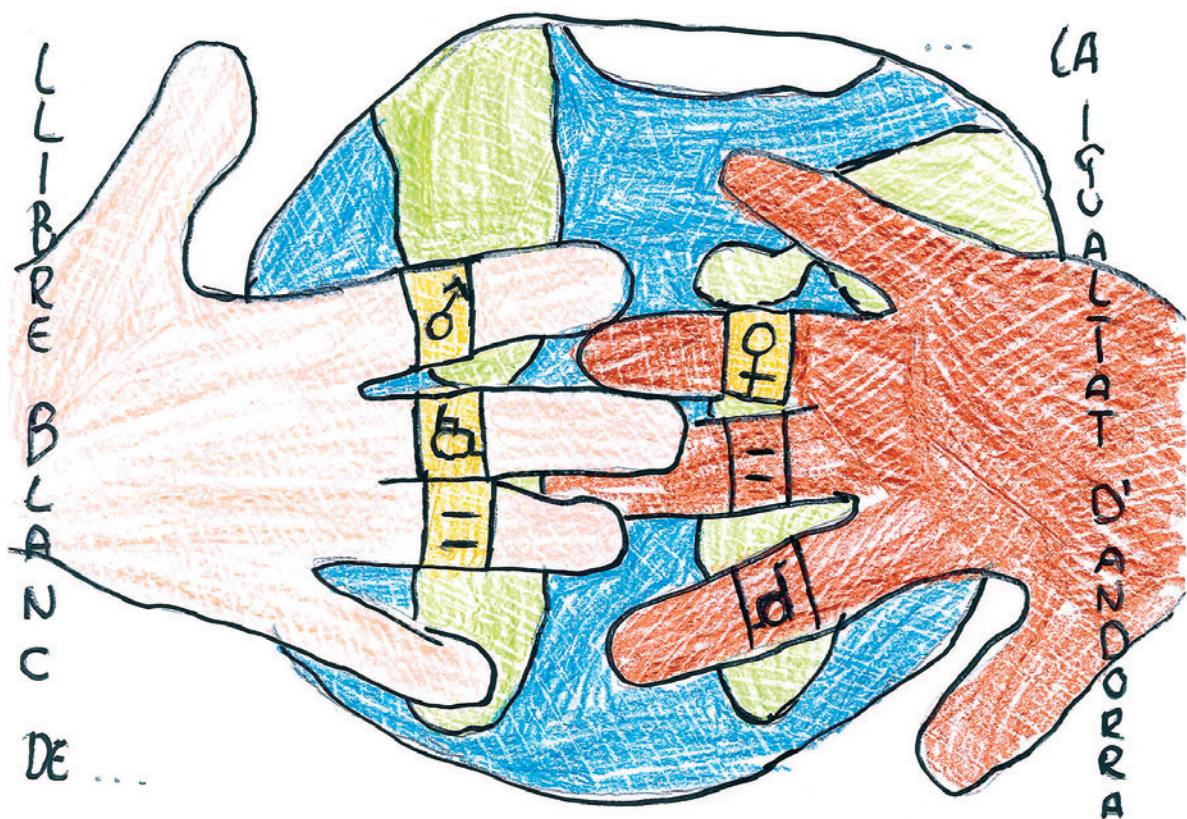


LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT



LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT



Govern d'Andorra



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Llibre blanc de la igualtat

© d'aquesta edició:
Govern d'Andorra
Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior
Consell General

Dipòsit legal: AND.154-2018
ISBN: 978-99920-0-852-2

Producció editorial: Editorial Andorra SL

TAULA DE CONTINGUT

Agraïments 7

Presentació del Síndic General 11

Presentació del Ministre d'Afers Socials, Justícia i Interior 13

**Presentació de la presidenta de la Comissió d'Afers Socials
del Consell General** 15

Presentació de la Secretària d'Estat d'Afers Socials i Ocupació 17

1. Introducció 19

2. Marc normatiu de referència 21

3. El camí cap a la igualtat real i efectiva 23

1. Evolució del concepte d'igualtat:
de la igualtat formal a la igualtat material 24
2. Discriminació prohibida i mesures d'acció positiva 25
3. Per què què és important aconseguir la igualtat? 30
4. Mecanismes per promoure d'una manera efectiva la igualtat 39

4. La igualtat amb diversitat a Andorra 43

5. Anàlisi del context 63

- 5.1. Dades estadístiques 63
- 5.2. Legislació 153
- 5.3. Programes i serveis 157

6. La realitat de les entitats socials a Andorra 195

- El punt de partida 196
- Resultats de la diagnosi 199

7. L'opinió de la ciutadania 205

8. Conclusions 209

8.1. Indicadors, programes i serveis 209

8.2. Legislació 217

8.3. La realitat de les entitats socials 218

8.4. L'opinió de la ciutadania 220

9. Les deu prioritats 225

Un treball participat 227

El valor d'allò col·lectiu 227

Metodologia 227

Equip de treball 229

Annex 231

Bibliografia 241

Bibliografia WEB 246

AGRAÏMENTS

EL LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT a Andorra és el resultat de la dedicació, l'esforç i el convenciment d'un grup important de persones a les quals volem agrair i reconèixer, d'entrada, el seu compromís. La Sindicatura del Consell General va examinar la Proposta d'acord per promoure la igualtat de gènere des del Consell General i va decidir admetre-la a tràmit i procedir a la seva tramitació. Aquell fet, entre d'altres, va afavorir que el Consell General acordés impulsar l'elaboració d'un llibre blanc de la igualtat, amb el suport del Govern d'Andorra. El Ministre d'Afers Socials, Justícia i Interior, Sr. Xavier Espot i la Secretària d'Estat d'Afers Socials, Sra Ester Fenoll -juntament amb els professionals de les diferents àrees del ministeri-, van liderar la iniciativa. La col·laboració de l'Institut d'Estudis Andorrans també ha estat fonamental per a la recollida i tractament de les dades.

La Sindicatura del Consell General va examinar la Proposta d'acord per promoure la igualtat de gènere des del Consell General i va decidir admetre-la a tràmit sota la qualificació de Proposta d'acord i procedir a la seva tramitació com a tal. Aquell fet, entre d'altres, va afavorir que **el Consell General** acordés impulsar l'elaboració d'un llibre blanc de la igualtat, amb el suport del **Govern d'Andorra i la col·laboració de l'Institut d'Estudis Andorrans i del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior**.

Els membres de la **Comissió Legislativa d'Afers Socials** que, amb el seguiment i la supervisió del projecte, han estat les persones que han anat dirigint i validant tot el treball portat a terme.

Són membres d'aquesta Comissió les persones següents:

- Sílvia Eloïsa Bonet Perot
Presidenta de la Comissió Legislativa d'Afers Socials
- Patrícia Riberaygua Marme
Vicepresidenta de la Comissió Legislativa d'Afers Socials
- Gerard Alís Eroles
Membre de la Comissió Legislativa d'Afers Socials
- Josep Anton Bardina Pau
Membre de la Comissió Legislativa d'Afers Socials
- Ferran Costa Marimon
Membre de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

- Judith Pallarés Cortés
Membre de la Comissió Legislativa d'Afers Socials
- Carles Enseñat Reig
Conseller general

El Comitè expert. Format per la presidenta de la Comissió Legislativa d'Afers Socials, Sílvia Bonet; la Secretària d'Estat d'Afers Socials, Ester Fenoll, i la responsable de la direcció tècnica del projecte, Mònica Geronès, les persones que han definit les directrius de l'estudi i n'han validat els continguts.

Els membres de la Taula Transversal de Treball, formada per representants dels col·lectius més vulnerables objecte d'aquest estudi i que han aportat la visió i les necessitats de les entitats, han estat els següents:

- Federació de Gent Gran del Principat d'Andorra:
Lluís Samper i Simó Duró.
- Federació d'Associacions Andorranes de Persones amb Discapacitat (FAAD):
Anna Parramón i Jacint Risco.
- Associació de Persones amb Diversitat Funcional (AMIDA):
Agustina Grandvallet.
- Associació de Familiars per la Salut Mental a Andorra (AFMA):
Rosa Lluís Mulet i Gemma Cabrera Torras.
- Fundació Privada Tutelar: Míriam Villén.
- Associació Diabètics d'Andorra: Madhu Jethani.
- Comitè Nacional d'Andorra per l'Unicef: Hèctor Encuentra i Marta Alberch.
- AINA de l'Església de Canillo: Mossèn Ramon Rossell Serra.
- Associació de Dones d'Andorra (ADA):
Montse Nazzaro, Elvira Geli i Regina Agramunt.
- Associació Stop Violències: Vanessa Mendoza i Olímpia Torres.
- Som com Som: Carles Perea.
- Càritas Andorrana: Txiqui Bruna.
- Creu Roja Andorrana: Sergi Penedès.
- AMPA Col·legi M. Janer: Vanesa Cordones.
- AMPA Col·legi St. Ermengol: Ester Viladrosa.
- Centre Cultural Islàmic: Rachid Cherkaoui.

- Associació d'Amics Solidaris amb el Poble Sahrauí (Principat d'Andorra) ADSAPS: Lluïsa Hurtado.
- Associació dels Residents Portuguesos al Principat d'Andorra - Casa de Portugal: David Lionel.
- Fòrum Nacional de la Joventut: Jordi Ribes.

L'equip de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior, format per la cap de l'àrea, Mireia Porras, i la jurista Cristina Fernández, juntament amb el seu equip, han estat les responsables de la recopilació de dades i la coordinació tècnica del projecte.

L'equip de persones tècniques i de comunicació del Govern d'Andorra i del Consell General d'Andorra, que ha invertit temps i esforços perquè l'organització i el desplegament metodològic hagin estat possibles, mereixen un reconeixement explícit, ja que bona part de la feina no hauria estat possible sense la seva inestimable col·laboració.

Finalment, les valuoses aportacions de **Mar Serna i Xavier Torrens**, que amb la seva visió sobre el concepte d'igualtat d'oportunitats han permès focalitzar d'una manera clara un marc teòric imprescindible a l'hora de dissenyar les polítiques actives en favor de la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

Mònica Geronès
Direcció tècnica

PRESENTACIÓ DEL SÍNDIC GENERAL

Por mucho que un hombre valga, nunca tendrá valor más alto que el de ser hombre.

ANTONIO MACHADO, *Juan de Mairena*.



La igualtat és el punt de partida. El reconeixement que totes les persones, úniques i per tant diverses entre elles, són dipositàries dels mateixos drets, deures i llibertats. Entesa des d'aquesta perspectiva, la igualtat d'oportunitats, és a dir, les oportunitats que es tenen o es deixen de tenir en funció de l'origen o la condició de cadascú, es concreta en el conjunt d'eines que acompanyen els ciutadans i ciutadanes al llarg de la vida en el seu desenvolupament personal i social.

La Constitució del Principat d'Andorra proclama la igualtat com un dels principis inspiradors de l'acció de l'Estat, al costat del respecte i la promoció de la llibertat, la justícia, la tolerància, la defensa dels drets humans i la dignitat de la persona. El seu article sisè va més enllà i concreta que «totes les persones són iguals davant la llei» i que «ningú no pot ésser discriminat per raó de naixement, raça, sexe, origen, religió, opinió, o qualsevol altra condició personal o social». Més encara, el text constitucional explicita la responsabilitat de les institucions en la matèria quan estableix que «els poders públics han de crear les condicions per tal que la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives».

Assumint de ple aquesta responsabilitat, el 15 de gener de 2015, el Consell General va prendre per unanimitat l'acord d'impulsar l'elaboració d'un llibre blanc de la igualtat, amb l'objectiu de detectar les situacions de desigualtat existents al país i proposar polítiques correctores. Després de mesos de treball en què han participat no només el Consell General i el Govern, sinó també les entitats que representen els col·lectius més vulnerables de la societat, el LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT és una realitat, que teniu a les mans. A partir d'aquí ja s'han començat a perfilar un seguit de mesures per combatre la discriminació de manera efectiva i que caldrà implementar en diferents àmbits: mitjançant la sensibilització, la formació, l'educació i la comunicació.

Una futura llei d'igualtat proporcionarà sens dubte el marc legal necessari i permetrà dotar de coherència totes les accions que s'emprenguin en aquest sentit.

Aquesta és, doncs, la propera fita que els responsables institucionals ens comprometem a assolir, recollint les aportacions i fent-ne partícips una vegada més els col·lectius implicats.

L'horitzó al qual apuntem és una societat que no discrimini i que ofereixi les mateixes oportunitats de desenvolupament personal a tothom. Una societat on de veritat tots i totes siguem iguals i no n'hi hagi uns de més iguals que els altres. Una societat, en definitiva, més justa.

Vicenç Mateu Zamora
Síndic general

PRESENTACIÓ DEL MINISTRE D'AFERS SOCIALS, JUSTÍCIA I INTERIOR



Com tots els principis i valors que han presidit l'evolució de la humanitat al llarg dels segles, la noció d'igualtat no és un concepte estàtic, sinó una idea oberta i dinàmica que s'ha anat ampliant i perfeccionant, des d'un concepte bàsic com la igualtat jurídica –la igualtat davant la llei–, passant per la igualtat d'oportunitats, fins arribar a una concepció d'igualtat que inclou el respecte a la diversitat.

Les societats occidentals ja fa dècades que estan familiaritzades amb la igualtat jurídica, inherent a qualsevol estat de dret i a tots els règims democràtics. Durant la segona meitat del segle xx, amb el desenvolupament i la consolidació de l'estat del benestar, es va avançar de manera considerable en una dimensió del terme que inclogués la igualtat d'oportunitats. És així que es van bastir els grans serveis públics com l'educació, la salut i la seguretat social.

L'experiència acumulada al llarg de tot aquest temps ens demostra que, més enllà de vetllar pel respecte a la igualtat jurídica i continuar treballant per la igualtat d'oportunitats, cal també avançar cap a una noció d'igualtat respectuosa amb la diversitat. Una societat en què la igualtat no sigui entesa com a uniformitat, en què les persones siguin projectes de vida i de realització personal únics i irrepetibles. I això requereix polítiques actives contra les situacions de discriminació que encara persisteixen i uns serveis socials centrats en la persona i en les seves capacitats i talents, i no merament assistencials.

El repte de la igualtat del segle xxi, com a mínim en les societats desenvolupades, és el repte de construir una societat que, més enllà de respectar la igualtat davant la llei i d'atenuar els efectes de la desigualtat econòmica, implementi polítiques actives per combatre la discriminació, i que sigui realment inclusiva amb la diversitat. El simple fet d'entendre la diversitat com un actiu que cal potenciar i no com un obstacle que cal remoure, és ja un gran avenç cap a la igualtat que el nostre temps requereix.

Desenvolupar una política activa a favor d'aquelles persones i col·lectius potencialment vulnerables i susceptibles de patir situacions de discriminació ha de ser una peça fonamental de l'acció pública dels països del segle xxi. No n'hi ha prou

amb proclamar que totes les persones són iguals davant la llei i amb aprovar lleis que així ho estableixin. Cal atendre les situacions concretes en què persisteix la discriminació de fet més enllà de la igualtat de dret: des de la desigualtat de gènere –en què la meitat de la població és susceptible de viure situacions de discriminació– fins als avenços necessaris a favor de les dones, les persones amb discapacitat, la gent gran, els infants i joves, les persones immigrants i el col·lectiu LGBTIQ.

En aquest sentit, i parlant concretament d'Andorra, la creació d'una Àrea de Polítiques d'Igualtat adscrita al Departament d'Afers Socials del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior, aixopluga els col·lectius de persones més vulnerables a qualsevol tipus d'exclusió o discriminació i dissenya polítiques per fer-hi front d'una manera real i efectiva.

Per tal de conèixer en tota la seva profunditat la situació actual d'aquests col·lectius i aplegar les experiències, opinions, posicions i propostes d'actuació, s'ha elaborat aquest LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT, que és l'obra de les institucions públiques i, sobretot, dels representants de la societat civil que hi han participat. L'elaboració d'aquest estudi –i la posterior llei d'igualtat que se'n derivarà– han de promoure i garantir que els col·lectius considerats vulnerables tinguin i gaudeixin de manera efectiva dels mateixos drets i oportunitats que el conjunt de la ciutadania.

Estic segur que el dia que haguem assolit els ambiciosos objectius que avui ens plantegem hauran sorgit nous reptes i haurem pres consciència de la necessitat d'anar encara més enllà, perquè és un camí encara no traçat que no té una meta final. Amb aquest LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT, les andorranes i els andorrans d'avui haurem fet plegats una part d'aquest viatge.

Xavier Espot
Ministre d'Afers Socials, Justícia i Interior
Govern d'Andorra

PRESENTACIÓ DE LA PRESIDENTA DE LA COMISSIÓ D'AFERS SOCIALS DEL CONSELL GENERAL



L'interès per abordar el tema de la igualtat a Andorra va aparèixer ja fa temps, i la inquietud s'anava mostrant reiteradament a través d'accions que calia consolidar.

L'any 2009 es van iniciar els treballs amb el Pla d'actuació nacional per a la igualtat (PANI), que va començar a posar seriosament les bases per analitzar la situació a Andorra quant a la igualtat, amb el compromís de fer partícips del procés totes les associacions del moment i els organismes que poguessin col·laborar-hi. Això assegurava que el resultat fos el més ric possible.

Les eleccions del 2011 van afavorir que Andorra tingués un parlament paritari, i fruit d'aquesta paritat es van iniciar una sèrie de reunions de temàtica vinculada amb el gènere, amb la participació de tots els grups parlamentaris i amb l'objectiu d'analitzar quines accions es podien desenvolupar per arribar a un parlament sensible a la igualtat d'oportunitats de les dones. Tot aquest treball va desembocar en l'adopció d'un acord per unanimitat que incloïa diverses mesures, i com a fonamental la d'encomanar a la Comissió Legislativa d'Afers Socials l'elaboració d'un llibre blanc de la igualtat.

La comissió va rebre l'encàrrec i, una vegada analitzat, considerà que per a un treball òptim i complet calia afrontar el repte des d'una perspectiva conjunta i participada amb el Govern i les associacions civils.

El punt de partida han estat les conclusions que van sorgir amb el PANI i l'actualització de totes les aportacions que contenia aquest document. La feina feta per les associacions va ser molt important al seu moment perquè va aprofundir sobre com es vivia, i es viu, a Andorra la igualtat i la no discriminació, des de la visió i l'experiència de cadascú. La revisió del PANI que han fet les entitats aporta un valor afegit a aquesta feina feta, ja que actualitza una realitat dinàmica i incorpora les aportacions dels nous col·lectius existents avui.

Així, el LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT és el resultat d'un treball a tres bandes, perfectament coordinat, en el qual tothom ha pogut participar d'una manera oberta, definida, des del coneixement de les diferents perspectives socials, i que mostra una bona fotografia de la realitat de la igualtat i la no discriminació a Andorra.

S'han comparat les dades existents amb el coneixement aportat pels col·lectius de més risc, i s'ha culminat el procés participatiu amb un procediment que ha permès a tota la ciutadania donar la seva visió de la realitat.

El resultat ens aporta unes conclusions i unes prioritats que ens marcaran el camí per aconseguir, en un futur immediat, construir una societat més justa i solidària i que promogui la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

Finalment, com que la base sòlida sobre la qual se sustenta el LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT ha estat la participació, volíem que la imatge de la portada també pogués ser participada. L'autor és el guanyador del concurs que es va convocar a aquest efecte, Erik Amorim Cerqueira. Aquesta és una excel·lent manera de sensibilitzar el col·lectiu de joves i fer-los partícips dels valors de la igualtat i la no discriminació al nostre país.

Sílvia Bonet
*Presidenta de la Comissió d'Afers Socials
del Consell General*

PRESENTACIÓ DE LA SECRETÀRIA D'ESTAT D'AFERS SOCIALS I OCUPACIÓ

LA IGUALTAT, UN OBJECTIU IRRENUNCIABLE



Els avenços socials actuals permeten superar la condemna que en el passat comportava el fet d'haver nascut en unes condicions socials determinades. Avui, la inclusió i el progrés de les persones que pertanyen als col·lectius més vulnerables, dins la nostra societat, és possible sempre que els responsables polítics promoguin els canvis necessaris a aquest efecte i implementin les accions que permetin millorar la qualitat de vida de tots els ciutadans i ciutadanes.

A Andorra treballem cada dia per assolir la fita de consolidar la igualtat de totes les persones que hi viuen. Com deia, és a través de la política que es poden revertir les situacions d'injustícia i que es pot posar fi a les discriminacions. I els responsables polítics no hem de perdre mai de vista la consolidació del benestar dels ciutadans, des de la vocació de servei i la pulcritud que ha d'acompanyar la nostra acció.

Els drets que protegeixen les persones febles han de ser forts, i la tasca de reforçar-los l'hem d'abordar des de diferents vessants i de forma participada, cadascú des del lloc que ocupa i la responsabilitat que té en la nostra societat.

És cert que avui, en ple segle XXI, encara persisteixen desigualtats, i des d'aquesta perspectiva som conscients del trajecte que encara queda per recórrer a Andorra i arreu. Un camí durant el qual caldrà que oferim respostes contundents, de construcció activa, i comptant amb tota la ciutadania.

Aquest LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT i la futura llei d'igualtat i no discriminació que se'n desprendrà són les llavors que entre tots i totes hem plantat i són el resultat i el fruit de l'esforç comú per aconseguir un país millor, un país en què tothom tingui cabuda i pugui prosperar, amb independència de la seva situació personal.

Tots i totes som iguals i alhora som diferents, i és amb aquesta realitat que hem de construir societats justes i compromeses que incloguin el progrés i la igualtat efectiva com a objectius primordials de les seves polítiques.

Ester Fenoll
Secretària d'Estat d'Afers Socials i Ocupació

1. INTRODUCCIÓ

El debat entorn del concepte d'igualtat és antic i universal, i té profundes connotacions filosòfiques, socials, polítiques i històriques. A finals del segle XVIII, la Revolució Francesa («llibertat, igualtat, fraternitat»), la Revolució Industrial a la Gran Bretanya i la independència dels Estats Units, marquen unes fites històriques que inauguren una nova concepció del poder polític, en el qual totes les persones són iguals davant la llei i l'acció pública.

Els convulsos segles XIX i XX aprofundeixen en aquest nou paradigma al nostre món occidental. Simplificant molt, el segle XIX és una època de contradiccions entre el desenvolupament vertiginós del capitalisme industrial i les desigualtats socials. La igualtat entre classes socials es posa al centre de les agendes públiques. En el segle XX, la lluita per la igualtat s'amplia a noves dimensions humanes: les dones i l'assoliment dels drets polítics, la diversitat racial i ètnica, la diversitat sexual, la diversitat funcional o els drets de les persones en les diferents etapes vitals (infància, vellesa, etc.).

