a mujeres que puedan sufrir algún tipo de discriminación, sin perjuicio de la labor desempeñada por el Área de Políticas de Igualdad asesorando a las mujeres que se hayan podido ver en una situación de discriminación en el ámbito laboral o bien la Inspección de Trabajo.

*¿Cuáles son algunas de las prácticas prometedoras que surgen de su país para garantizar la realización de los derechos de las mujeres al trabajo y los derechos de las mujeres en el trabajo, en el contexto del cambio tecnológico y demográfico, así como la continua globalización y el cambio hacia la sostenibilidad? (leyes, políticas económicas, laborales y sociales; programas).*

Andorra ha llevado un conjunto de acciones para garantizar la aprobación de políticas sensibles al género. En el año 2015, el Parlamento *(Consell General)* acordó la elaboración de un Libro Blanco de la Igualdad con la finalidad de analizar la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Andorra. Para ello, el Ministerio con competencia en servicios sociales junto con el Instituto de Estudios Andorra inició la recopilación de los datos existentes y se amplió el estudio a los colectivos que eran susceptibles de sufrir discriminación (personas de edad avanzada, infancia y juventud, personas procedentes de otras nacionalidades, personas LGTBI y personas con discapacidad).

El Libro Blanco de la Igualdad recoge un análisis sobre los indicadores de igualdad así como de los programas y servicios públicos y privados que ofrece el país para dar una respuesta social a las personas en riesgo de exclusión social. El trabajo realizado se encuentra especialmente legitimado por la participación de las entidades sociales a través de una Mesa Transversal de Trabajo que durante diversas sesiones, analizó la situación de la igualdad de oportunidades a través de la técnica DAFO. El Libro Blanco incluye una serie de conclusiones para cada colectivo y concluye con diez prioridades, entre las que se destacan la aprobación de una ley de igualdad de trato y no discriminación y la aprobación de programas específicos en el ámbito de la ocupación, la integración de personas procedentes de otras nacionalidades y la aprobación de una estrategia de igualdad entre mujeres y hombres.

La ley 13/2019, de 15 de febrero, para la igualdad de trato y no-discriminación viene a dar cumplimiento al mandato contenido en las prioridades del Libro Blanco de la Igualdad. Los programas citados se contienen dentro de la propia ley al capítulo cuarto *“Promoción de la igualdad de trato y la no-discriminación”.*

Para la elaboración de estos programas, se han creado equipos multidisciplinares integrados por personal técnico del Área de Políticas de Igualdad y del resto de departamentos implicados de manera que se pueda realizar un estudio de las necesidades con perspectiva de género.

Todo ello se enmarca dentro del Plan Estratégico para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, aprobado por el Gobierno el día 17 de abril de 2019 y que determina la igualdad de género como un objetivo en sí mismo pero como una herramienta para la consecución del resto de los objetivos.

El programa para la igualdad entre mujeres y hombres será la próxima herramienta que contendrá medidas específicas en el ámbito laboral, teniendo en cuenta la Estrategia Andorrana de Ocupación así como un estudio específico sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas medidas deberán tener en cuenta la afectación que el cambio tecnológico supondrá en nuestro mercado laboral en un futuro próximo (cuatro años), los posibles cambios demográficos o la aprobación de la ley 8/2018, de 17 de mayo, de los servicios de pago y dinero electrónico, el futuro acuerdo de asociación con la Unión Europea y nuestra integración en el mercado común junto con la protección de nuestro medio ambiente.

Por último, conviene indicar dos hechos destacables. Durante el mes de abril de 2019, se han producido elecciones generales dando lugar a un Gobierno de Coalición. La composición del Gobierno es paritaria. Dentro de la estructura del nuevo ejecutivo, destaca la creación de la Secretaria de Estado de Igualdad y Participación Ciudadana. Esta Secretaria depende directamente del Presidente del Gobierno y tiene como objetivo fomentar la interacción entre y con las instituciones creando mecanismos que favorezcan la implicación de la ciudadanía desde la información, la participación y la toma decisiones. Además, en materia de igualdad, reforzará los recursos para desarrollar la ley 13/2019, para la igualdad de trato y no-discriminación así como la futura ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, el Área de Políticas de Igualdad ha visto reforzada sus funciones al destacarse específicamente la competencia en la promoción y el desarrollo de programas y acciones transversales orientadas a prevenir y luchar para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

# Preguntas específicas (Afers Socials no disposa d’informació concreta per a respondre aquestes qüestions)

Tecnología

*¿Cómo impacta el cambio tecnológico las experiencias de trabajo de las mujeres? (por ejemplo, en relación con el aumento al acceso a las TIC, robótica, aprendizaje automático, automatización)*

*¿Cuáles son algunas de las practicas favorables tendientes a apoyar a las mujeres para que se beneficien de manera igualitaria de los avances tecnológicos? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).*

“Gig economy” y economía de “demanda”

*¿De qué manera el aumento de formas de trabajo más flexibles, incluida la “Gig economy” “Economía de Demanda”, afecta las experiencias de trabajo de las mujeres en el contexto nacional?*

*¿Cuáles son las implicaciones para la seguridad laboral, para una mayor flexibilidad y las responsabilidades de cuidado de las mujeres y para el acoso y la violencia?*

*¿Qué grupos de mujeres son más propensas a verse afectadas por este tipo de trabajo?*

*¿Cuáles son las prácticas favorables para garantizar el acceso a la protección social económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).*

*¿Cuáles son las prácticas favorables para la organización colectiva de mujeres en el contexto de formas de trabajo más flexibles?*

Cambio demográfico

*¿Cómo influye el cambio demográfico a nivel nacional en la experiencia laboral de las mujeres?*

*¿Cuáles son las implicaciones del envejecimiento de la población y sobre la población joven?*

*¿Qué políticas económicas y sociales se necesitan para garantizar que el crecimiento en el sector sanitario cree oportunidades de trabajo decente para las mujeres?*

*¿Cuáles son algunas prácticas prometedores emergentes? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores.)*

Transición a la sostenibilidad

*¿Qué medidas son necesarias para garantizar que las mujeres se beneficien por igual de la transición a la sostenibilidad en su contexto nacional? ¿Cuáles son las prácticas prometedoras para garantizar que los empleos verdes no repliquen las desigualdades de género existentes en otros sectores (por ejemplo, segregación ocupacional, brecha salarial de género)?*

1. <https://www.govern.ad/afers-socials/item/9040-andorra-telecom-i-inlingua-reben-el-guardo-olympe-de-gouges-per-les-seves-accions-a-favor-de-la-igualtat-de-genere-en-l-ambit-laboral>

   <https://www.govern.ad/afers-socials/item/10164-la-cass-l-hotel-sant-gothard-i-bio-bio-hotels-reben-el-guardo-olympe-de-gouges-per-a-la-promocio-de-la-igualtat-en-l-ambit-laboral> [↑](#footnote-ref-1)