Aquesta realitat porta a la construcció d'uns sistemes polítics que han de donar una resposta activa a aquestes dimensions humanes, reconeixent una sèrie de drets bàsics per a tota la població i corregint les desigualtats que la mateixa societat va generant, amb l'objectiu d'aconseguir que tots els ciutadans i ciutadanes tinguin un nivell de vida digne i es redueixin les desigualtats socials: és l'estat del benestar, social i democràtic de dret.

El Principat d'Andorra no és aliè a aquestes pulsions històriques. Amb un creixement econòmic, social i demogràfic destacat des dels anys seixanta del segle passat, ha sabut dotar-se dels instruments moderns per atendre les diferents necessitats socials a mesura que se li anaven plantejant nous reptes. La crisi econòmica esclatada l'any 2008 també ha afectat el país i ha significat un punt d'inflexió, ja que per primera vegada des de fa dècades els indicadors de creixement demogràfic s'han aturat.

En aquest context, el 15 de gener de 2015, el Consell General va acordar d'impulsar l'elaboració d'un llibre blanc de la igualtat, amb el suport del Govern d'Andorra i la col·laboració de l'Institut d'Estudis Andorrans i el Ministeri de Salut i Benestar (actualment Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior). La Comissió Legislativa d'Afers Socials i l'Àrea de Polítiques d'Igualtat han estat els òrgans responsables de materialitzar aquest acord.

L'objectiu fonamental del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT ha estat recopilar i analitzar tota la informació sobre la situació real en matèria d'igualtat existent a Andorra per

poder identificar, a partir d'aquí, unes prioritats per promoure, des del Consell General i la resta d'institucions públiques, la cultura de la igualtat al país. D'altra banda, a més de ser un instrument útil de guia i consulta d'informació, avalen el LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT un procés de participació ciutadana i, especialment, un treball de deliberació amb les entitats socials i la ciutadania que ha permès crear un nou espai d'interlocució i d'identificació conjunta d'unes prioritats que ha generat unes sinergies que han enriquit el procés i en legitimen els resultats.

El LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT ofereix, en primer lloc, un ampli retrat quantitatiu de la situació social a Andorra l'any 2017, amb indicadors i dades generals però també específiques dels diferents col·lectius objecte d'anàlisi (infants i joves, dones, gent gran, persones amb discapacitat, persones immigrades i el col·lectiu LGBTIQ).

En segon lloc, es descriuen i valoren el conjunt de programes i serveis que hi ha al Principat i que tenen per objectiu donar resposta a les necessitats en matèria d'igualtat d'oportunitats dels diferents col·lectius amb risc de vulnerabilitat.

El tercer capítol mostra una diagnosi participada i compartida amb les entitats socials que, partint de la feina feta l'any 2009 amb el Pla d'actuació nacional per a la igualtat (PANI) i la constitució de la Taula transversal de treball, pretén identificar els elements de millora per als diferents col·lectius, reforçar les entitats socials, i també augmentar els nivells de cooperació i l'eficàcia entre les instàncies públiques i el tercer sector.

L'opinió de la ciutadania queda recollida en els resultats d'una enquesta d'opinió que permetran saber el grau de coneixement dels andorrans i les andorranes dels indicadors bàsics d'igualtat d'oportunitats al Principat, identificar problemàtiques personals i conèixer la seva opinió sobre els programes i serveis que s'impulsen des de les institucions tant públiques com privades.

Finalment, el darrer capítol presenta un seguit de conclusions i defineix les prioritats que es convertiran en els elements de referència per als poders públics i la societat civil per tal d'avançar i planificar accions en favor de la igualtat i la no discriminació de cara al futur immediat a Andorra.

Mònica Geronès
Direcció tècnica

2. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA

L'article 6 de la Constitució del Principat d'Andorra de 1993 proclama el dret a la igualtat i la no discriminació quan diu: «Totes les persones són iguals davant la llei. Ningú no pot ésser discriminat per raó de naixement, raça, sexe, origen, religió, opinió, o qualsevol altra condició personal o social». I a més, l'apartat segon del mateix article diu: «Els poders públics han de crear les condicions per tal que la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives».

Actualment, la consagració constitucional d'ambdós drets (igualtat i no discriminació) al nostre ordenament jurídic evidencia clarament el caràcter autònom d'aquesta prohibició i les conseqüències diverses que se'n deriven, i per això és possible dir que no tota vulneració del dret a la igualtat constitueix un acte discriminatori, però tota vulneració del dret a la no discriminació constitueix una afectació del dret a la igualtat.

Aquesta conclusió es veu reforçada perquè, a escala internacional, el caràcter autònom del dret a la no discriminació ha estat afirmat amb contundència. Així, en el marc de les Nacions Unides, l'article 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics reconeix el dret a la no discriminació com un dret de caràcter autònom i general. En l'àmbit del Consell d'Europa, la no discriminació és un valor essencial i, des de l'entrada en vigor del Protocol núm. 12 a la Convenció Europea de Drets Humans, la igualtat i la no discriminació constitueixen un dret autònom, no dependent dels altres drets reconeguts a la Convenció.

Existeixen nombrosos tractats internacionals, ratificats per Andorra, que consagren la defensa de les persones davant actes de discriminació. Cal esmentar la prohibició de la discriminació regulada a la Declaració Universal dels Drets Humans (articles 2 par. 1, 7 i 23), el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (2.1, 3, 4.1, 20.2, 23.4, 24.1 i 26) i la Convenció Europea de Drets Humans (article 14 i protocol núm. 12). Alhora, existeixen altres instruments específics que prohibeixen la discriminació, com la Convenció internacional sobre l'eradicació de totes les formes de discriminació racial, la Convenció sobre l'eradicació de totes les formes de discriminació envers la dona, la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, la Convenció de drets dels infants (2, 9.4, 28 i 31.2) i la Carta Social Europea revisada (20 i 27).



3. EL CAMÍ CAP A LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA

Mar Serna Calvo, Magistrada
Ponència en el marc de la conferència *La igualtat per al bé comú*,
Consell General, 11 de novembre de 2016

Introducció

El concepte d'igualtat ha evolucionat al llarg de la història d'una manera transcendental en constatar que la seva consecució és un dels objectius més difícils a causa de diferents obstacles.

El primer text europeu de l'era moderna que va declarar el dret a la igualtat apareix a França, amb la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà del 1789, que proclama el principi d'igualtat. En el seu article 1 disposa que «els homes neixen i resten lliures i iguals en drets; les distincions socials només poden estar fundades en la utilitat comuna». Posteriorment, la Declaració de Drets de l'Home i del Ciutadà del 1793 va regular que «tots els homes són iguals per naturalesa i davant la llei».¹

Des de llavors, hem assistit a una preocupació social gradual per aconseguir que la igualtat sigui una realitat. Les constitucions dels diferents estats van incorporar, amb altres drets, el reconeixement del dret fonamental de la igualtat. Paral·lelament, diferents instruments internacionals han proclamat el dret a la igualtat, sense que el sexe o diferents circumstàncies que afecten a les persones puguin ser motiu de distinció.

Tal com s'exposarà, des de l'originària igualtat formal, reconeguda en diferents textos, fins a la igualtat real, s'han construït elements teòrics i legals per eliminar els impediments existents. L'exigència als poders públics de fer efectiu aquest dret ha necessitat noves construccions teòriques per superar les diferències i l'oposició provinent de les teories liberals. Progressivament, els Estats també s'han dotat de nous instruments i mecanismes per avançar en aquest camí.

¹ Tots dos textos tenen una gran influència de la Declaració de Virgínia de 12 de juny de 1776, prèvia a la Declaració de la Independència dels Estats Units d'Amèrica, que va proclamar la «prohibició de privilegis de naixement». L'any 1791, durant la Revolució Francesa, Olympe de Gouges va elaborar la Declaració dels Drets de la Dona i la Ciutadana, l'article 1 de la qual disposava que «la dona neix lliure i roman igual a l'home en matèria de drets».

No obstant això, aquesta construcció no és només teòrica o guiada per una voluntat política de fer efectiu aquest dret fonamental, sinó que les conseqüències de la inacció comporten costos socials i econòmics elevats.

1. Evolució del concepte d'igualtat: de la igualtat formal a la igualtat material

El principi d'igualtat té el seu fonament en el dret a la dignitat dels éssers humans, dignitat que ha de ser la mateixa per a tothom. En el primer període de l'edat moderna, quan es reconeix aquest principi, l'objectiu va ser mantenir que la llei era igual per a totes les persones i també que la seva aplicació fos igualitària. És el que s'ha anomenat *igualtat davant la llei*, o que la llei sigui la mateixa per a tots els seus destinataris, i *igualtat en l'aplicació de la llei* per part dels jutges i tribunals. En definitiva, vincula qui fa la norma i qui l'aplica.

Tanmateix, aquest reconeixement no comportava que la ciutadania tingués instruments eficaços per reaccionar contra les discriminacions en l'aplicació de la llei. Això va suposar que, de manera gradual, aparegués en els diferents textos constitucionals la vinculació del legislatiu a aquest principi d'igualtat, que deixa de ser un dret abstracte, per exigir-li que no doni un tracte diferent a persones que es trobin en la mateixa situació. Estem, doncs, davant el principi d'igualtat en la llei, que afecta el contingut mateix de la llei i prohibeix aquest tracte diferent a les persones que estan en la mateixa situació; i en el supòsit que el tracte fos diferent per a situacions diferents, s'exigeix que aquest tracte desigual no sigui de caràcter arbitrari, sinó justificat.

Un pas més en aquesta evolució del principi d'igualtat el constitueix la introducció del concepte d'*igualtat real i efectiva*, o el que s'ha anomenat *igualtat material*, que suposa avançar respecte a la *igualtat formal*² que va constituir la primera fase de la construcció del dret a la igualtat.

Per aconseguir aquesta igualtat material, és a dir, el pas d'una simple proclamació legal de la igualtat a fer que sigui real i efectiva, s'han introduït nous conceptes, com la igualtat d'oportunitats i de tracte. Els Estats estarien obligats a eliminar els obstacles que existeixen com a conseqüència de circumstàncies o condicions que afecten les persones i que impedeixen que la igualtat sigui efectiva. Aquesta superació de les traves es porta a terme a través del que s'han anomenat *mesures d'acció positiva*, que poden ser de sensibilització, de foment o de diferent tracte per a certs grups.

² La igualtat formal inclou tant la igualtat en la llei com en l'aplicació de la llei i la igualtat davant la llei.

Per arribar a la igualtat material, la doctrina constitucionalista ha distingit entre la *igualtat d'oportunitats* com a punt de partida i la *igualtat de resultats* com a punt d'arribada. La igualtat d'oportunitats com a punt de partida comporta la no discriminació de les persones en l'exercici i el desenvolupament de les seves aptituds a l'hora de participar en els diferents aspectes de la vida. Així doncs, les condicions requerides per obtenir un determinat benefici són les mateixes per a tothom, i tothom tindrà similars possibilitats de tenir aquestes condicions.

En canvi, la igualtat de resultats com a punt d'arribada exigeix que els poders públics apliquin un conjunt de mesures per aconseguir una igual satisfacció de les necessitats bàsiques. Aquests resultats iguals s'obtenen mitjançant l'aplicació de tractes desiguals als individus afectats per les diferències de partida, tant des del punt de vista personal, com pel que fa a l'accés a uns determinats béns en els aspectes laborals, educatius o polítics, entre d'altres.

Un exemple d'aquesta igualtat d'oportunitats és que, per accedir a determinats llocs de la funció pública, els requisits i mèrits exigits a les persones participants siguin els mateixos. En canvi, la igualtat com a punt d'arribada requerirà aplicar algunes mesures que suposen un tracte desigual més favorable (reserva d'un percentatge de places per a persones amb discapacitat, per exemple) per aconseguir que determinades persones puguin accedir a aquests llocs.

2. Discriminació prohibida i mesures d'acció positiva

La igualtat davant la llei es pot veure vulnerada per l'aplicació d'un tracte diferent, i si aquest tracte és arbitrari i injustificat, convertirà aquesta conducta en discriminatòria. Per contra, estaria d'acord amb aquest principi d'igualtat davant la llei que la diferència normativa fos objectiva i raonable. L'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor d'un determinat grup de persones que es troben en situació menys favorable està d'acord amb el principi d'igualtat.³

La utilització de l'anomenat *test de la igualtat* ens aporta una eina per determinar si existeix o no discriminació. Consisteix en una anàlisi detallada de supòsits de fet que puguin considerar-se comparables; un estudi de la raonabilitat, o no, de la diferència observada, i, finalment, un examen del criteri de proporcionalitat en la mesura que el convenciment sobre l'equilibri de la decisió determinarà si la decisió és o no raonable, fet que permetrà determinar si el tracte desigual és equitatiu o no.

³ En aquest sentit es pronuncia l'article 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, que tracta de l'aplicació de mesures concretes a favor del sexe menys representat.

El tracte diferent de la llei obeeiria a motius objectius i raonables sempre que aquella norma sigui apta per assolir les finalitats que es proposa, amb la diferent regulació per a uns i altres subjectes. La raonabilitat exigeix la concurrència de proporcionalitat entre els mitjans emprats i els fins que es pretenen.

La discriminació apareix, doncs, com aquest tracte diferent que resulta injust i arbitrari i que produeix determinats perjudicis per a determinats subjectes, i té un abast més gran que la igualtat, ja que aconsegueix la prohibició de discriminació no només als poders públics, sinó també als particulars.

Dins del concepte de discriminació es diferencien dues situacions: la discriminació directa i la discriminació indirecta. La discriminació implica no només tractar de manera diferent persones en situacions similars, sinó també tractar de manera idèntica persones en situacions diferents.

S'entén que hi ha discriminació directa quan hi ha una diferència de tracte menys favorable entre persones que es troben en una situació anàloga o notablement similar. Normalment es vincula aquest tracte desigual a diferents circumstàncies o motius protegits relatius al sexe o a característiques personals (edat, raça, religió, discapacitat, orientació sexual, religió, opinió, malaltia, etc.).⁴

La discriminació directa, també anomenada oberta per la seva fàcil identificació, exigeix que es provi el tracte menys favorable⁵ respecte a una altra persona que es trobi en una situació similar. És el que s'anomena *terme o referència de comparació*, que acreditaria clarament que hi ha una situació desigual de determinades persones que presenten una circumstància similar respecte d'altres persones.⁶ Per

4 L'article 2 de la Directiva de la UE per la igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic estableix que «hi ha d'haver discriminació directa quan, per motius d'origen racial o ètnic, una persona sigui tractada de manera menys favorable del que en sigui, hagi estat o serà tractada una altra en una situació comparable». Per exemple, en Sentència de 13-11-2013, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) manté que s'oposa a la Directiva una norma que fixa en 30 anys l'edat per accedir a la policia local. Posteriorment, en Sentència de 15-11-2016 ha admès que a les persones candidates a un cos de policia que han de fer funcions operatives o executives se'ls apliqui el límit de 35 anys.

5 Per exemple, cobrar pensions o remuneracions menors; denegació de pas en un control; major o menor edat de jubilació; exclusió de determinades professions; denegació de drets d'herència; exclusió del sistema educatiu general; prohibició de portar símbols religiosos.

6 Sentència del TJUE, Richards contra Secretary of State for Work and Pensions, cas C-423/04 [2006] Rec. I-3585, 27 d'abril de 2006, en què una persona que s'havia sotmès a cirurgia de canvi de sexe d'home a dona reclamava la seva pensió en complir els 60 anys, edat de jubilació de les dones al Regne Unit. El govern va denegar la pensió, afirmant que la reclamant no havia rebut un tracte menys favorable que les persones que es trobaven en situació similar i al·legant que la referència comparativa pertinent eren els «homes», ja que la reclamant havia viscut la seva vida com un home. El TJUE va considerar que si la legislació nacional permetia el canvi de sexe, la referència comparativa havien de ser les dones, de manera que la imposició d'una edat de jubilació superior suposava per a la reclamant un tracte menys favorable que el d'altres dones.

saber si hi ha discriminació directa com a conseqüència d'aquest tracte menys favorable a determinades persones en relació amb el motiu protegit, s'ha de plantejar la pregunta següent: el tracte menys favorable l'hauria rebut una persona si hagués tingut un gènere, raça, edat, orientació sexual... diferent?⁷ Si obtenim una resposta afirmativa estem davant d'un supòsit de discriminació que obeeix a una de les circumstàncies objecte de protecció.

La interpretació àmplia del concepte *motius protegits* ha comportat la introducció d'un nou concepte de discriminació, la *discriminació per associació*, que fa referència a la situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup per raó d'un dels motius protegits. Aquí la persona que pateix la discriminació no és la que posseeix la característica protegida, sinó una altra que està vinculada a ella. Un cas d'aquesta actuació discriminatòria el trobem en el tracte desigual a la feina a una mare amb un fill discapacitat, a qui se li denegaven condicions de flexibilitat en l'exercici de la seva feina que sí que es concedien a altres companys amb fills que ocupaven llocs similars.⁸

La discriminació indirecta suposa un tracte igual, però els seus efectes són diferents en persones amb característiques diferents. El concepte comunament admes és el que estableix que hi ha discriminació indirecta «quan una disposició, un criteri o una pràctica, aparentment neutres, ocasionen en una persona una situació desfavorable respecte a d'altres, per raó de les circumstàncies o els motius protegits». La diferència de tracte pot consistir en uns efectes desproporcionadament perjudicials d'una política o una mesura general que, malgrat estar formulada d'una manera neutra, discrimina un grup determinat.⁹

7 Sentència del TJUE, Maruko contra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, cas C-267/06 [2008] Rec. I-1757, 1 d'abril de 2008. Una parella homosexual vivia com a *parella de fet*. La parella del reclamant havia mort i aquest últim reclamava una pensió de viduitat a la companyia que gestionava el pla de pensions laborals del difunt. L'empresa va denegar la sol·licitud, al·legant que les pensions de viduitat estan reservades als cònjuges i que el reclamant no havia estat casat amb el difunt. El TJUE va admetre que la denegació de la pensió constituïa un tracte menys favorable respecte a la referència comparativa de les parelles *casades*. El TJUE va considerar que la institució de la *parella de fet* a Alemanya creava per als membres de la parella molts dels mateixos drets i obligacions que per als cònjuges, especialment en matèria de plans de pensions públiques, per la qual cosa va estimar que, en aquest cas, els membres de la parella estaven en una situació similar a la dels cònjuges i que el fet constituïa una discriminació per raó de l'orientació sexual. Per tant, el fet que no poguessin casar-se era indissociable de la seva orientació sexual.

8 TJUE, Coleman contra Attridge Law i Steve Law, cas C-303/06 [2008] Rec. I-5603, 17 de juliol de 2008.

9 Sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) Opuz contra Turquia, 33401/02, de 9 de juny de 2009, paràgraf 183.

La disposició, el criteri o la pràctica són en aparença neutres i, per tant, aplicables a totes les persones. No obstant això, tenen un efecte totalment desfavorable per a determinades persones o col·lectius, efecte que s'acredita normalment utilitzant criteris estadístics. Són nombroses les sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) que han entès que la fórmula de càlcul de les pensions a persones que havien treballat a temps parcial –que no es basava en el temps de treball– i donava com a resultat una pensió menor, vulnerava la prohibició de discriminació per sexe. I això aplicant el criteri estadístic, ja que els treballs a temps parcial són exercits, en un percentatge molt elevat, per dones.¹⁰

Finalment, un concepte cada vegada més usat és el de *discriminació múltiple*, que es produeix quan concorren en una mateixa persona diverses circumstàncies o causes de discriminació. Es produeix, doncs, en aquells supòsits en què diversos factors de discriminació actuen simultàniament i produeixen un determinat tipus d'exclusió, cosa que impacta amb una forma nova i agreujada de discriminació que va més enllà de la simple agregació dels motius concurrents. Per això la discriminació múltiple exigeix un abordatge global i no separat dels ingredients discriminatoris que hi convergeixen, i corre el risc de resultar invisible davant d'un examen parcial del fenomen.

Davant de les discriminacions, els poders públics han reaccionat mitjançant les anomenades *mesures d'acció positiva*. Aquestes mesures tenen el seu origen en les denominades *affirmative actions* introduïdes als EUA en una llei del 1935 amb la finalitat d'eliminar les discriminacions per raó de sexe, raça, color i religió. Durant els anys setanta es van aplicar com a instrument per a la promoció de grups ètnics que havien patit segregació racial i, posteriorment, per aconseguir la igualtat entre homes i dones.

Es defineixen com a mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la consecució de la igualtat; quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitats i tracte, cessaran o deixaran de tenir vigència.¹¹ Les accions positives han superat el vell concepte de discriminació positiva, i constitueixen diferències de tracte admeses amb la finalitat de prevenir, eliminar i compensar qualsevol forma de discriminació social.

10 Sentència TJUE, Hilde Schönheit contra Stadt Frankfurt am Main i Silvia Becker contra Land Hessen, casos acumulats C-4/02 i C-5/02 [2003] Rec. I-12575, 23 d'octubre de 2003. Sentència TJUE, E. M. contra Seguretat social espanyola, cas C-385/11, 22 de novembre de 2012.

11 Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, de 18 de desembre de 1979, article 4.1: «L'adopció pels estats part de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat *de facto* entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present Convenció, però de cap manera no implicarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte».

L'adopció d'aquestes mesures especials té com a objectiu aconseguir la igualtat substantiva o material en el gaudi de diferents beneficis de la societat que són de difícil accés per a determinats col·lectius en virtut de les circumstàncies personals o socials que hi concorren.

La majoria de les directives comunitàries en matèria de prohibició de la discriminació reconeixen l'adopció d'aquestes mesures d'acció positiva. Així, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, estableix en els seus articles 5 i 7 la possibilitat d'introduir mesures específiques per tal d'aconseguir la plena igualtat en l'ocupació de les persones amb discapacitat.

El Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) entén que el dret a no ser discriminat en el gaudi dels drets reconeguts en el Conveni europeu de drets humans es vulneraria si no s'adoptessin aquestes mesures diferenciadores per a les persones que estan en situacions diferents.

Per la seva banda, el TJUE, en el cas *Kalanke contra Bremen* C-450/93 (17 d'octubre de 1995) aborda les mesures d'acció positiva d'una disposició que establia que davant la mateixa capacitat dels candidats de diferent sexe, la preferència era per a les candidates dones. Segons aquesta sentència, la normativa comunitària s'ha d'interpretar en el sentit que són ajustades a norma les mesures encaminades a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, per corregir les desigualtats de fet que afecten les dones i que té com a finalitat autoritzar mesures que, encara que siguin discriminatòries en aparença, estan destinades a eliminar o reduir les desigualtats de fet que hi pugui haver. El TJUE va considerar que una disposició d'aquesta naturalesa no era desproporcionada al fi legítim d'eliminar la desigualtat, sempre que «garanteixi, en cada cas particular, als candidats masculins amb igual capacitat que les candidates femenines, que les candidatures han de ser objecte d'una apreciació objectiva que tingui en compte tots els criteris relatius a la persona dels candidats d'ambdós sexes i ignori la preferència concedida a les candidates femenines quan un o diversos criteris facin que la balança s'inclini a favor del candidat masculí». En conseqüència, la discrecionalitat inclosa en la disposició evita que la prioritat sigui absoluta i, per tant, resulta proporcional per a la consecució del fi de corregir la desigualtat a la feina.¹²

¹² Vegeu també la Sentència TJUE d'11 de novembre de 1997, cas C-409/95, *Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen*.

3. Per que què és important aconseguir la igualtat?

Els motius que porten a eliminar les barreres que existeixen en les nostres societats per aconseguir que la igualtat sigui real i efectiva són molts i variats. Les raons principals tenen a veure, d'una banda, amb la necessitat d'aconseguir un estàndard mínim de drets a escala internacional i, en conseqüència, complir amb els compromisos internacionals ratificats pels països, així com el compliment de les normes internes que proclamen i reconeixen el dret a la igualtat.

D'altra banda, les desigualtats tenen elevats costos per als països, tal com ha teoritzat, amb caràcter general, el Premi Nobel d'Economia Joseph E. Stiglitz en la seva recent publicació sobre el preu de les desigualtats. Una de les seves principals tesis és que les desigualtats costen molt car, perquè participen directament en el «deteriorament de l'economia» i els seus desviaments, i són la causa i la conseqüència d'un sistema econòmic que està generant desigualtat i que afecta l'essència mateixa de la democràcia.

3.1. Marc jurídic internacional i nacional vigent a Andorra

El dret a la igualtat com a dret fonamental de les persones està reconegut en multitud de tractats internacionals de l'època moderna, ratificats per la majoria dels països, així com en les normes constitucionals de tots els països.¹³

Les primeres proclamacions internacionals del dret a la igualtat i les seves diverses manifestacions apareixen en l'àmbit de les Nacions Unides:¹⁴ la Declaració Universal dels Drets Humans de 1948¹⁵ i els seus instruments posteriors, com el Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics de 1966¹⁶ i el Pacte Internacional

13 <http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-Europe-2015>.

14 Andorra es va adherir a l'ONU el 28 de juliol de 1993 i, per tant, està vinculada pels tractats i convencions d'aquest organisme.

15 Art. 1 Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets. Són dotats de raó i de consciència, i han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres. Art. 2 Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o qualsevol altra condició. A més, no es farà cap distinció basada en l'estatut polític, administratiu i internacional del país o territori del qual depengui una persona, tant si es tracta d'un país independent, com si està sota administració fiduciària, si no és autònom o si està sotmès a qualsevol altra limitació de sobirania.

16 Art. 2.1: «Cadascun dels Estats part en aquest Pacte es compromet a respectar i assegurar a tots els individus que es trobin en el seu territori i subjectes a la seva jurisdicció els drets reconeguts en aquest Pacte, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'altra

dels Drets Econòmics, Socials i Culturals de 1966. Específicament, l'Assemblea General de l'ONU, en l'àmbit del dret a la igualtat d'homes i dones, va aprovar el 1979 la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. Prèviament, l'any 1965, es va aprovar la Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial.

Les Nacions Unides també van aprovar l'any 2006 la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, signada per Andorra el 27 d'abril de 2007.

D'altra banda, el Conveni europeu de drets humans, o Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals del Consell d'Europa,¹⁷ aprovat el 1950, que prohibeix qualsevol discriminació i reconeix que «el gaudi dels drets i les llibertats reconeguts en aquest conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació».¹⁸ A més, aquest Conveni té un mecanisme judicial de garantia dels drets reconeguts: el Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH), al qual pot acudir qualsevol persona, sempre que prèviament s'hagin esgotat els mecanismes judicials interns a cada país.¹⁹ Tots els països integrants de la Unió Europea estan adherits a aquest Conveni de drets humans i així està reconegut en l'article 6 del Tractat de la Unió Europea.

Si bé Andorra no forma part d'aquests organismes, no podem obviar la producció normativa de la Unió Europea i l'Organització Internacional del Treball (OIT), que s'han dotat d'instruments legals per lluitar contra les discriminacions en diferents àmbits: ocupació, seguretat social, protecció social, assistència sanitària, educació, accés a béns, serveis i subministraments, entre d'altres. En el Tractat de Roma de 1957, constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea, ja es va incloure un article que reconeixia la igualtat retributiva entre homes i dones. Ha estat posteriorment quan més s'ha avançat en el dret a la igualtat, integrant

mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social». Art. 26: «Totes les persones són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap discriminació, a igual protecció de la llei. Referent a això, la llei prohibirà tota discriminació i garantirà a totes les persones una protecció igual i efectiva contra qualsevol discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social».

¹⁷ Integrat per 47 països, entre ells Andorra des del 1994.

¹⁸ Art. 14.

¹⁹ Fins a l'any 2015 es van presentar sis demandes davant Andorra per suposada vulneració dels drets humans, i en tres casos es va apreciar l'existència de violació d'algun dret humà.

la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.²⁰ Aquesta Carta dels Drets Fonamentals, des del Consell de Niça de 2000, està integrada en el Tractat de la Unió Europea, i l'article 6 reconeix que té el mateix valor jurídic que els tractats.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) és un instrument important per garantir l'aplicació de les normes comunitàries per part dels Estats, mitjançant diversos mecanismes, especialment les qüestions prejudicials plantejades pels òrgans judicials dels països membres que es dirigeixen a aquest tribunal perquè determini si alguna norma interna s'oposa o no a la normativa comunitària.

En l'àmbit intern, la **Constitució d'Andorra de 1993**, norma fonamental de país, reconeix el principi d'igualtat en el seu article 1.2: «La Constitució proclama com a principis inspiradors de l'acció de l'Estat andorrà el respecte i la promoció de la llibertat, la igualtat, la justícia, la tolerància, la defensa dels drets humans i la dignitat de la persona».

És a dir, no només recull el principi d'igualtat amb caràcter general, sinó que reconeix el dret d'igualtat davant la llei de totes les persones i la prohibició de discriminacions per raó de naixement, raça, sexe, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social (art. 6.1). I, específicament, a més d'aquesta igualtat formal, recull la promoció de la igualtat d'oportunitats i tracte per part dels poders públics, als quals s'atribueix la necessitat de crear les condicions per tal que la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives (art. 6.2).

La normativa internacional, ratificada per Andorra, té menció específica en el text constitucional, que incorpora en l'ordenament jurídic intern els principis de dret internacional universalment reconeguts, així com els tractats i acords internacionals a partir de la seva publicació (art. 3, apartats 3 i 4). Mereix especial menció la referència de la norma constitucional sobre la vigència al país de la Declaració Universal dels Drets Humans (art. 5).

En definitiva, constitueixen suficients raons de pes per abordar la regulació del dret a la igualtat i la prohibició de discriminació per diferents circumstàncies o característiques personals, tant pels compromisos internacionals assumits pel

20 Article 21 «No discriminació. 1. Es prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual». Article 23: «Igualtat entre dones i homes. La igualtat entre dones i homes s'ha de garantir en tots els àmbits, incloent-hi els de l'ocupació, el treball i la retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat». Art. 26: «Integració de les persones amb discapacitat. La Unió reconeix i respecta el dret de les persones discapacitades a beneficiar-se de mesures que garanteixin la seva autonomia, la seva integració social i professional i la seva participació en la vida de la comunitat».

país i que s'integren en l'ordenament jurídic, com per les previsions constitucionals sobre la matèria.

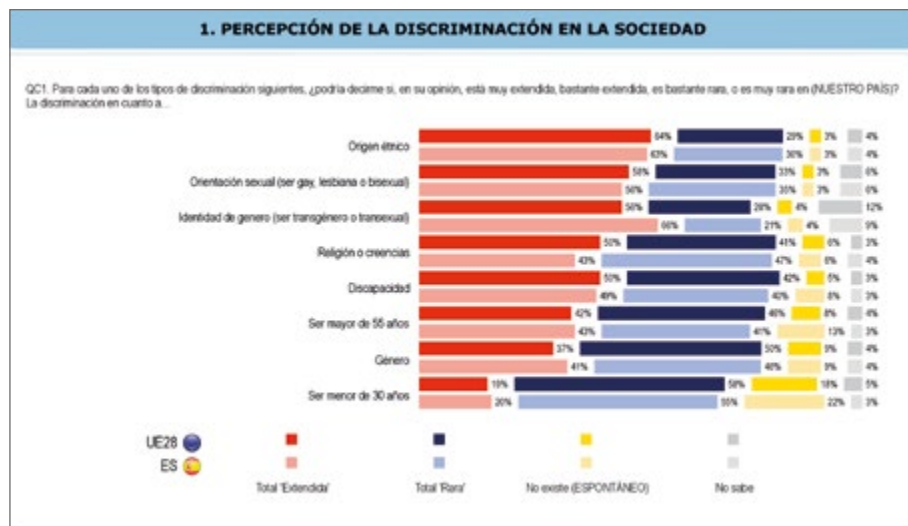
3.2. La igualtat com a inversió

Anteriorment s'indicava que les desigualtats poden afectar l'essència mateixa de la democràcia, a més d'afectar el deteriorament del sistema econòmic. Impliquen, doncs, costos elevats per a les nostres societats, no només pels desequilibris que es produeixen i que han de pal·liar-se, sinó també per la pèrdua del talent i de les capacitats de gran part de la població. Un dels seus efectes és que la pobresa, des d'un enfocament de drets humans, no és només una manca de recursos monetaris, sinó que comporta també la discriminació o falta de reconeixement de la població exclosa com a titulars de drets.

No és casual que els països que més han avançat en la reducció de les seves desigualtats són els que econòmicament se situen en els primers llocs de la competitivitat internacional. Per això la consecució de la igualtat i l'eliminació de les discriminacions han de ser considerades no com una despesa, sinó com una inversió de futur. La pobresa i l'exclusió social tenen elevats costos, presents i futurs. Així, per exemple, hi ha una relació clara bidireccional entre pobresa i discapacitat, de manera que resulta admès que les probabilitats d'una persona amb discapacitat de trobar-se en una situació de pobresa són el doble que les que afecten les persones sense discapacitat.

Els pocs estudis existents sobre les percepcions de les discriminacions en els països europeus ens mostren que segueixen arrelades a les nostres societats, de manera que els esforços per reduir-les són intensos. Així, segons les dades de l'Eurobaròmetre de 2015,²¹ la discriminació per raó d'ètnia és el motiu amb més apreciació de discriminació per part de la població (64%), seguida per la que té el seu origen en l'orientació sexual dels individus (58%) i la identitat de gènere (56%), la religió o les creences (50%), la discapacitat (50%), l'edat de més de 50 anys (42%) i el gènere (37%). Pel que fa a les percepcions de l'any 2012, s'aprecia un increment de les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat sexual, religió o creences, on l'augment és de més de 10 punts.

21 http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ebs_437_en.pdf.



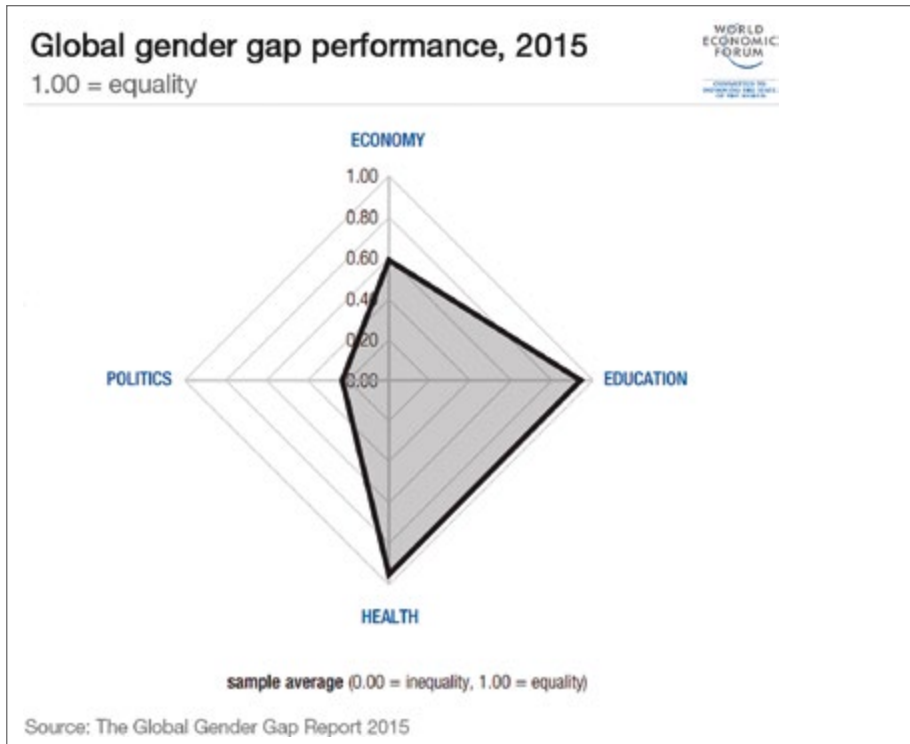
En canvi, observant el quadre següent, veiem que en matèria de discriminació en l'ocupació, les característiques personals influeixen de manera diferent en la població europea a l'hora de contractar una persona amb igualtat d'habilitats i qualificacions. L'edat, més gran de 55 anys, juntament amb l'aspecte, la raça o l'ètnia i la discapacitat, són les circumstàncies que incideixen més negativament en l'ocupació de les persones.

Específicament a Espanya, en comparació amb la mitjana dels països de la Unió Europea, l'edat de les persones més grans de 55 anys té un paper molt negatiu en la contractació d'una persona (11 punts més), i també la identitat de gènere (supera en 10 punts la mitjana europea).



3.2.1. Igualtat de gènere i competitivitat

Les bretxes de gènere en diferents països es produeixen tant en l'àmbit polític, com en l'econòmic, ja que els últims anys les diferències entre homes i dones en l'àmbit de l'educació i la salut s'han reduït, tal com mostra el quadre següent. La qual cosa suggereix que els esforços s'han de fer en l'àmbit econòmic i polític.



Sens dubte, en matèria d'igualtat per raó de gènere és on més s'han estudiat els efectes que la reducció de les discriminacions té sobre la competitivitat dels països, establint un binomi bidireccional. El «capital humà», entès com a coneixements i habilitats dels individus, és un valor econòmic determinant, més que cap altre recurs, per aconseguir l'èxit dels països, tant per a la millora de la productivitat com també del funcionament de les seves institucions polítiques i socials.

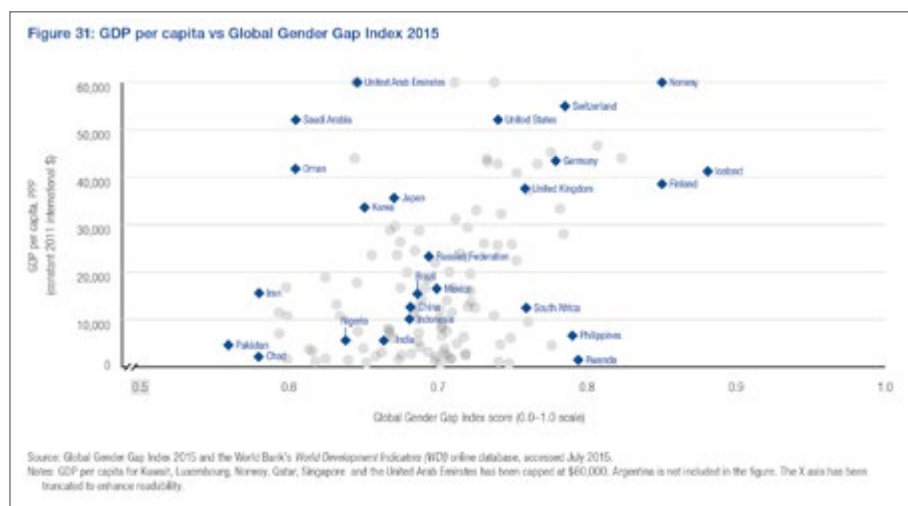
El Fòrum Econòmic Mundial elabora periòdicament l'anomenat Índex de Capital Humà, que proporciona diverses classificacions entre els països que permeten la seva comparació. En el rànquing de països amb un millor índex de capital humà

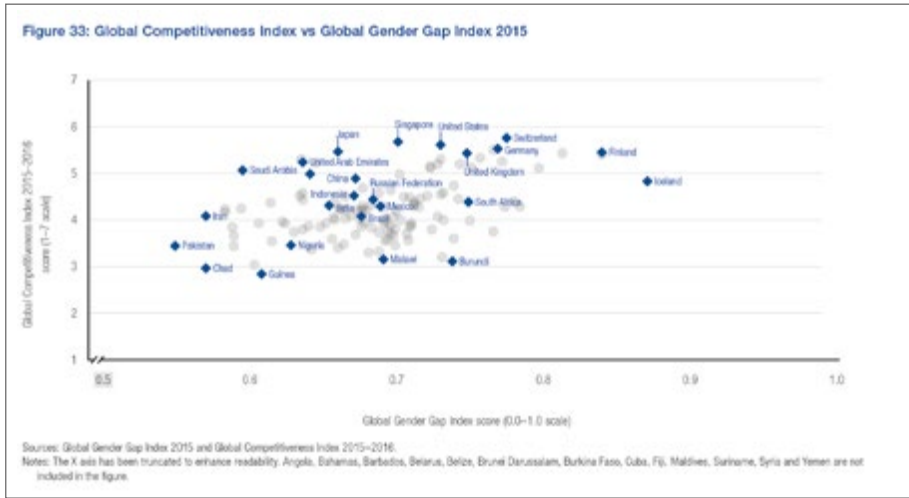
trobem, dins dels deu primers, els països nòrdics: Finlàndia, Noruega, Suècia i Dinamarca encapçalen la classificació. Quines són les raons d'aquesta situació privilegiada? Una de les característiques comunes en aquests països és, d'una banda, la inversió en les persones i en la seva educació, i, de l'altra, l'elevada presència de dones en els seus respectius mercats de treball. L'aprofitament de tot el talent existent els dona un important avantatge competitiu.

Per contra, en altres països, les inversions en educació no han suposat el rendiment del mercat de treball esperable a causa de l'atur, la subocupació o els grans segments de població –especialment les dones– que romanen inactius. A més, elements com la falta d'inversió en formació permanent i reciclatge i el poc aprofitament del seu talent, afecten la disminució del seu índex de capital humà i la falta de competitivitat dels països i de les seves empreses.

Les dones, que són la meitat de la població mundial, mereixen el mateix accés a la salut, l'educació, la participació econòmica i els ingressos i el poder de presa de decisions polítiques. La igualtat de gènere és, per tant, fonamental perquè les societats prosperin.

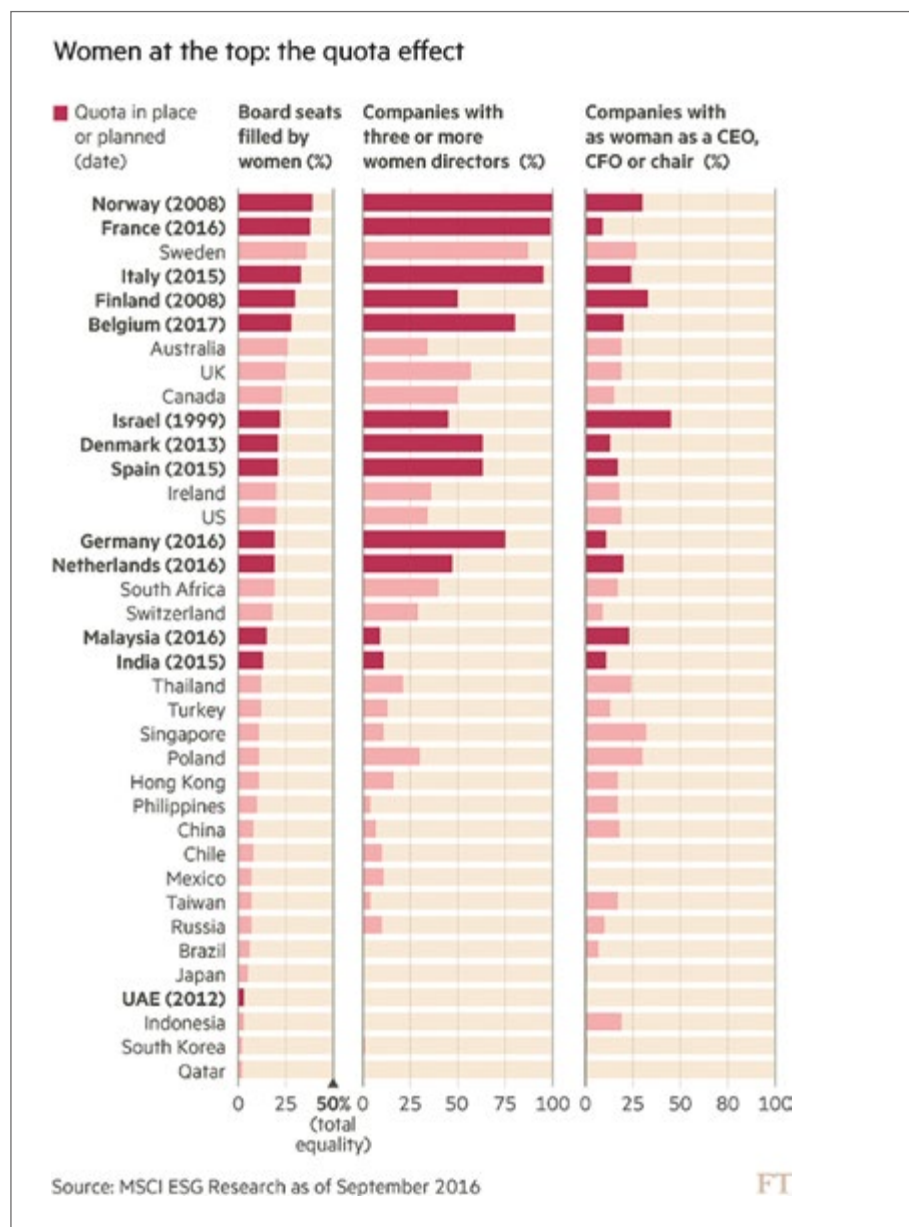
Els quadres següents mostren la «relació entre el PIB per càpita i l'índex de disparitat entre els sexes 2015» (figure 31) i els vincles entre l'Índex de Competitivitat Global 2015-2016 i l'Índex Global de Bretxa de gènere 2015. Els gràfics confirmen una correlació entre la igualtat de gènere i el PIB per càpita, el nivell de competitivitat i el desenvolupament humà. Resulta evident que capacitar i donar feina a les dones significa un ús més eficient del talent d'un país i que la reducció de la desigualtat de gènere millora la productivitat i el creixement econòmic.





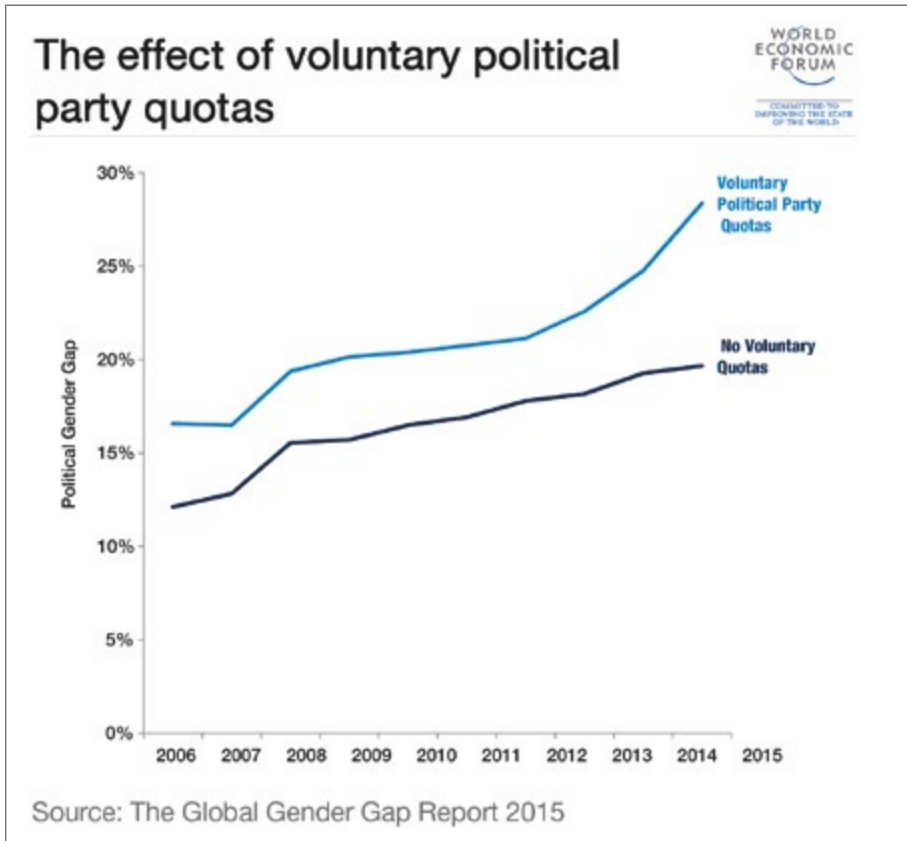
Si ens centrem en l'àmbit empresarial i la participació de les dones en els òrgans de direcció, veiem que l'aplicació de mesures d'acció positiva, en implantar legalment l'obligació de tenir un percentatge mínim de dones, està tenint efectes positius en els diferents països. El quadre següent mostra que en els països que han aprovat normes que promouen obligatòriament la presència de dones en els seus consells d'administració, el resultat ha estat efectiu, a diferència d'altres en què no ha existit aquesta norma.²²

22 http://economia.elpais.com/economia/2016/01/17/actualidad/1453061612_426474.html.



Finalment, la participació de les dones en la política s'ha vist ampliada com a conseqüència de l'aplicació de lleis que han regulat l'obligatorietat de quotes en els càrrecs d'elecció o designació política. Diverses investigacions mostren que s'han reduït les desigualtats en els països que més dones han incorporat en la

vida pública. Les dones que accedeixen a aquestes responsabilitats tendeixen, en general, a promoure i prioritzar mesures relacionades amb la vida familiar, la salut o l'educació. A més, la major participació de les dones en la política serveix d'eina per incrementar la taxa d'activitat de les dones.²³



4. Mecanismes per promoure d'una manera efectiva la igualtat

Hem analitzat com la igualtat requereix una autèntica voluntat política per fer-la efectiva i aconseguir que tant la igualtat d'oportunitats i tracte com la de resul-

²³ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-case-for-gender-equality/#view/fn-16>.

tats avancin progressivament. La prohibició de discriminacions basades en les característiques de la persona no és suficient per si mateixa, sinó que els països han adoptat instruments, cada vegada més eficients, per reduir les desigualtats existents.

L'element de partida hauria de ser el coneixement exacte de la dimensió real del problema, que llança la llum imprescindible per a l'adopció de les mesures necessàries. La informació estadística i els informes i estudis sobre la població en la qual concorren aquestes característiques, degudament diferenciada per sexe, ens aporta una base imprescindible dels punts crítics de la discriminació sobre els quals cal actuar per avançar en el camí de la igualtat.

L'elaboració i aprovació d'una disposició legal que abordi d'una manera horitzontal i integral la igualtat de tracte entre totes les persones constitueix un instrument eficaç per abordar la discriminació en la nostra societat. Qualsevol procés legislatiu té més legitimitat i aconsegueix més eficàcia a l'hora d'aplicar-lo si va precedit de processos socials participatius que permetin conèixer les diferents visions i generar un marc de consens sobre els punts fonamentals en què incidirà la norma.

Històricament, com s'ha vist, en dret comparat –nacional i internacional–, les primeres normes en matèria d'igualtat eren les que afectaven les dones, i aborden o bé aspectes parcials del seu tracte desigual (salari, ocupació...), o bé una visió integral. Més endavant es van aprovar disposicions que pretenien fer efectiu el dret a la igualtat de les persones amb discapacitat o la prohibició de discriminació per raó d'ètnia o raça. Actualment, la tendència que es consolida és la de dictar normes horitzontals, enteses com les que abasten els diferents col·lectius que són objecte de discriminacions –excepte la igualtat de les dones, que s'entén més específicament– i els diferents àmbits en què s'ha de garantir aquest dret a la igualtat de tracte i la prohibició de discriminació.

En l'àmbit de la Unió Europea, les primeres directives aprovades van ser les de prohibició de discriminació de les dones en l'ocupació, en la seguretat social, en l'exercici d'una activitat autònoma i en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.²⁴ La primera vegada que s'aborda la discriminació per motius diferents

24 Directiva 2006/54/CE de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i d'ocupació (refosa de les directives anteriors següents: Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; la Directiva 86/378/CEE del Consell, de 24 de juliol de 1986, en els règims professionals de seguretat social; la Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10 de febrer de 1975, principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins, i la Directiva 97/80/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de

del sexe és l'any 2000, amb l'aprovació de disposicions relatives a la prohibició de discriminació per motius d'origen racial o ètnic,²⁵ i el camp d'aplicació és transversal en abastar tant l'ensenyament com l'ocupació, la formació, la protecció i els beneficis socials i, finalment, l'accés a béns i serveis.

A més, la Unió Europea va aprovar també l'any 2000 una directiva igualitària²⁶ que estableix un marc general de prohibició de la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació. La limitació d'aquesta norma a la protecció d'aquests col·lectius només pel que fa a l'ocupació porta la Comissió Europea a proposar una nova Directiva, l'anomenada *directiva horitzontal*, en la qual s'aplica el principi d'igualtat en tots els àmbits (protecció social, inclosa seguretat social i assistència sanitària, beneficis socials, educació, accés i subministrament de béns i serveis a disposició de la població, inclòs l'habitatge) per raó de religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. No obstant això, aquesta proposta de directiva proposada l'any 2008 no ha estat encara aprovada en existir obstacles entre els països que integren la Unió per fer-ho.

Actualment, la tendència és l'aprovació de normes de caràcter transversal que afrontin la lluita contra les discriminacions dels diferents col·lectius afectats, i la seva actuació en els diferents àmbits que incideixen en la vida de les persones. No obstant això, no podem obviar que quan es tracta de discriminació per raó de gènere, s'entén que, en ser les dones més del cinquanta per cent de la població, no se les pot considerar un col·lectiu més i, per tant, ha de tenir una regulació específica. Tot això amb independència que, en la majoria dels casos de discriminació múltiple, un dels factors concurrents és el sexe.

La protecció jurídica de la igualtat de tracte de les persones, amb independència de circumstàncies relatives a sexe, raça, ètnia, llengua, religió o conviccions, opinions, orientació sexual, característiques genètiques, discapacitat o edat, ha d'abastar molts aspectes. L'accés a l'educació, la formació al llarg de la vida, l'ocupació, l'assistència sanitària, la protecció i els beneficis socials, l'accés a l'habitatge, al transport, la cultura i, en general, els béns i serveis, constitueixen,

sexe). Directiva 2004/113/CE, 13 de desembre de 2004, que aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament. Directiva 2010/41, de 7 de juliol de 2010, d'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.

25 Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

26 Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

entre d'altres,²⁷ elements fonamentals per garantir la dignitat de les persones en què es basa el principi d'igualtat.

Si determinem les persones objecte de protecció i els àmbits de la vida en què ha de tenir lloc aquesta protecció, aquests elements per si sols no són suficients per garantir el dret a la igualtat d'oportunitats. L'ordenament jurídic ha de donar instruments de garantia de l'efectiu compliment de les seves previsions, així com, si escau, la implantació de mesures d'acció positiva per reduir les diferències.

Les persones a qui se'ls ha reconegut el dret a no ser discriminades han de tenir accés a instruments per fer-lo efectiu. Els procediments administratius sancionadors d'aquestes conductes discriminatòries i l'accés a la justícia²⁸ reparadora, en igualtat de condicions, amb mecanismes processals per facilitar la prova de les conductes reprovables i garantir la indemnitat, constitueixen punts clau perquè la protecció jurídica sigui una realitat.

Políticament, ha d'existir un organisme o dependència que impulsi a tots els nivells de l'administració i de la societat el compliment de les previsions legals sobre la protecció igualitària. El camí no s'acaba amb l'existència d'un mecanisme d'impuls o foment, sinó que, a més, els poders públics haurien d'integrar en cadascuna de les seves actuacions²⁹ la necessària perspectiva d'igualtat i la de prohibició de la discriminació, en ser una de les estratègies més eficaces per aconseguir la igualtat.

Finalment, tota política hauria de ser avaluada periòdicament, cosa que permetria conèixer en profunditat si la norma i l'adopció de les polítiques públiques per impulsar el seu compliment han tingut, o no, l'efecte pretès i quins són els punts crítics sobre els quals s'ha de seguir incidint.

El camí cap a la igualtat és un camí llarg, ple d'obstacles i resistències. Una conducta passiva ens condueix a un túnel en què els fonaments de la democràcia es poden veure afectats. Recórrer el camí, superar gradualment les dificultats que trobem, ens porta a una societat més competitiva i, alhora, més justa i més cohesionada.

27 El llenguatge no discriminatori, l'accés a càrrecs polítics, la presència de dones en els consells d'administració, els mitjans de comunicació i la cultura són altres aspectes, a títol d'exemple, que poden ser objecte de regulació.

28 Vegeu Sentència TEDH 2012.07.24, assumpte BS enfront d'Espanya en què es reconeix la vulneració d'Espanya del dret d'una dona africana que exercia la prostitució a viure lliure de tractes degradants i no complir amb l'obligació de realitzar una investigació efectiva per part de l'estat

29 La transversalitat o *mainstreaming* comporta que els actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques incorporin en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, la perspectiva de la igualtat (Consell d'Europa 1999), i constitueix una de les prioritats de l'estratègia més eficaç per construir una societat igualitària

4. LA IGUALTAT AMB DIVERSITAT A ANDORRA

Dr. Xavier Torrens, Professor de Ciència Política
a la Universitat de Barcelona, Politòleg i sociòleg.

Ponència en el marc de la conferència *La igualtat per al bé comú*,
Consell General, 11 de novembre de 2016

Andorra, quan emprèn un procés participatiu que inclou tant les institucions parlamentàries i de govern com la societat civil mitjançant les seves entitats, obre un nou marc per elaborar una llei d'igualtat pensant en el bé comú, i pensant-hi d'una manera inclusiva amb tot tipus de diversitat humana.

La igual llibertat de les persones és la fita que cerca tot parlament i tot govern inserits en una democràcia avançada. La igualtat amb diversitat és una excel·lent missió política, tant del Govern d'Andorra com del Consell General. Si, a més, les institucions andorranes estan implementant un procés polític obert a la societat civil, això fa que s'enforteixi l'elaboració d'una llei per a la igualtat amb diversitat pel bé comú.

Totes les democràcies contemporànies són democràcies liberals, és a dir, compaginen almenys dos factors clau: el principi democràtic i el principi liberal. Són democràcies perquè respecten la voluntat de la majoria. Són liberals perquè la majoria social no pot conculcar les llibertats individuals ni els drets de les minories. Dit així sembla fàcil d'assolir, però un dels grans reptes dels sistemes polítics democràtics és, justament, redactar lleis i dissenyar polítiques públiques que s'esmercin a fer efectiva la voluntat de la majoria tot respectant les llibertats individuals i els drets de les minories.

La clau de volta per pertànyer al club de les democràcies avançades rau a saber disposar d'una legislació que prevegi la igualtat, no des de la uniformització, sinó fent-la compatible amb les diferències. Una regulació jurídica que sigui inclusiva socialment amb la diversitat humana. I tot plegat, desenvolupat amb el disseny de polítiques públiques dotades d'eficàcia per obtenir uns millors resultats en el desenvolupament humà, tot respectant els diferents estils de vida de les ciutadanes i els ciutadans. Una implementació de les polítiques públiques que tingui com a missió la igual llibertat de les persones.

En el cas específic d'Andorra, fora bo endegar aquest procés, d'entrada, amb una llei global que reunís les tres característiques següents: 1) Una llei global, alhora transversal i sectorial; 2) Una llei que tingui com a missió cabdal la igual llibertat de les persones, i 3) Una llei que sigui el marc jurídic per fer la implementació

de polítiques públiques, plans estratègics, programes i projectes per a la igualtat amb diversitat.

Detallem tot seguit aquestes tres característiques:

1. Una llei global, alhora transversal i sectorial

El fet que Andorra sigui un país petit en dimensions geogràfiques i demogràfiques té l'avantatge que abordar seriosament aquesta temàtica es pugui fer amb una llei global que aplegui la desena de diversitats existents. Una llei que ha d'evitar caure en la dicotomia falsa entre la visió transversal i l'enfocament sectorial, ja que ambdós són necessaris. Cal la transversalitat perquè hi ha un mínim comú denominador entre totes les deu diversitats que cal protegir i garantir. I també cal la sectorialitat perquè hi ha diferències entre les diferències. Per tant, cal que la llei, primer, tingui tot un articulat inicial que sàpiga expressar els nexes comuns que s'experimenten en tota mena de diversitats. I, en segon lloc, caldrà redactar articles que facin referència a les especificitats de totes i cadascuna de les diversitats.

2. Una llei que tingui com a missió cabdal la igual llibertat de les persones

Les lleis vuitcentistes, que encara perduren en força regulació jurídica i en molts països en ple segle XXI, persegueixen l'homogeneïtzació de la ciutadania. No obstant això, les lleis del segle XXI que trobem en els països democràtics més avançats posen l'atenció en la diversitat de les persones. El concepte antiquat de la igualtat sobreentén que ser iguals significa ser idèntics. De retruc, això fa que es reguli d'una manera uniforme, sense atendre a les diferències entre persones amb una gamma de diversitat humana. En canvi, el concepte innovador de la igualtat entén que ser iguals és compatible amb ser diferents. Si es fa un tracte diferenciat, llavors s'evita la generació i la perpetuació de les desigualtats i les discriminacions a les minories i els col·lectius amb altres estils de vida diferents de la majoria social. Per tant, en comptes de l'assimilació i l'homogeneïtzació pròpies de la igualtat tradicional, allò que busca la igualtat avançada és assolir la igual llibertat de les persones, tenint en compte les seves posicions de partida diferents i les diverses situacions experimentades.

3. Una llei que possibiliti la implementació de polítiques públiques, plans estratègics, programes i projectes per a la igualtat amb diversitat

La regulació jurídica no resol els problemes de la igualtat ni de la diversitat, almenys no tots. Perquè el marc jurídic és el que permet després desenvolupar

les polítiques públiques, però en ell mateix no té autèntic impacte social, que és allò que importa a la ciutadania, si es vol atendre a les persones i garantir els seus drets. Seran les polítiques públiques, els programes, els plans estratègics i els projectes els que convertiran en realitat allò que proclama una llei d'igualtat amb diversitat. Per tant, és bo que en el procés polític de l'elaboració de la llei d'igualtat amb diversitat en la seu parlamentària del Consell General del Principat d'Andorra, s'entrecreuin consensos entre els diferents partits polítics i entre les institucions i les entitats de la societat civil andorrana, per tal d'arribar a un paradigma comú pel bé comú. Això vol dir que cal conèixer quines són les deu diversitats i adonar-se, tots plegats, que totes deu diversitats cal incloure-les i acollir-les en l'articulat de la llei andorrana d'igualtat amb diversitat. Si això ho fa el parlament andorrà, llavors el Govern d'Andorra podrà dissenyar polítiques públiques que rebran un suport, una legitimitat i una eficàcia més grans.

Quadre núm. 1

Gestió de la diversitat

1. Classe social i estrat social
2. Multiculturalitat (cultura, religió, origen nacional, color de pell)
3. Sexe (home, dona, intersexual, transsexual) i gènere (masculí, femení)
4. Orientació sexual (heterosexual, lesbiana, gai, bisexual, transgènere, asexual, demisexual, poliamorós, pansexual, sexetarià, etc.)
5. Discapacitats físiques i sensorials (ceguesa i discapacitats visuals, sordesa i discapacitats auditives, paràlisi, tetraplegia i altra diversitat funcional)
6. Discapacitats psíquiques i malalties mentals (depressió, trastorn bipolar, esquizofrènia, síndrome de Down i altra diversitat funcional)
7. Ideologia (esquerra-dreta, independentisme-unionisme, materialista-postmaterialista, etc.)
8. Aptituds d'aprenentatge i trastorns del desenvolupament (altes capacitats, trastorn de déficit d'atenció i hiperactivitat –TDAH–, síndrome de Tourette, síndrome d'Asperger, dislèxia, dislalia, etc.)
9. Trastorns orgànics (celiaquia, diabetis, intolerància a la lactosa, anorèxia, bulímia, obesitat mòrbida, serodiagnosi positiva, al·lèrgies, etc.)
10. Edat (lactància, infància, prepubertat, pubertat, adolescència, joventut, adultaesa jove, adultaesa, tercera edat, quarta edat)

Font: Elaboració pròpia

La tríada de trets que s'han explicat més amunt sobre la llei andorrana per a la igualtat amb diversitat i la no discriminació, ha de tenir en compte la desena de tipus de diversitat (vegeu quadre núm. 1) següent:

1. La classe social i l'estrat social

De fet, la primera diversitat que van integrar els estats democràtics fou la classe social, entesa en termes sociològics i econòmics. Quan hi hagué l'evolució de l'Estat democràtic de dret envers l'Estat democràtic i social de dret és quan es van incorporar la classe social i l'estrat social com a factors en el disseny de les polítiques públiques. Així doncs, quan es fan polítiques redistributives, l'eix clau és l'atenció a la classe i l'estrat socials. Aquesta és la premissa per a la creació dels estats del benestar.

Per entendre'n l'aplicació al món real, i a títol il·lustratiu, una família que necessita una beca de menjador escolar rep, conceptualment, un tractament diferenciat d'altres famílies que no rebran la beca. Això és un privilegi? Doncs no. Això és un trencament del principi d'igualtat? Ben al contrari, és la seva plasmació, perquè la igualtat no hauria de significar el tracte uniformitzador, sinó el tracte diferenciat, en aquest cas en funció de la posició de les persones i les famílies dins de l'estructura social. Està plenament justificat perquè la família més pobre, per assolir unes mínimes condicions d'igualtat, necessita la beca de menjador perquè sinó la filla o el fill es veurien impossibilitats de fer l'àpat corresponent, cosa que l'afectaria en diversos drets i llibertats, entre d'altres, el dret a la salut i el dret a la infància.

Un altre exemple, aquest aplicat a la política cultural i educativa alhora. Imaginem-nos que som una professora de música que fa classe al matí en una escola d'un barri popular de Barcelona, com Nou Barris, i, a la tarda, fa la mateixa classe en un col·legi d'un districte acomodat, com Sarrià. Doncs bé, si fa la mateixa classe i d'identica manera en un i altre centre d'ensenyament, llavors farà malament totes dues classes, o només en farà bé una, sigui la dels alumnes de famílies més benestants o la dels estudiants de famílies humils. Però no les podrà fer bé totes dues perquè uns i altres, tot i que puguin tenir similituds, no tenen la mateixa trajectòria musical, com a conseqüència de la posició en l'estructura social. Els fills i les filles d'unes famílies poden sentir a les seves llars música clàssica, jazz o blues i, fins i tot, saber tocar el piano o el violí, mentre que en les altres famílies potser escolten només pop o reggaeton i, potser, no saben tocar cap tipus d'instrument musical. Com que el punt de partida és diferent a causa de les desigualtats culturals correlacionades amb l'estructura social, no es pot ensenyar ni el mateix ni de la mateixa manera. Precisament, si es vol assolir la igualtat en l'aprenentatge musical, cal partir del bagatge inicial diferent. Cal implementar la igualtat amb diversitat, l'equitat.

2. La multiculturalitat

Les persones tenim moltíssimes similituds, però també les nostres diferències. Bona part d'aquestes diferències rau en la diversitat cultural, o multiculturalitat, que engloba la cultura, la religió, l'origen nacional i el color de pell diferents. I la multiculturalitat és palesa en les minories culturals i els col·lectius d'immigrants. Minories culturals com el poble jueu o el poble gitano. Col·lectius d'immigrants com la comunitat portuguesa andorrana, els llatins, o la comunitat àrab o la comunitat musulmana.

Per a un cristià mostrar el respecte es pot manifestar traient-se el barret abans d'entrar a l'església, mentre que per a un jueu el respecte pot simbolitzar-se posant-se al cap la quipà a la sinagoga, o per a una musulmana pot fer-se duent el hijab a la mesquita. Per tant, la manera de mostrar el respecte és diferent, i normativitzar que cal treure's el barret o posar-se'l en una instància pública com un jutjat o un institut de secundària pot perjudicar els uns o els altres, ja que tenen estils de vida diferents. Cal entendre que la llibertat religiosa és un dret humà fonamental i, per tant, les creences i el seu exercici són diferents. Totes les expressions s'han de poder, i valgui la redundància, expressar.

En els centres d'ensenyament andorrans, a més que els alumnes aprenguin el català, el francès, l'espanyol i l'anglès, fora bo que el cinquè idioma fos més aviat un dels idiomes de les minories culturals andorranes, com per exemple el portuguès. Així s'atendria la diversitat lingüística, no internacional, sinó la interior de la societat andorrana.

Molts temes no es poden desenvolupar a través d'una llei, sinó mitjançant la implementació de polítiques públiques. Per exemple, cal garantir que les cures pal·liatives facin atenció a la diversitat religiosa i, per tant, es tinguin en compte les diferents formes culturals i religioses d'entendre la mort.

Cal comprendre que el calendari escolar s'ha d'adaptar a les minories culturals. Si això ho fa una ciutat tan gran com Nova York, llavors ho pot fer qualsevol ciutat o país. Nova York fa festius escolars, a més dels dies nacionals i d'algunes festes cristianes assenyalades, també per Iom Kipur (Dia del Perdó, jueu), Rosh Hashanà (Cap d'Any jueu), l'Any Nou xinès o la fi del Ramadà (musulmà). Cal recalcar-ho: si la principal capital planetària, Nova York, ha sabut regular-ho atenent a la igualtat multicultural, llavors ho pot fer qualsevol ciutat o país del planeta.

La multiculturalitat és un fet necessari, una realitat permanent i un repte creixent per a Andorra, com ho és per a qualsevol país democràtic avançat. És un fet necessari perquè tots els països occidentals, democràtics i rics del nord del planeta tenen i acullen persones immigrades. És necessari per evitar l'envelliment de la societat i, per tant, per rejevenir la població. Per evitar l'empobriment i, per tant, per al creixement econòmic, i per finançar prestacions i serveis públics.

La multiculturalitat és una realitat permanent. Així doncs, el 18% d'immigrants de Barcelona, el 15% de Catalunya, o el 12% Espanya, prosseguiran. La multiculturalitat és un fet que perdurarà, perquè ja per sempre tindrem minories culturals. Els fills d'immigrants creixen com a nous andorrans, almenys en termes socioculturals, amb independència de la seva nacionalitat jurídica.

3. Sexe i gènere

Les desigualtats de gènere són de les més profundes i amb més arrelament històric. El sexe biològic home ha anat associat històricament als valors anomenats masculins, mentre que el sexe genètic dona ha anat vinculat tradicionalment als valors coneguts com a femenins. Ara bé, els valors masculins i femenins són culturals i educatius, no són biològics ni genètics. Per tant, a l'espai públic cal incorporar-los tots. Això afecta tota mena de polítiques públiques. Per exemple, dins de la política de salut, pot voler dir fixar-se a eradicar la violència obstètrica que es dona en alguns parts en hospitals de diferents països. És només un exemple, però n'hi ha molts d'altres, com ara la necessitat de la igualtat salarial.

Les polítiques públiques tenen un impacte social negatiu si no es tenen en compte el sexe i el gènere de les persones. Fixem-nos en la política urbanística, concretament en les normes arquitectòniques. Molts lavabos generen la desigualtat de gènere i, sovint, la gent no se n'adona. Fixem-nos-hi. Si es destinen els mateixos metres quadrats als lavabos de dones que als d'homes, llavors els homes tindran més oportunitats d'utilitzar els serveis. Per què? Doncs perquè si posem els mateixos metres quadrats, malament la igualtat com a uniformització, llavors resultarà que els homes tindran més lavabos i urinaris, ja que els urinaris ocupen menys espai. I les dones tindran menys nombre de lavabos, perquè no poden tenir urinaris, i els lavabos ocupen més espai. Així doncs, com cal entendre la igualtat amb diversitat?

La igualtat de les diferències és la que de debò assoleix resultats igualitaris, sense fer discriminació. Seguint aquest exemple il·lustratiu, en un edifici, posem per cas, caldrien set lavabos per a dona i quatre urinaris (un d'ells una mica més baix, per als nens) i tres lavabos per a home. En total, les persones de cada sexe tindrien set oportunitats d'ús dels serveis. A més a més, es posaria un lavabo per a discapacitats físics; és la gestió de discapacitat física. També hi hauria un lavabo infantil (destinat sobretot als pares que han d'anar amb les filles, o les mares amb els fills, que se sentirien incòmodes tant si entressin al lavabo d'homes com al de dones), amb inodors per a nens, i un canviador per a bebès; és la gestió de l'edat.

Per tant, la igualtat amb diversitat no entén la igualtat de forma homogeneïtzadora sinó de forma diferenciada. Això significa que es reconeix que la igualtat

amb uniformització provoca desigualtats, mentre que la igualtat amb atenció a la diversitat crea igualtat d'oportunitats per a tothom. En el cas del lavabo, hi ha una gran distància entre els serveis tradicionals que generen desigualtat de gènere, discriminació contra persones discapacitades i desigualtat d'edat. No s'amaga el fet que abans era més fàcil fer dos tipus de lavabos i prou. És clar, ara es fa més complex gestionar aquesta diversitat. Però la complexitat no treu la necessitat de fer atenció a la diversitat. Perquè les diferències humanes són un fet i un govern té l'obligació ètica d'atendre totes les persones pensant en el bé comú de totes, no només de la majoria.

4. Orientació sexual

En conjunt, les persones tenim una diversitat sexual extraordinària. Històricament això s'ha malvist. I malveure-ho vol dir que s'han estigmatitzat diversos col·lectius que no responien al patró majoritari de l'heterosexualitat. És clar, la majoria de persones és heterosexual, però això és tan cert com que cal atendre la diversitat minoritària d'altres orientacions, identitats, expressions i opcions sexuals.

Posem per cas, si en una societat és habitual que algunes persones enamorades es petonegin pel carrer, llavors no hi pot haver discriminació quan qui es besa és una parella de dones lesbianes o una parella d'homes gais, perquè això és un fet de discriminació referida a la identitat i l'expressió afectiva i sexual. També les persones transgènere cal que vegin reconeguda la seva orientació sexual. No s'entrarà fil per randa en tot el ventall d'orientacions sexuals existents, perquè només cal adoptar com a paràmetre legislatiu que s'estableixi que l'orientació o identitat sexual ha de ser respectada, sense cap mena de discriminació per l'opció sexual.

La llei ha d'establir el marc jurídic per dissenyar polítiques públiques adreçades a l'erradicació de l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia en tots els àmbits de la vida quotidiana i la vida social, i en totes les fases de la vida. Qualsevol mena d'estigmatització, expressió o discriminació LGBTIfòbica és una conculcació de la diversitat humana. Les polítiques públiques han de fer-les minvar fins a fer-les desaparèixer.

5. Discapacitats físiques i sensorials

Comencem aquesta diversitat adonant-nos que la gestió de la diversitat no és una qüestió de nombre de persones afectades sinó de la dignitat de les persones, en sigui només una o en siguin milions.

Posaré un altre cas real. El primer dia que vaig fer una classe a formadors de l'ONCE, em vaig adonar que, a la seva seu de la Gran Via de les Corts Catalanes de Barcelona, aquesta organització de cecs tenia una unitat destinada a perso-

nes cegues i sordes alhora. Doncs bé, se'm va ocórrer pensar en la Meritxell, una nena de 6 anys sorda i cega. ¿La Meritxell no es mereix atenció a la diversitat per poder sentir la vida amb almenys un mínim de dignitat humana? Doncs no el tindrà si li apliquem el concepte tradicional de la igualtat amb homogeneïtzació. Posem-nos en la pell de la Meritxell, ¿no es mereix més recursos i una atenció personalitzada que no tindran altres nens i nenes?, però això no significa que li estiguem donant privilegis, sinó que li estem garantint una igualtat amb diversitat. L'atenció a la diversitat cal contemplar-la i aplicar-la, afecti a una única persona o n'afecti milers.

Acabem aquesta diversitat posant un bon exemple que ens permetrà entendre la disjuntiva entre les dues maneres d'entendre la igualtat. La igualtat vuitcentista, que encara perdura majoritàriament al món, vol homogeneïtzar la població fent-la idèntica, encara que no es confessi explícitament. Per tant, quan es fa un curs en una aula situada a la tercera planta, per a la igualtat homogeneïtzadora la igualtat consisteix en què tothom pugi les escales fins a la tercera planta. En canvi, per a la igualtat amb diversitat, la igualtat és que tothom pugi fins a la tercera planta, uns a peu i altres amb l'ascensor: les persones en cadira de rodes, les persones amb croses, les dones embarassades o les persones grans amb dificultats de mobilitat. L'ascensor no és cap privilegi per a les persones diferents de la majoria amb mobilitat «normal». L'ascensor és una eina per assolir la igualtat i que no es perjudiqui l'arribar a la tercera planta a persones que, si es veuen obligades a fer-ho a peu, tardaran molt més a arribar-hi o potser triaran no anar a fer el curs que es fa a l'aula de la tercera planta. És un exemple que permet entendre que cal una llei d'igualtat, però més aviat una llei andorrana d'igualtat amb diversitat.

6. Discapacitats psíquiques i malalties mentals

Una precisió conceptual que serveix per a tota mena de diversitats: el nom fa la cosa i, per tant, cal escarrassar-se a trobar la denominació adient per a cada diversitat. Així doncs, és millor dir hospital psiquiàtric que manicomi. I, és clar, és molt més respectuós dir persona amb trastorn mental que no pas desqualificar dient boig. Per tant, és cert que hi ha noms que sonen freds i distants i que, fins i tot, estigmatitzen. Ara bé, un parell de matisos. Primer, cal evitar caure en les estèrils batalles nominalistes. Hi ha gent, inclosos tècnics i polítics, que perden energies i temps fent una batalla sobre el nom correcte en comptes de profunditzar en tal o qual política de la diversitat. Segon, i amb relació al primer, el més important no és mai la denominació sinó el resultat efectiu de la política pública. Es veuen polítics i tècnics que creuen que amb citar un nom bé ja n'hi ha prou, però cauen en discursos polítics o electoralistes buits de contingut real, perquè allò cabdal no és el nom sinó el contingut de la política pública.

Posem un exemple: quan es va deixar de dir «bojos» i «manicomis» i es van substituir aquests mots per les paraules «persones malaltes mentals» i «hospitals psiquiàtrics», de poc hauria servit el mer canvi de nom si no hagués anat acompanyat d'un canvi en la política pública. Si no s'haguessin endegat polítiques d'inserció sociolaboral per a persones amb malalties mentals o no s'haguessin obert centres de dia de salut mental, de poc hauria servit el simple canvi de nom. Per tant, evidentment, sí que és bo triar bé les denominacions, però, sobretot, cal dissenyar bé i millor les polítiques públiques que faran els canvis en la societat per assolir la igual llibertat de les persones, en aquest cas específic, les persones amb malalties mentals i discapacidades psíquiques.

7. Ideologia

Probablement, de les deu diversitats, la ideològica és la que rep menys atenció perquè es pressuposa que en una democràcia la pluralitat ideològica ja està garantida pel pluralisme polític intrínsec a un sistema democràtic. Però la realitat no és tan lineal. Per exemple, a l'Europa mediterrània, i també a Amèrica Llatina, hi ha força intolerància cap a persones que pensen ideològicament diferent d'un mateix. Hi ha una tendència forta a qüestionar, desprestigiar i excloure les persones que tenen una altra manera de pensar i fer les coses. Hi ha gent que no critica, de fet, les idees dels altres, sinó que desprestigia la persona que té unes idees diferents. És el que passa quan algú insulta o diu un impropri a tal o tal altre polític.

Un dels exemples més clars que passen a la societat espanyola és la banalització de l'Holocaust titllant de nazi a tort i a dret l'adversari, o també comparant-lo amb Hitler. Qui diu «catalanista nazi» o «espanyolista nazi», cau en la banalització de l'Holocaust i trenca el diàleg perquè vulnera la diversitat ideològica pròpia de la comunicació en democràcia. Si fa o no fa el mateix passa quan s'empren paraules altisonants per inhabilitar l'adversari. Per exemple, quan es diu «fatxa de merda» o «roig de merda». Els qui acostumen a dir expressions barroeres com aquestes, de fet no s'adonen que tots dos tenen en comú una mateixa paraulota malsonant, a més a més d'una mateixa actitud d'intolerància cap a l'adversari polític.

La gestió de la diversitat ideològica facilita que s'emprin tècniques de negociació, i saber arribar a consensos serveix per fer acords, i els acords són clau en qualsevol sistema democràtic que es preï. Fixem-nos que la gestió de la diversitat ideològica no s'assoleix amb una llei sinó amb programes que ensenyin eines de negociació i amb projectes que eduquin per adoptar estratègies de cooperació quan sorgeixin conflictes. Perquè el problema no són els conflictes en si mateixos sinó com s'afronten. Davant un mateix conflicte, una persona, una organització o una institució pot adoptar una visió de confrontació o bé un enfocament de

cooperació. Per tant, es pot passar del conflicte al consens quan es fa bona gestió de la diversitat ideològica, eix clau per al pluralisme polític intrínsec en la cultura política d'una democràcia. Per això mateix hi ha països que fan formació en la diversitat ideològica, per sentir-se primer demòcrates i, després, cadascú la ideologia que cregui més adient amb la seva forma de pensar, de ser i de fer.

8. Aptituds d'aprenentatge i trastorns del desenvolupament

La manca o escassetat de programes dedicats a l'atenció de les altes capacitats en nenes i nens fa que un país acabi perdent una gran potencialitat creativa i d'innovació. També això cal que ho prevegi una llei d'igualtat amb diversitat, si mira el bé comú. A tall d'exemple, la gestió de la diversitat aplicada als centres d'ensenyament ha d'evitar els suspensos que treuen estudiants superdotats quan s'avorreixen a classe perquè el professorat ensenya per a alumnat situat a la mitjana de les capacitats, però no ho fa prou bé per als que tenen altes capacitats. Llavors es genera una probabilitat més alta que s'avorreixin, es desmotivin, suspenguin o baixin les seves qualificacions. La llei no ha d'entrar en aquestes conreccions, que corresponen al disseny de les polítiques públiques, sobretot dels programes educatius. Així i tot, la llei d'igualtat amb diversitat ha de formular el marc jurídic que ho possibiliti en el seu desenvolupament posterior.

Un altre cas d'evident despropòsit per malentendre la igualtat com a homogeneïtzació és el de les persones amb TDAH. Dit d'una manera resumida, el trastorn de dèficit d'atenció i hiperactivitat fa que la persona que el té presti menys atenció i es distregui més que la mitjana i que sigui més mogut, unes conductes que no fa expressament, sinó que són inherents al trastorn.

Entendrem com es fa la gestió de la diversitat plantejant tres escenaris realistes; els dos primers sense gestió de la diversitat i el tercer amb igualtat de les diferències. Primer escenari, el mestre no té formació sobre el TDAH ni tampoc té gaire sensibilitat, llavors treu conclusions equivocades sobre el Julià, el nen de set anys amb TDAH que té a classe. Quan el nen es distreu, el mestre pensarà i fins i tot dirà que el Julià és empenyador, molest, gandul, poc intel·ligent i, fins i tot, dolent. Com a mesura, el castigarà fent-lo anar al final de la classe perquè no empenyi tant, o no se'l senti o no se'l vegi tant. Potser l'asseurà al costat de la finestra o de la porta de l'aula. I en una situació de màxim estrès, el castigarà cinc minuts fora de l'aula. I culpabilitzarà els pares d'educar molt malament el seu fill.

El segon escenari ens duu a una mestra que tampoc té formació sobre el TDAH, però que procura tenir almenys una mica de sensibilitat humana. Com l'anterior mestre, creurà erròniament que el Julià és distret de mena i que empenya els seus companys de classe, que no és intel·ligent, que és una mica drogo. La

diferència, però, és que en aquest cas es preocupa, no per treure's de sobre el Julià, sinó per modificar la seva conducta, tot i que ho fa des d'una diagnosi equivocada i, per tant, les accions també seran inapropiades, tot i que no tan barroeres com les de l'altre mestre. Entre les mesures, proposarà als pares del Julià que li facin fer repàs extraescolar, o potser que repeteixi el curs, o que li ensenyin bones maneres.

Anem pel tercer escenari, on la mestra sí que ha rebut formació en gestió de la diversitat. La mestra sap que la distracció és connatural al Julià, que no ho fa expressament ni perquè sigui mala persona. Ni encara menys perquè sigui un dropo. Tampoc perquè sigui poc intel·ligent. Res d'això és cert. Sap, perquè coneix la gestió de la diversitat, que el nen de set anys, com altres infants amb TDAH, té dèficit d'atenció en força àmbits i situacions, però no en totes. Hi ha àrees on les persones amb TDAH posen fins i tot més atenció que la mitjana. Per tant, la mestra ha de saber trobar què és allò que el motiva més. Quan ho descobreixi, llavors l'atenció del Julià pujarà. El que no farà en cap cas és posar aquest nen de set anys al final de l'aula. El que farà és posar-lo justament a la primera fila. I al mig de la filera, mai a prop de la porta o de les finestres, perquè són una gran font de distracció. Al seu costat hi posarà una nena i un nen que treuen notes altes. Aquests mateixos nens adoptaran el paper de mestres quan el Julià es distregui o no entengui bé alguna cosa, no perquè sigui menys intel·ligent, sinó perquè no ha pogut prestar-li l'atenció necessària. Per tant, primera fila, no última fila. Aquesta diferència marca la diferència en la gestió de les diferències, i perdonin la redundància.

La mestra també sap que els nens amb TDAH no reaccionen tant als càstigs com als premis. Els nens amb TDAH estan per sota de la mitjana de resposta de canvi de conducta quan se'ls castiga. Per tant, posar-los un càstig pot ser massa ineficaç. En contrast, els nens amb TDAH estan per sobre de la mitjana de resposta positiva al canvi de comportament quan se'ls dona un premi. Llavors aquesta mestra, en una situació en què el nen estigui massa mogut, no li dirà que ha de sortir de l'aula? Doncs potser sí que el farà sortir de classe, però no com un càstig. Li dirà que tria el Julià, entre tota la classe, per fer una tasca com la d'anar a buscar guix al conserge. Trigarà uns cinc minuts, els mateixos cinc minuts del càstig dels altres dos mestres. Però en comptes d'aplicar-li un càstig ineficaç per un supòsit fals de conducta empenyadora, li aplicarà un premi eficaç per una realitat d'autèntica distracció connatural al TDAH. El premi li farà pujar l'autoestima, malmesa en aquests nens, en comptes d'enfonsar-li més amb un càstig.

Un excel·lent exemple de les potencialitats d'implementar la gestió de la diversitat és l'atleta número 1 de tota la història dels Jocs Olímpics. Parlo del nedador Michael Phelps. Ha guanyat nombroses medalles i ha fet rècords mundials a

Atenes el 2004, a Pequín el 2008, a Londres el 2012 i a Rio el 2016. Fins i tot va ser el nedador americà més jove en 68 anys, quan va competir amb quinze anys a Sydney el 2000. Tot i tenir TDAH, la natació va ser el seu focus d'atenció i aquesta motivació l'ha dut al més gran pedestal olímpic. Una llei d'igualtat amb diversitat ha d'establir que els poders públics han de promoure aquestes noves realitats inclusives.

9. Trastorns orgànics

Durant la dècada de la crisi econòmica hi havia famílies que no podien donar l'esmorzar als seus fills. Això els podia causar desnutrició i, de retruc, un menor rendiment escolar. Hi ha escoles de primària que, quan detectaven el problema, aplicaven gestió de la diversitat en relació amb la classe social. Així que decidien donar un entrepà i llet als nens i nenes. Ara bé, unes feien gestió de la diversitat sobre la classe social, però gestió de la uniformització sobre els trastorns orgànics, ja que donaven a tothom llet amb lactosa. Els que feien gestió de la diversitat en referència als trastorns orgànics donaven a gairebé tot l'alumnat llet amb lactosa, però a una minoria els donaven llet sense lactosa, o llet de soja, o llet d'arròs.

Preguntem-nos: on és la igualtat? La igualtat és beure tots la mateixa llet amb lactosa d'una marca determinada, o bé beure llet, sigui amb o sense lactosa? La igualtat de les diferències conclou que la igualtat és que tots beguin llet, no que tots beguin la mateixa llet. Cadascú ha de beure la llet en funció del seu cos, d'allò que el seu organisme admet o no com a aliment. Observem en aquest exemple que la igualtat homogeneïtzadora fa mal al cos dels infants que es veuen obligats a beure llet amb lactosa. Per tant, és un botó de mostra dels prejudicis que causa la igualtat amb uniformització. A la llei andorrana, fora bo que la concepció de la igualtat fos sempre una igualtat amb gestió de la diversitat.

10. Edat

La gestió de l'edat també forma part de la gestió de la diversitat. Les societats democràtiques han incorporat diferents edats, però no sempre totes les franges d'edat realment existents. Això vol dir que a vegades es fa bé la gestió de la diversitat en unes franges d'edat, per exemple, els infants, els adults joves, els adults i la tercera edat, amb una gestió homogeneïtzadora amb les edats que van des de la prepubertat fins a la joventut, a més de posar al mateix sac la tercera i la quarta edats.

Avui dia, com a mínim, existeixen una desena de franges d'edat. Vegem-les: lactància, infància, prepubertat, pubertat, adolescència, joventut, adulta jove,

adulesa, tercera edat i quarta edat. Fixem-nos en un detall: la tercera edat d'antany avui ja és la novena franja, i la quarta edat ha esdevingut la desena. Òbviament, els temps canvien i les institucions cal que també canviïn. El món d'abans, on només existia la infància, la joventut, l'adulesa i la vellesa, ja ha desaparegut. No existeix. Si es fan polítiques públiques i lleis que només tenen en compte, a tot estirat, quatre franges d'edat, llavors s'està fent una gestió pública i una regulació jurídica fora de la realitat del segle XXI. Com a exemple, la ràdio i la televisió d'Andorra com a ens públic de l'estat andorrà, farà gestió de la uniformització si s'adreça a un públic generalista, com si no hi haguessin edats diferenciades, o bé farà gestió de la diversitat si busca audiències segmentades per edat, oferint una programació amb perfils d'edat diferenciats segons els públics diversos de la societat andorrana.

Tres enfocaments davant la diversitat humana

Vistes les deu diversitats, ara cal tenir en compte que, a grans trets, existeixen tres enfocaments davant de la diversitat humana.

1. Zero-sum game (joc de suma zero)

El joc de suma zero és la visió que tenen aquelles persones amb una percepció negativa de la diversitat humana, de les seves diferències. Creuen que si les minories guanyen, ells, que pertanyen a la majoria, perden. Són contraris a la garantia de la igualtat d'oportunitats perquè pensen que són privilegis per a les minories. Quan hi ha amplis sectors que tenen una visió de joc de suma zero, llavors creixen els fanatismes, els discursos de l'odi i la fragmentació social.

2. Lose-lose situation (tots hi perden)

La situació del «tots hi perden» és la realitat a la qual s'arriba si s'adopta la visió anterior, la del joc de suma zero. Si hi ha sexisme, homofòbia, racisme o gerontofòbia, llavors hi perden els col·lectius humans que pateixen aquests prejudicis, però també hi perd la majoria social, perquè, de fet, perd totes les potencialitats de les persones de les minories, que veuen com se'ls frena la igualtat d'oportunitats. Tots hi perden, i no només les minories.

3. Win-win situation (tots hi guanyen)

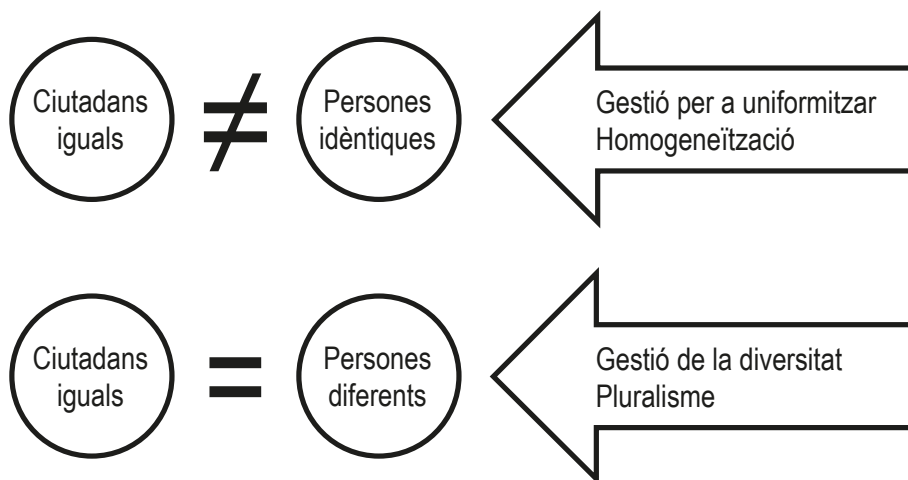
La situació del «tots hi guanyen» és la realitat construïda a partir del marc mental que diu que la gestió de la diversitat afavoreix tant les minories com la majoria. La llei andorrana d'igualtat amb diversitat és la porta a endinsar-se en un camí nou al país. Un país, Andorra, que llavors aprofundirà en el que es

coneix com «tots hi guanyen». Totes les entitats andorranes que formen part del procés participatiu per fer la llei marc de la igualtat amb diversitat se sentiran identificades amb el contingut substancial de la llei, els col·lectius afectats es trobaran ben representats i les institucions hauran assolit l'anomenada legitimitat en l'exercici, és a dir, el suport popular per fer una política pública volguda i sentida.

Un cop vistes les deu diversitats i explicades les tres possibilitats d'enfocament, ara podem sintetitzar-ho tot observant d'una manera més focalitzada les dues concepcions de la igualtat. Els dos tipus d'igualtat (vegeu el gràfic núm. 1) són els següents: la igualtat amb homogeneïtzació i la igualtat amb diversitat.

Gràfic núm. 1

Els dos tipus d'igualtat



Font: Elaboració pròpia

La igualtat amb homogeneïtzació creu, erròniament, que per ser ciutadans iguals calen persones idèntiques. Com que les persones som diferents, llavors es fan polítiques per a l'homogeneïtzació. La gestió serveix per uniformitzar la població.

La igualtat amb diversitat, o equitat, considera, adequadament, que per ser ciutadans iguals calen persones diferents. Com que les persones som així, diferents, aleshores es fan polítiques d'atenció a la diversitat. La gestió serveix per protegir el pluralisme.

Quadre núm. 3

Les 4 actituds davant la diversitat
1.- Antipatia (rebuig social)
2.- Apatia (indiferència)
3.- Empatia (tolerància, respecte)
4.- Simpatia (opinió positiva)

Font: Elaboració pròpia

La llei d'igualtat andorrana, el procés mateix d'elaboració del seu projecte de llei, és un bon impuls per crear consensos entorn de l'atenció a la diversitat, que té com a objectius generar empatia. L'empatia és una de les quatre actituds davant la diversitat. Però no és l'única. N'hi ha quatre.

Primer, l'antipatia. Hi ha sectors de la societat que tenen por de la diversitat i, de retruc, acaben generant antipatia envers unes o altres persones amb trets diferenciats. Així es provoca el rebuig social cap a aquests col·lectius humans o minories.

Segon, l'apatia. És la indiferència davant les problemàtiques que pateixen les minories pel fet de ser minories. L'apatia no permet la cohesió social.

Tercer, l'empatia. És la tolerància entesa com a respecte envers els altres. És l'actitud que caldria que tinguessin tots els polítics, empleats públics i entitats. L'empatia entesa com a compassió, tenir passió amb. L'empatia no ens obliga a canviar ni de gustos, ni de preferències, ni d'estils de vida. Vol dir entendre que una llei d'igualtat no es pot quedar endarrerida agafant com un valor polític l'homogeneïtzació. Cal que sigui una llei que fomenti, de facto, l'empatia.

Quart, la simpatia. És adoptar nous gustos i preferències. No cal que les institucions adoptin aquest valor polític, el de la simpatia. Només els cal tenir empatia.

Les lleis no poden regular-ho tot. Una mostra en són aquestes quatre actituds davant la diversitat. Són conductes humanes que es poden arribar a incentivar mitjançant les polítiques públiques, però no amb regulacions jurídiques ja que, d'altra banda, en les democràcies no es vol fer allò que pretenen les dictadures, controlar el comportament humà.

L'antipatia com a actitud davant la diversitat provoca conflictes socials, segmentació de la societat i divisió social. L'antipatia fa que reixin la intolerància, el fanatisme, l'aporofòbia (prejudici contra les persones pobres), el classisme,

el masclisme, la LGTBIfòbia, la gerontofòbia (prejudici contra la gent gran), el racisme, l'antisemitisme, la xenofòbia i d'altres prejudicis.

L'apatia o indiferència davant les problemàtiques de la societat genera una realitat no tan negativa com la de l'antipatia, però també té efectes nocius. Si l'apatia és hegemònica, llavors els problemes socials resten insolubles i, de fet, s'incrementen els problemes.

Un error comú és creure que la gestió de la diversitat implica la simpatia. No es així. Un estat, almenys un estat democràtic, no pot dedicar-se a dictar els gustos i les preferències dels ciutadans. La simpatia forma part de la individualitat, de la presa de decisions personal i del respecte a les llibertats individuals.

Per tant, la conducta que cal que els poders públics andorrans promoguin és la de l'empatia, és a dir, crear les condicions per fer factible una concepte dialògic de l'elaboració de les polítiques públiques. Posar les condicions per a un procés participatiu amb una actitud comunicativa forjada especialment perquè la llei d'igualtat pugui ser realitzable amb el màxim consens, tant polític com social.

El consens social és cabdal si després es volen establir mesures i accions destinades a l'erradicació dels prejudicis, mitjançant la reducció dels judicis o rumors contra unes o altres minories, i si es vol garantir l'absència de qualsevol forma de perjudici o discriminació per raó de les causes que conculquen qualsevol de les deu diversitats analitzades prèviament.

Quadre núm. 2

Prejudicis	Judicis (estereotips o rumors)	Perjudicis
Subconscient	Conscient	Conducta
Emocions	Raonaments	Comportaments
Afectes	Raons	Efectes
Intel·ligència emocional	Intel·ligència racional	Actes
Percepció	Concepció	Actuació
Convivència	Sensibilització i formació	Mesures de reprovació (–) i d'incentius (+)

Font: Elaboració pròpia

Les polítiques d'igualtat amb diversitat tenen com a missió reduir els prejudicis, fent disminuir els judicis (estereotips) i fent minvar els perjudicis. Primer,

els prejudicis disminueixen amb accions que fomentin la convivència amb les persones dels col·lectius que poden patir el rebuig social. Segon, els judicis o estereotips es redueixen amb la sensibilització i la formació. Tercer, els prejudicis es combaten amb mesures de reprovació, com ara la penalització quan hi hagi qualsevol discriminació, i amb els incentius, fomentant aquelles conductes i accions que afavoreixen la convivència social.

Una de les claus per, precisament, afavorir la convivència social és crear i consolidar una visió del país on l'endogrup o el nosaltres de la comunitat andorrana siguin tots els seus habitants, amb independència de la seva pertinença a la majoria social andorrana o de si s'identifiquen amb alguna o més d'una de les deu diversitats humanes.

Quadre núm. 3

Divisió psicològica entre els humans
In-group / Endogrup / Grup intern / Propis / Nosaltres
Out-group / Exogrup / Grup extern / Estranys / Ells

Font: Elaboració pròpia

Arribats fins aquí, ja es pot destriar quins són els quatre models de polítiques públiques davant de la igualtat amb diversitat (vegeu el gràfic núm. 2). Són quatre tipus de polítiques que es troben arreu dels països democràtics. Hi ha dues polítiques que són excloents amb la ciutadania, les polítiques d'expulsió i les de segregació.

Hi ha dues polítiques que són inclusives amb la ciutadania, les polítiques d'assimilació i de diversitat, justament les dues que engloben polítiques d'igualtat, tot i que diferents entre elles. Perquè una llei d'igualtat amb uniformització se situaria en la política d'assimilació, que engloba la inclusió però que té intolerància cap a la diversitat. Una política d'igualtat amb diversitat se situa en la política de la diversitat, que engloba alhora tolerància i inclusió.

Gràfic núm. 2

Polítiques públiques davant la diversitat

		Diversitat	
		No (Intolerància)	Sí (Tolerància)
Ciutadania	No (Exclusió)	Expulsió	Segregació
	Sí (Inclusió)	Assimilació	Diversitat

Font: Elaboració pròpia

Si es fa una llei d’igualtat que entengui i compregui el bé comú amb tota la seva diversitat, llavors el pas següent és estudiar i analitzar quin model de polítiques públiques d’igualtat en la diversitat cal prioritzar o desenvolupar, ja que hi ha quatre models de polítiques públiques d’igualtat amb diversitat (vegeu el gràfic núm. 3).

Gràfic núm. 3

Polítiques públiques d’igualtat amb diversitat

		Abordatge dels temes socioeconòmics	
		No	Sí
Focalització en les diferències	No	Diversitat del diàleg	Diversitat de la ciutadania
	Sí	Diversitat del reconeixement	Diversitat de la llibertat

Font: Elaboració pròpia

Primer, el model de diversitat del diàleg considera que a la societat no hi ha prou interrelació fluïda i això genera desconfiança entre persones i col·lectius. Partint d’aquesta anàlisi sociològica, el model de la diversitat del diàleg té per objectiu polític crear espais de convivència i diàleg entre persones amb diversitat, perquè la interrelació faci guanyar confiança entre tothom.

Segon, el model de la diversitat del reconeixement creu que les diferències són vistes negativament i s’utilitzen per estigmatitzar uns col·lectius o altres. Par-

tint d'aquesta anàlisi sociològica, el model de la diversitat del reconeixement té per objectiu polític fomentar l'aprenentatge i la revaloració de les diferències, reconeixent-les en positiu, perquè els col·lectius d'una o més d'una de les deu diversitats puguin seguir els seus estils de vida.

Tercer, el model de la diversitat de la ciutadania veu que les minories no tenen prou ben reconeguts els mateixos drets que els ciutadans de la majoria social. Partint d'aquesta anàlisi sociològica, el model de la diversitat de la ciutadania fa polítiques públiques per crear una nova ciutadania, amb la inclusió dels nous ciutadans o de les minories, estenent els drets socials d'una manera efectiva per a evitar les discriminacions.

Quart, el model de la diversitat de la llibertat considera que les persones i els col·lectius identificats amb qualsevol de les deu diversitats no poden exercir la llibertat d'elecció dels seus estils de vida. Partint d'aquesta anàlisi sociològica, el model de la diversitat de la llibertat fa polítiques públiques adreçades a crear llibertat d'elecció per a les persones incloses en qualsevol de la desena de diversitats, en condicions iguals de llibertat en tots i cadascun dels àmbits de la vida.

Els quatre models són el pas següent a l'aprovació de la llei d'igualtat en la diversitat. Haver descrit i explicat breument els quatre models ens permet adonar-nos de la gran potencialitat d'una llei d'igualtat, sempre que sigui una igualtat amb diversitat.

Arribats fins aquí, si el legislador interioritza la gestió de la diversitat en el seu objectiu de plasmar la igualtat pel bé comú, llavors cal que ho plasmí en termes jurídics en la llei que haurà de legislar el Consell General del Principat d'Andorra, i cal que ho plasmí en termes politològics en les polítiques públiques que caldrà que executi el Govern d'Andorra.



5. ANÀLISI DEL CONTEXT

5.1. DADES ESTADÍSTIQUES

En aquest capítol es mostra una compilació de dades i indicadors que ajuden a fer una aproximació a la situació de la societat a Andorra, tant pel que fa al context general com als diferents col·lectius amb tendència a la vulnerabilitat: infants i joves, dones, gent gran, persones amb discapacitat, persones immigrades i el col·lectiu LGTBIQ.

En un país avançat, disposar d'un sistema nacional de producció de dades i indicadors estadístics de qualitat és primordial per poder fer anàlisis adequades que orientin les polítiques públiques i es posin a l'abast de la societat civil per a un millor autoconeixement. També és objecte d'una estratègia nacional per la igualtat social establir un disseny i una implementació òptims d'indicadors i una recollida de dades relacionades amb aquests indicadors que permeti una visió el més profunda possible de la situació de la societat andorrana i les seves diverses dimensions.

El treball de compilació i ordenació de les dades entre les diverses fonts estadístiques existents ha estat molt exhaustiu. A més, les dades i indicadors van acompanyats de valoracions qualitatives que pretenen posar damunt de la taula les principals conclusions que es recullen de les tendències quantitatives.

Tant pel que fa a la part general com a la part de cada col·lectiu, es presenta al final una síntesi de les principals idees força que es desprenen de les dades. Així mateix, al final del capítol es mostra una síntesi de valoració conjunta de la situació social a Andorra. La intenció és facilitar al lector la comprensió general, més enllà d'una mirada més concreta o intensiva de les dades i indicadors.

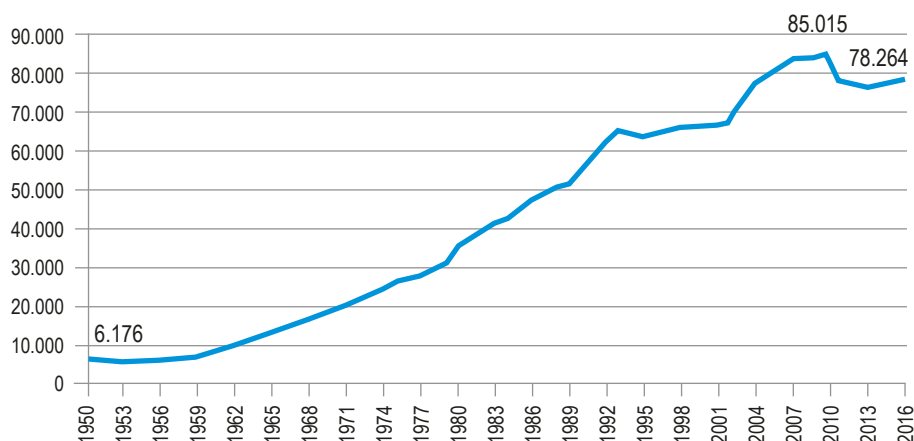
5.1.1. LA POBLACIÓ A ANDORRA: SITUACIÓ GENERAL

Població i demografia: quants som?

Andorra té, segons les últimes dades oficials, 78.264 habitants (2016, Departament d'Estadística). L'any 1950 tenia 6.176 habitants. Això denota una transformació social i econòmica sense precedents al territori andorrà en la seva història recent. El creixement es va accelerar a la dècada de 1960, i va tenir el seu punt àlgid l'any 2010, amb 85.015 persones residents registrades. La crisi econòmica de l'any 2008 va comportar una aturada, una lleugera davallada i un estancament dels fluxos de població per primera vegada des d'aleshores. Cal destacar que el 2011 es va produir una regularització dels censos comunals que incideix en la baixada del nombre d'habitants, específicament en el col·lectiu de persones de nacionalitat no andorrana.

La transformació social i econòmica a Andorra els darrers seixanta anys no té precedents. Només la crisi de l'any 2008 va aturar un creixement demogràfic sostingut en el temps.

Evolució de la població • 1950-2016



Indicadors demogràfics generals. Quadre comparatiu (2014)

	Andorra	UE-28	França	Espanya
Taxa de creixement natural (%)	5,10%	0,30%	4%	0,60%
Taxa de natalitat	9,1	10,1	12,4	9,2
Taxa de mortalitat	3,9	9,7	8,4	8,5
Indicador conjuntural de fecunditat (fills per dona)	1,25	1,55	1,99	1,27
Edat mitjana de la població	39,5	42,2	40,8	41,8
Població fins als 14 anys (%)	15,50%	15,60%	18,60%	15,20%
Població amb 65 anys o més	12,50%	18,50%	18%	18,10%
Edat mitjana de maternitat	31,5	30,3	30,2	31,7

Font: *Andorra en xifres 2015*. Eurostat / Ministeri de Finances, Departament d'Estadística

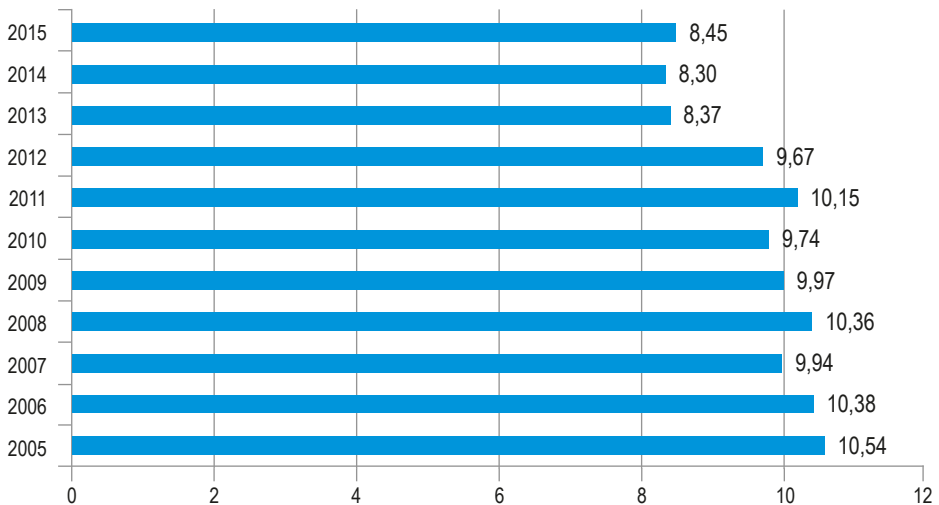
Nota: Les dades d'Andorra s'han calculat prenent com a base la població estimada

Aquesta taula ofereix un resum de les dades demogràfiques bàsiques. En alguns indicadors, Andorra presenta uns valors clarament diferenciats dels del seu entorn.

A Andorra s'observa un creixement natural (proporció de persones nascudes sobre les mortes) més elevat que al conjunt de la UE, sobretot per una taxa de mortalitat molt baixa. Això s'explica pel fet que molta gent que viu i treballa a Andorra quan es jubila retorna al seu lloc d'origen, de manera que la proporció de població a Andorra de 65 anys o més és clarament inferior al conjunt de la UE i als estats de l'entorn, i l'edat mitjana de la població és de 39,5 anys, enfront dels 42,2 de la UE.

En termes de natalitat, Andorra presenta unes tendències similars a les d'Espanya: una taxa de natalitat baixa (9,1), una mitjana d'1,25 fills per dona i una mitjana d'edat de primera maternitat alta (31,5 anys).

Taxes de natalitat • 2005-2015

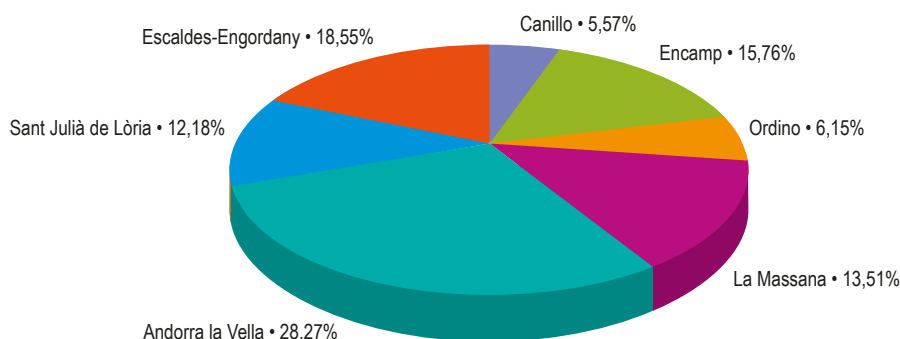


Fins al 2008 s'anava produint un increment progressiu dels naixements anuals a Andorra. A partir d'aquest any (inici de la crisi econòmica) hi ha una tendència inversa, de més caiguda, especialment en el període 2011-2013. El 2014, la tendència negativa s'atura coincidint amb una lenta millora de les dades macroeconòmiques.

En conseqüència, la taxa de natalitat (nombre de persones nascudes vives en un any per cada mil habitants) ha seguit la mateixa línia i es va situar, l'any 2015, en 8,45, més de dos punts per sota dels 10,54 de l'any 2005.

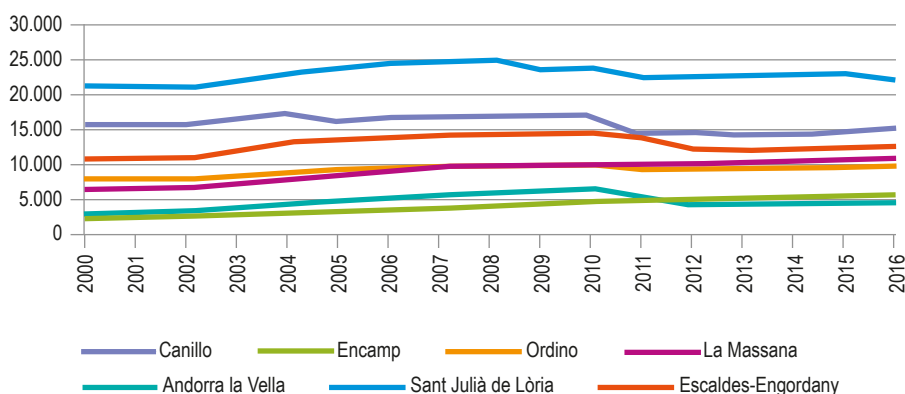
Segons les dades de l'INE, la taxa de natalitat a Espanya l'any 2015 era de 8,99 i a Catalunya de 9,45. Aquestes dades mostren que Andorra presenta una taxa de natalitat inferior.

Distribució de la població per parròquies • 2016



Les parròquies d'Andorra la Vella i Escaldes-Engordany, unides de fet per un continuïum urbà, concentren gairebé el 50% de la població. L'altra meitat de la població es dissemina entre les parròquies altes i Sant Julià de Lòria.

Evolució de la població per parròquies • 2000-2016

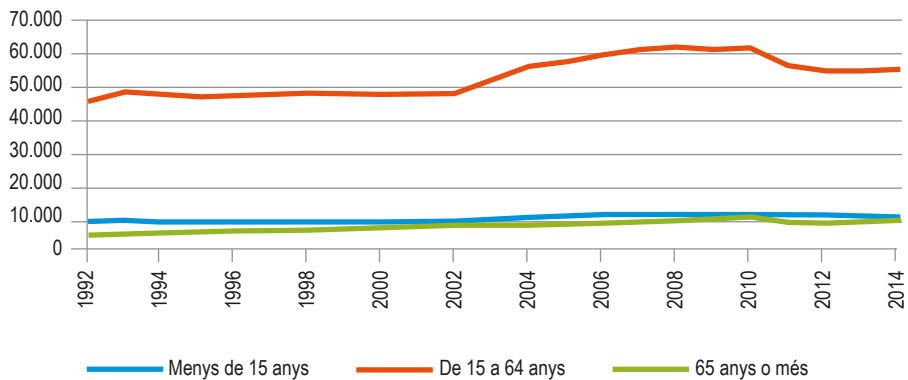


Pel que fa a l'evolució de la població, en línies generals es detecta que les parròquies de més entitat demogràfica (Andorra la Vella, Escaldes-Engordany i Encamp) acusen més la disminució de persones produïda per la regularització dels censos comunals el 2011. Particularment, Andorra la Vella ja comença aquesta baixada el 2008, al començament de la crisi econòmica. En qualsevol cas, la tendència actual és de tornar a recuperar població.

En canvi, la Massana, Ordino i en menor mesura Sant Julià de Lòria tenen una tendència constant de creixement o manteniment de la població. Canillo és una excepció entre les parròquies altes, ja que perd força població amb la regularització del 2011 i no aconsegueix actualment una tendència de recuperació.

Les edats de les persones

Evolució de la població per grups d'edat • 1992-2014

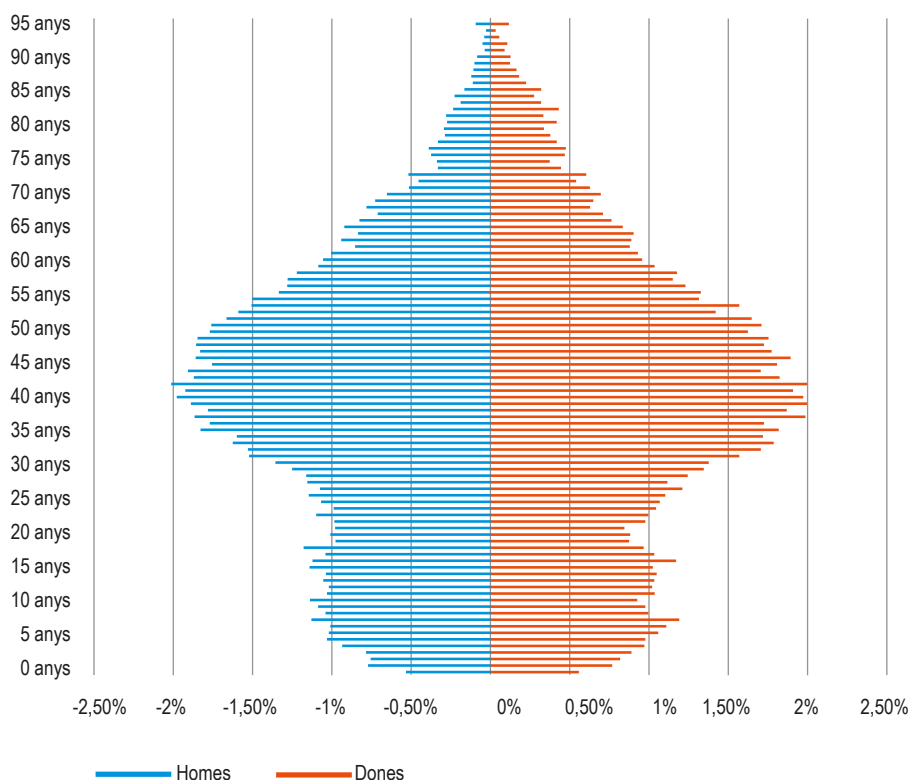


Font: Departament d'Estadística d'Andorra. Centre de Recerca Sociològica

En línies generals, fins a l'any 2010 es produeix un increment gradual de la població en totes les franges d'edat. La població entre 15 i 64 anys sempre supera el 70% del total amb solvència. Cal destacar l'augment d'aquesta franja majoritària d'edat l'any 2002, fins al 2007-2008, sens dubte a causa dels anys de bombolla econòmica, amb l'arribada de treballadors forans.

El grup de població més gran és el comprès entre els 15 i els 64 anys. Aquest fet és conseqüència de la immigració per motius laborals que arriba a Andorra i una bona part de la qual marxa quan ha de jubilar-se. Per tant, es tracta d'un tipus d'immigració que arriba al Principat amb la idea de retornar al seu país d'origen en acabar la seva vida laboral.

Piràmide de població • 2016

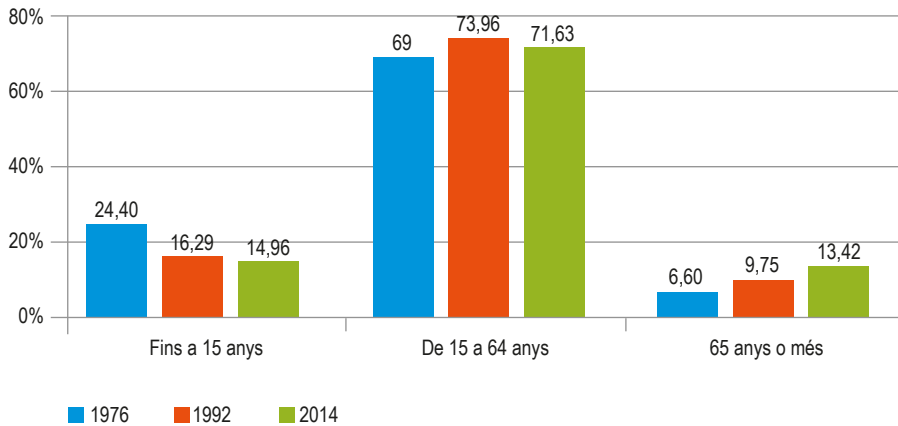


La piràmide de població de l'any 2016 mostra que el gruix de la gent a Andorra es troba en plena edat laboral madura (franges de 30 a 54 anys). No hi ha diferències significatives en aquest aspecte entre dones i homes.

En segon lloc hi ha la base de la piràmide, la població més jove. Amb aquesta situació, la població jove no garanteix la reposició total de la població activa treballadora. A Andorra aquest fet es compensa amb l'arribada de persones nouvingudes. Cal destacar una natalitat baixa: hi ha menys nens i nenes petits (de 0 a 4 anys) que de la resta d'edats joves.

En tercer lloc se situa la població de més de 65 anys, però tal com s'aprecia en el gràfic següent, a Andorra s'està produint un lent procés d'envelliment, en detriment de la població més jove. És un procés que les tendències mostren que continuarà augmentant, amb la qual cosa també augmentaran els reptes d'atenció a la gent gran, tant en l'àmbit públic com en el privat.

Evolució de la població per grups d'edat



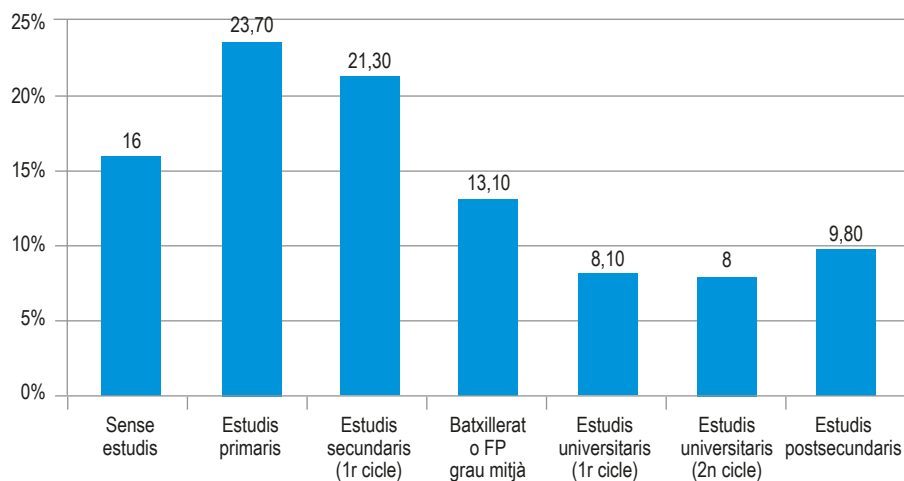
En els darrers anys, la proporció de població d'Andorra de menys de 15 anys ha anat disminuint progressivament (un 24,4% l'any 1976,¹ un 16,3% l'any 1992, un 14,6% el 2007, i un 14,45% el 2009), mentre que la proporció dels més grans de 65 anys ha anat augmentant (han passat d'un 6,6% del total de la població l'any 1976 a un 9,8% l'any 1992, un 11,95% el 2007, i un 12,6% el 2012). Aquestes dades mostren un envelliment progressiu de la població, tendència que s'observa en les societats europees i que té una relació directa amb el descens de la natalitat.

Andorra és una societat receptora d'immigració en edat laboral i aquest fet es reflecteix en el pes que té el grup de població entre els 15 i 64 anys sobre el total de la població d'un any determinat.

¹ F. Ros Pasquet (2001), *Evolució, estructura i dinàmica demogràfica andorrana*, Ministeri d'Educació, Joventut i Esports, Govern d'Andorra.

Nivell formatiu

Nivell d'estudis de la població • 2014



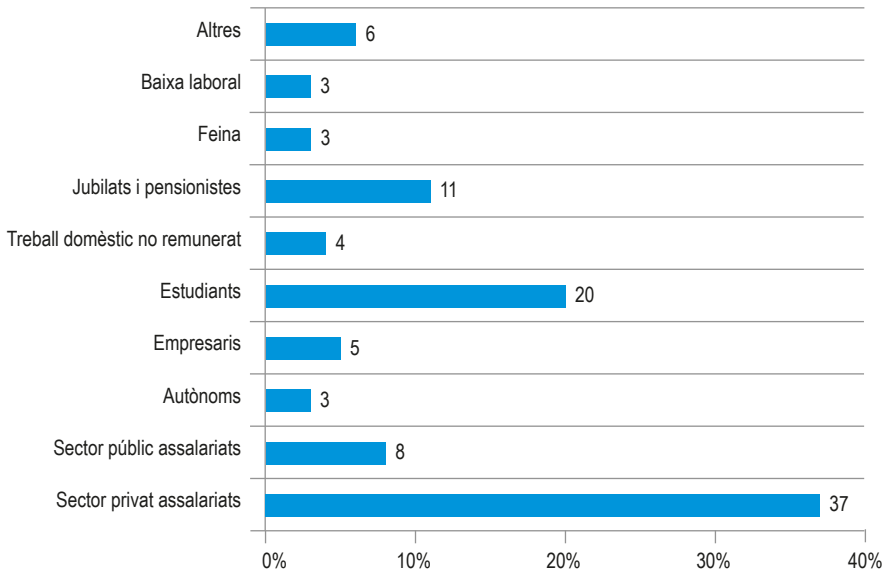
Font: *Andorra en xifres 2015*,. Ministeri de Finances, Departament d'Estadística

Un 23% de la població té estudis primaris i un 16% no té estudis. Això significa que més d'un terç de la ciutadania a Andorra té un nivell formatiu baix o molt baix. D'altra banda, un 16% de la població té estudis superiors.

Si es comparen les dades amb l'entorn immediat, Catalunya, veiem una situació diferent: menys d'una de cada quatre persones tenen estudis primaris o no tenen estudis. El gruix de la població (un 60% aprox.) té estudis secundaris i un 25% de la població té estudis universitaris.

Indicadors laborals bàsics

Distribució de la població per situació laboral 2014



Font: *Andorra en xifres 2015*. Ministeri de Finances, Departament d'Estadística (EPF/EFT)

El 2014 treballava de manera remunerada un 52% de la població, a la qual s'ha d'afegir un 4% de persones que es dediquen al treball domèstic no remunerat i un 3% de persones en situació de baixa laboral.

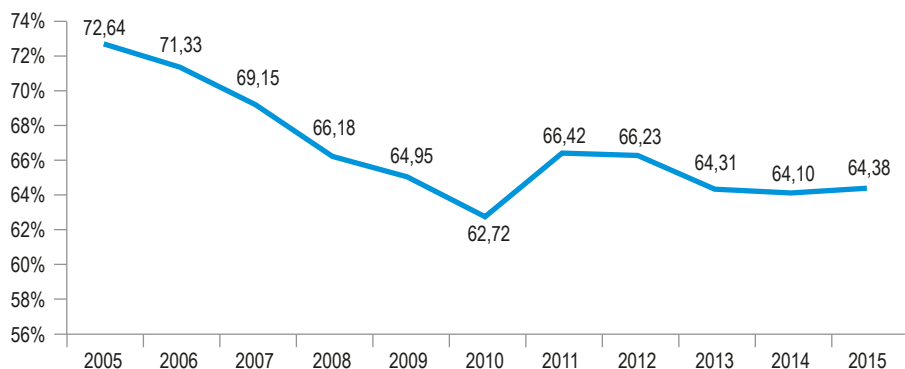
El col·lectiu de persones assalariades al sector privat és clarament el més nombrós (més d'un terç de la població). Una de cada cinc persones estudia, fonamentalment infants i adolescents. I una de cada deu és pensionista.

Només un 3% de la població busca feina, segons les dades consultades.

Evolució de la taxa d'ocupació d'Andorra, 2002-2015

La taxa d'ocupació s'ha calculat com la proporció de persones assalariades respecte a la població d'Andorra entre 15 i 64 anys.

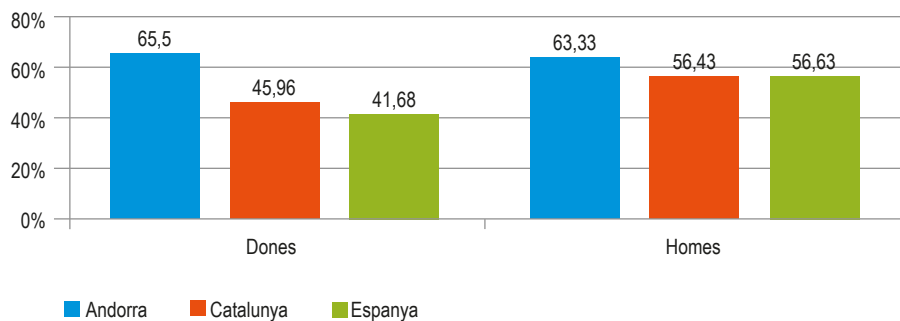
Evolució de la taxa d'ocupació • 2005-2015



Des de l'any 2005, abans del començament de la crisi econòmica, es produeix una davallada molt significativa de la taxa d'ocupació, que presenta el seu nivell més baix el 2010. Es passa d'un 72% a un 62% de la població activa ocupada. A partir del 2010, la depuració dels censos comunals fa baixar el nombre de persones en edat activa i, per tant, la taxa d'ocupació s'estabilitza en valors entorn al 66-64%.

L'anàlisi de la taxa d'ocupació necessàriament s'ha de fer desglossada per gènere, ja que els valors acostumen a ser diferents entre homes i dones.

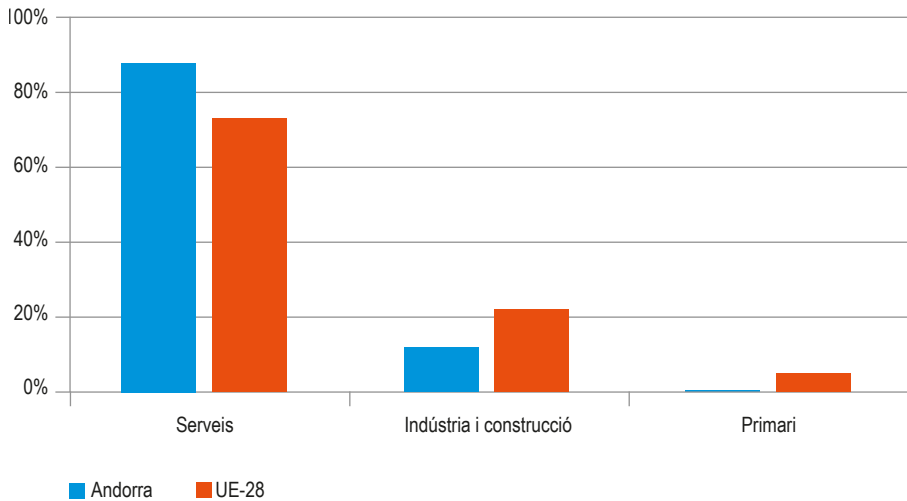
Taxes d'ocupació comparades • 2015



Partint de les dades de l'Enquesta de població activa del quart trimestre de 2015 a Espanya (INE), veiem grans diferències entre les taxes d'ocupació a Andorra en comparació amb Catalunya i Espanya.

Tant la taxa masculina com la femenina a Andorra són destacadament més altes, i en el cas de les dones se situa entre 20 i gairebé 25 punts percentuals de diferència.

Comparativa d'assalariats per sector d'activitat • 2014



Font: *Andorra en xifres 2015*. Ministeri de Finances, Departament d'Estadística

A Andorra destaca el pes del sector serveis, que aplega el 87% de les persones assalariades. Al conjunt d'Europa, la terciarització de l'economia és molt rellevant (un 73%), però a Andorra, per les seves característiques pròpies, aquesta tendència és especialment intensa.

Destaquen dins el sector serveis el comerç (24% del total), l'hoteleria (12,7%), el sector públic (12,5%) i les immobiliàries i serveis empresarials.

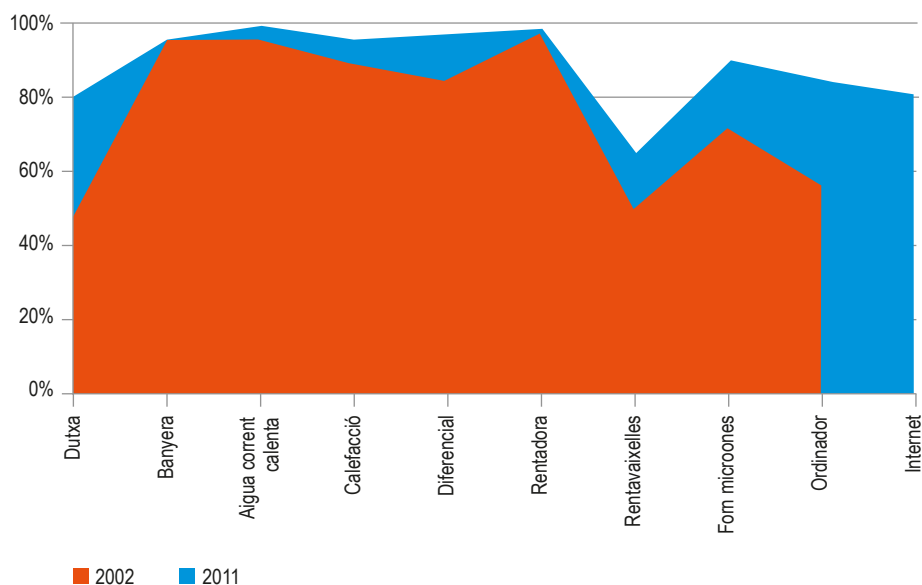
La indústria manufacturera només representa un 4% de la població assalariada i la construcció, un 7,7%. El sector primari és especialment residual, un 0,5%.

INDICADORS SOCIALS I DE VULNERABILITAT

Habitatge

Actualment, l'accés a l'habitatge s'ha convertit en un punt crític per al benestar social de les persones, o per la mateixa falta d'habitatge. La proporció d'ingressos que les unitats familiars o de convivència han de destinar a l'habitatge, sigui de compra o de lloguer, s'ha incrementat fins a nivells poc assumibles, tenint en compte, a més, els efectes de la crisi econòmica. Es considera que una família no hauria de destinar més d'un terç dels seus ingressos mensuals a una hipoteca o un lloguer. Les dades o indicadors sobre l'accés a l'habitatge són clau per analitzar la igualtat social. La recerca d'aquestes dades, o la detecció de la seva mancança, són objecte també d'un informe.

Equipaments a les llars 2002-2011

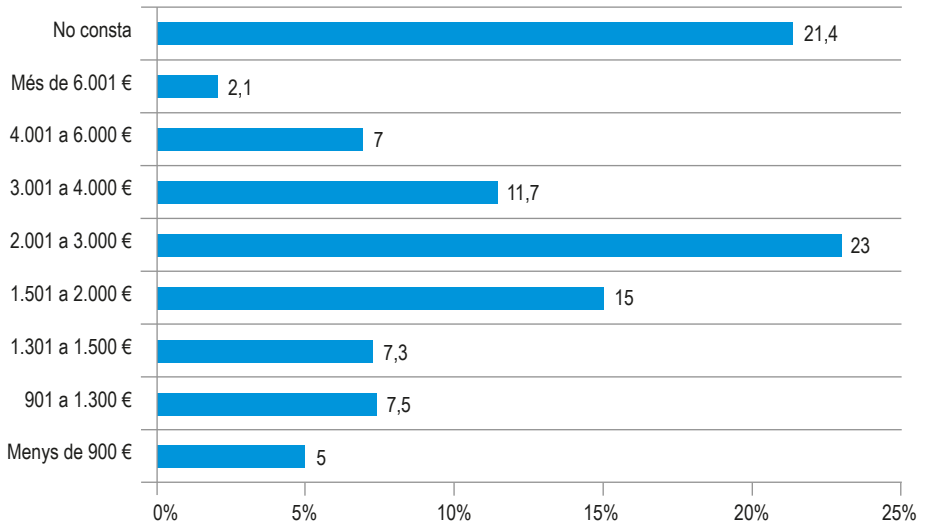


Font: Enquesta nacional de salut 2011

En el període 2002-2011, els equipaments a les llars andorranes mostren un avenç. Alguns en menor mesura, perquè ja teníem una taxa de cobertura molt alta, com tenir banyera, aigua corrent calenta o rentadora. Altres equipaments més accessoris i secundaris s'han estès significativament, com disposar de dutxa,

rentavaixelles o forn microones. També destaca l'increment d'equipaments i subministraments relacionats amb les noves tecnologies, com l'extensió de l'ordinador i la connexió a internet, una variable que ni tan sols es va preguntar el 2002.

Ingressos mensuals nets per llar • 2015



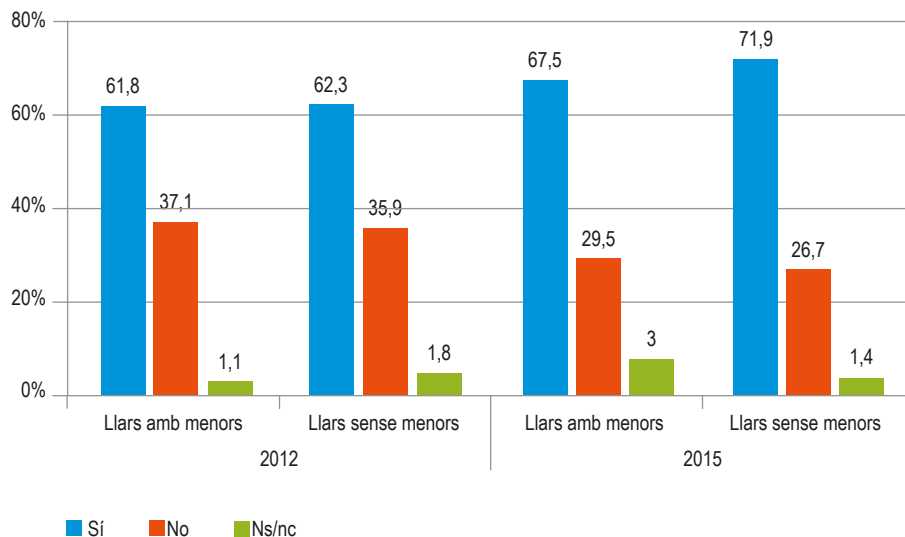
Font: Enquesta nacional de salut 2011

Per analitzar aquestes dades s'ha de tenir en compte que una de cada cinc persones va decidir no contestar la pregunta, i no se sap si són majoritàriament persones amb ingressos alts, mitjans o baixos.

En qualsevol cas, les dades són significatives. Existeix una important bretxa salarial. Mentre un 45% de les llars ingressa 2.000 € o més, i es podria considerar que tenen garantides les necessitats bàsiques amb certa solvència, un 35% de les llars ingressa menys de 2.000 €, un 12,5% menys de 1.300 €, i un 5% menys de 900 €.

Dades de l'Enquesta de l'Observatori Social d'Andorra (primer semestre de 2015)

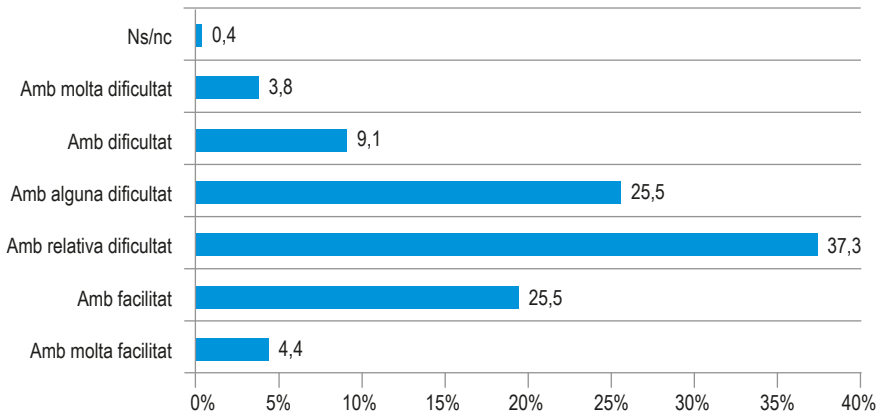
Percentatge de llars que poden pagar-se una despesa inesperada de 400 € • 2012 i 2015



Es produeix una millora entre les dades del 2012 i les del 2015. L'any 2012, entorn d'un 36%-37% de les llars no podia fer front de manera autònoma a una despesa imprevista de 400 €, mentre que el 2015 el percentatge baixa fins a un 29% (llars sense menors) i un 26,7% (llars amb menors).

A Espanya, en canvi, les dades indiquen un empitjorament, ja que el 2011 un 37,6% de les llars no podien fer front a una despesa imprevista, i el 2014 el percentatge augmenta fins al 42,6%.

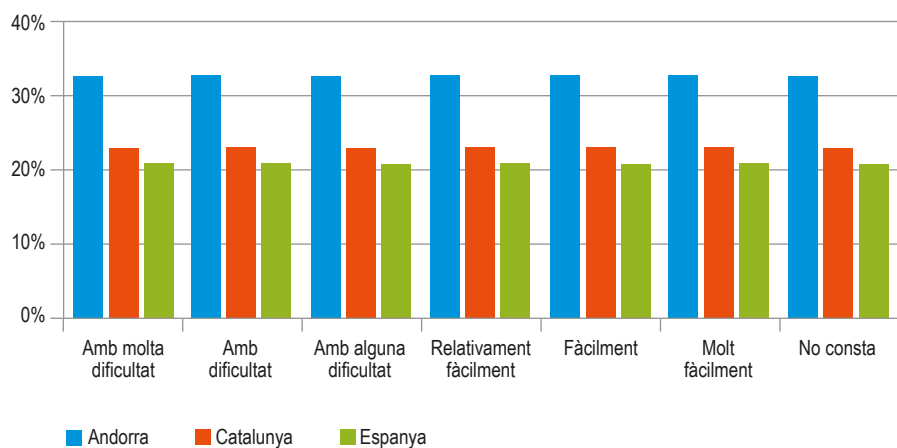
Dificultat per arribar a final de mes • 2015



Al voltant d'un 40% de la població té dificultats per arribar a final de mes en menor o major mesura.

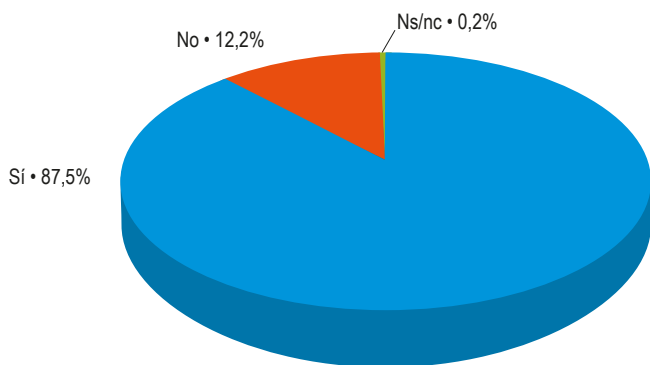
Si es comparen les dades amb Catalunya i Espanya (Enquesta de condicions de vida 2015 de l'INE), veiem que en aquests dos territoris les persones que manifesten dificultats per arribar a final de mes superen el 60%, amb un pes més gran de les respostes «Amb dificultat» i «Amb molta dificultat». És a dir, la crisi afecta més població i de manera més intensa a Catalunya i a Espanya que a Andorra.

Comparativa de les dificultats per arribar a final de mes • 2015



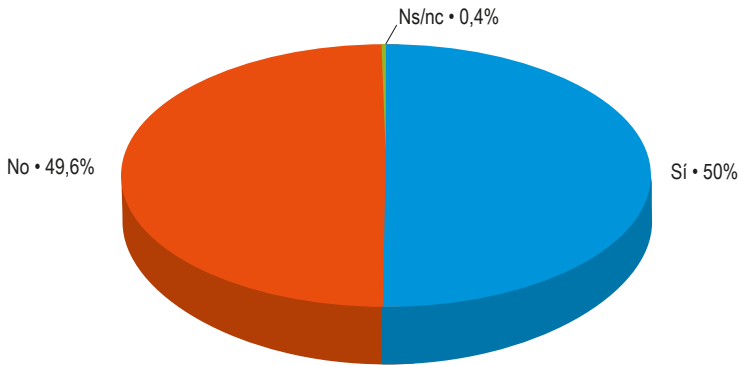
Font: Enquesta de condicions de vida 2015, www.ine.es

Dificultat per mantenir la llar a una temperatura adequada quan fa fred



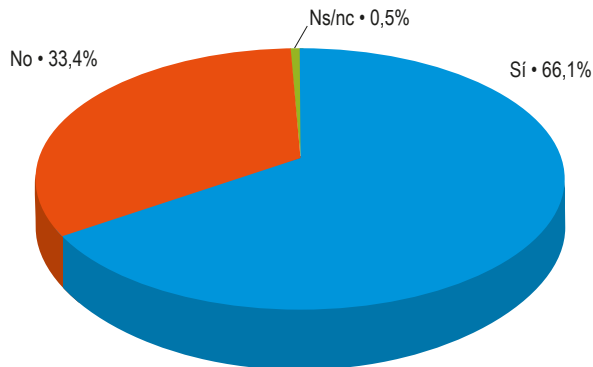
Un 12,2% de la població resident a Andorra declara que no pot mantenir casa seva a la temperatura adequada quan fa fred.

Afectació de la crisi econòmica • 2015



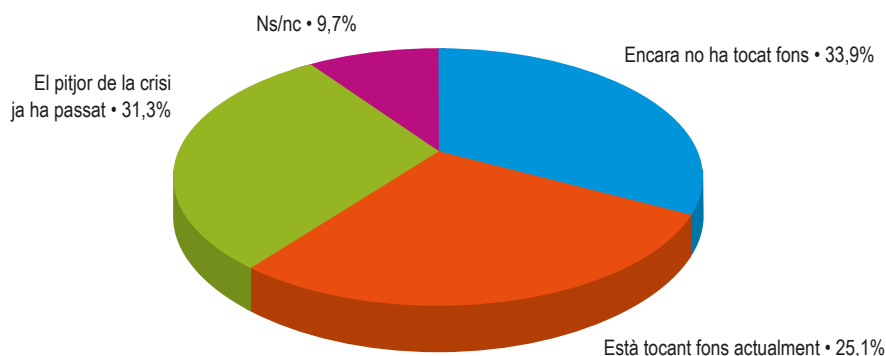
La meitat de les persones enquestades declaren que la crisi econòmica ha afectat la seva economia personal durant l'últim any.

Afectació de la crisi de 2007 a 2017



Dues de cada tres persones andorranes han estat directament afectades per la crisi econòmica d'una manera o altra. La baixada d'ingressos i la pèrdua de poder adquisitiu en són les causes fonamentals.

Percepció de la crisi • 2015

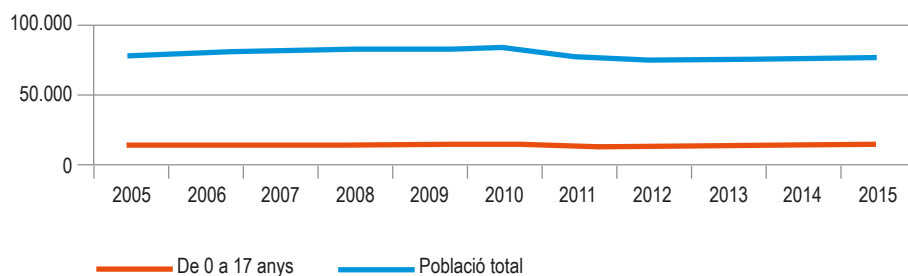


L'opinió sobre l'estat de la crisi és diversa. Un terç de les persones enquestades pensa que la crisi a Andorra encara no ha tocat fons, un 25% considera que actualment està tocat fons i un 31% diu que el pitjor ja ha passat. Un 10% no contesta.

5.1.2. INFANTS I JOVES

Detall de la població i demografia de la infància i la joventut a Andorra

Evolució de la població • 2000-2015

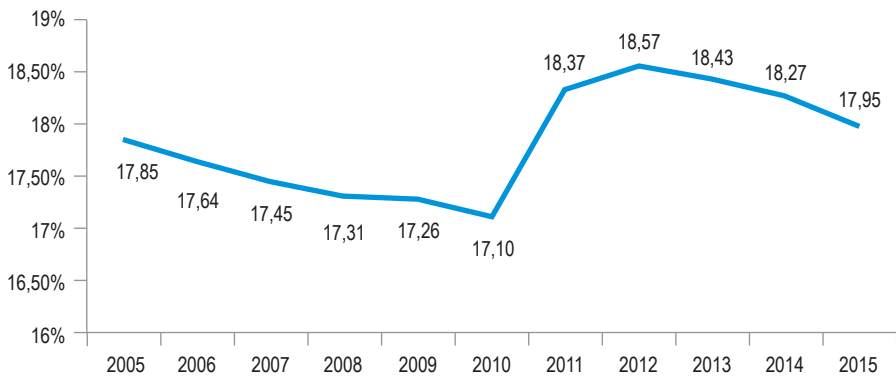


Font: Servei d'Estadística d'Andorra

La població de 0 a 17 anys a Andorra s'ha mantingut molt estable al llarg del període 2000-2015, malgrat la depuració de censos comunals de l'any 2011. Any rere any hi ha una població d'aquestes edats entorn de les 14.000-14.500 persones, amb una tendència molt lleugera al descens des de l'any 2010.

En termes proporcionals, aquesta població representa entorn del 17%-18% del total. Del 2005 al 2010 hi ha una tendència a la baixa (del 17,85% al 17,10%), però amb la regularització dels censos comunals puja a un 18,57% l'any 2012 i torna a baixar el 2015 (17,95%).

Evolució de la població menor de 17 anys sobre la població total



Font: Servei d'Estadística d'Andorra

El més destacable de l'evolució de la població de menys de 18 anys a Andorra per trams d'edat és la baixada de nadons de 0 a 2 anys, especialment a partir de l'any 2011.

La població de 0 a 5 anys és la menys nombrosa i això es relaciona amb un procés de baixada de la natalitat.

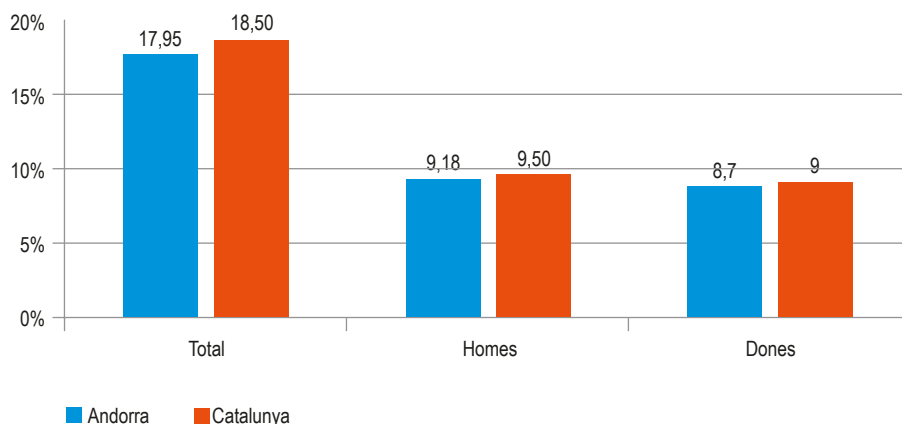
El 2005, la població entre 3 i 8 anys era la més nombrosa dins el col·lectiu de menors d'edat. El 2015 ho és la de 15 a 17 anys.

La població de 0 a 5 anys representa poc més d'un 5% de la població total, insuficient per garantir una reposició poblacional en el futur.

Població 0-17 anys per gènere. Dades comparades

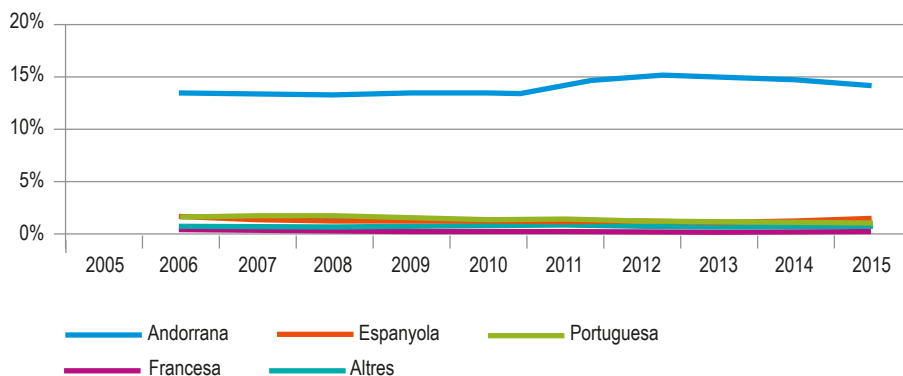
Les dades són molt semblants a les de Catalunya, amb una lleugera diferència. El 18,5% de la població a Catalunya té entre 0 i 17 anys; a Andorra, un 17,95%. A Catalunya també hi ha més homes que dones en aquest tram d'edat.

Percentatge de població menor de 17 anys. Comparativa Andorra i Catalunya • 2015



Font: INE, www.ine.es

Evolució de la població menor de 17 anys per nacionalitats • 2005-2015



Font: Servei d'Estadística d'Andorra

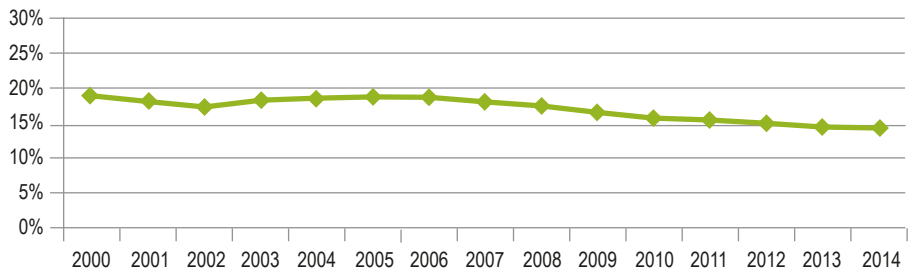
La gran majoria de la població de 0 a 17 anys és de nacionalitat andorrana. L'any 2015, 4 de cada 5 infants i joves menors de 18 anys ho és, mentre que un 8,7% té nacionalitat espanyola i un 5,8% té nacionalitat portuguesa.

Al llarg dels darrers anys la tendència ha estat que la nacionalitat andorrana ha guanyat lleugerament pes entre la població menor d'edat (el 2005 representava un 13,37% de la població total; el 2015, un 14,18%). És destacable la pèrdua de pes dels infants i joves portuguesos (de l'1,64% a l'1,05%) en termes proporcionals, probablement a causa de la crisi econòmica i el retorn d'una part d'aquesta població al seu país d'origen o la marxa a altres indrets.

Dades demogràfiques de joventut (16-29 anys)

Població d'Andorra entre 16 i 29 anys, i percentatge sobre el total de població

Evolució de la població de 16 a 29 anys

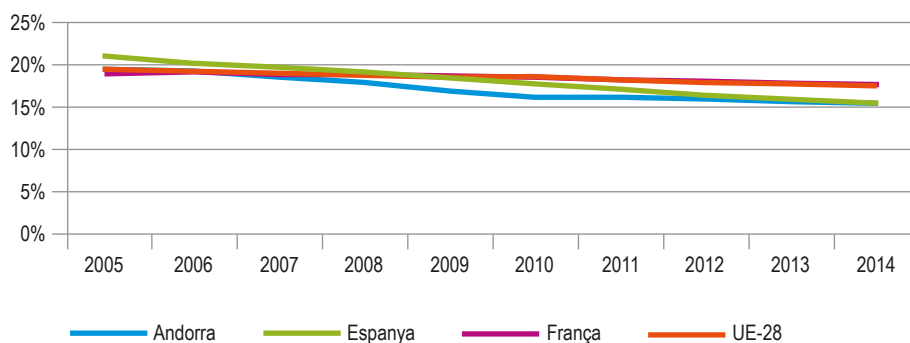


La tendència és clara: la població entre 16 i 29 anys perd pes a Andorra. De 14.611 persones el 2005 (18,6% de la població) es passa a 11.205 el 2015 (14,6%).

Aquest comportament és comú al del continent europeu, però allà no és tan acusat. A la UE-28 el pes de la població entre 15 i 29 anys passa del 19,6% el 2005 al 17,7%, mentre que a Andorra ho fa del 19,6% al 15,7%.

França té una evolució propera a la mitjana europea, però Espanya observa una caiguda similar a l'andorrana.

Comparativa de l'evolució de la població de 15 a 29 anys

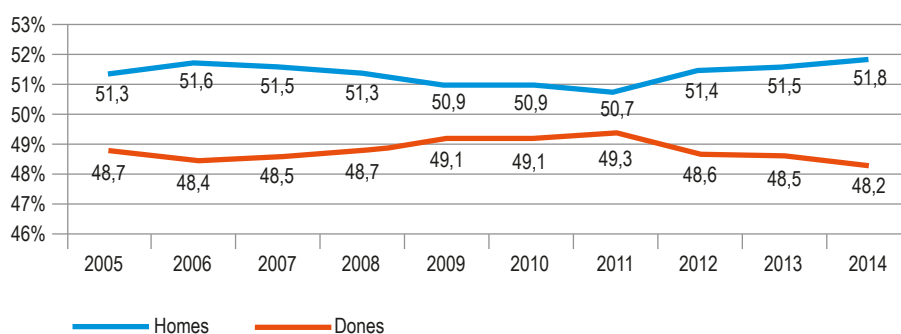


Font: Servei d'Estadística d'Andorra

Hi ha més homes que dones en el tram d'edat de 16 a 29 anys a Andorra. La proporció es mou entorn del 51% d'homes i el 49% de dones. L'any 2014 és de 51,8% d'homes i 48,2% de dones, la màxima diferència des del 2005.

Les fluctuacions d'aquesta població, tenint en compte aquest punt de partida, afecten per igual tots dos sexes.

Evolució de la població de 16 a 29 anys per sexe



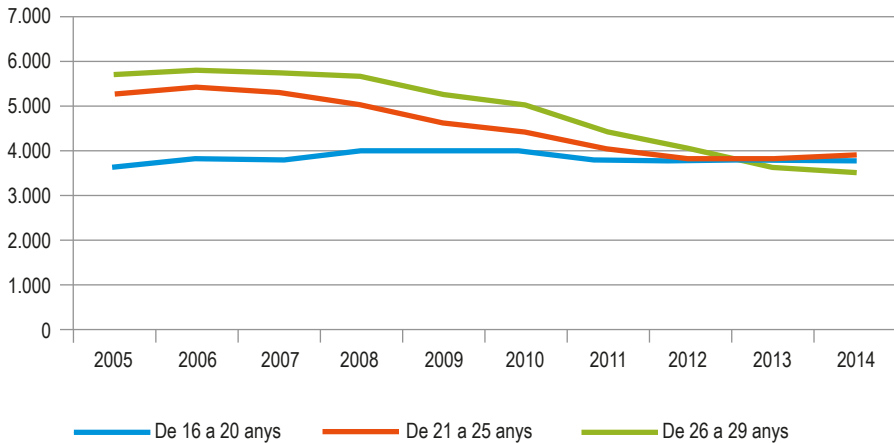
La pèrdua de població i pes poblacional es produeix per la davallada de persones als trams d'edat de 21 a 25 anys i de 26 a 29 anys, essent més intensa en aquest segon tram.

El 2005 hi havia 5.702 persones de 26 a 29 anys, 5.263 persones de 21 a 25 anys i 3.676 persones de 16 a 20 anys. El 2015 s'igualen les dades per baix i s'inverteixen les posicions: el tram d'edat de 26 a 29 anys passa a ser el menys poblat, amb 3.512 persones.

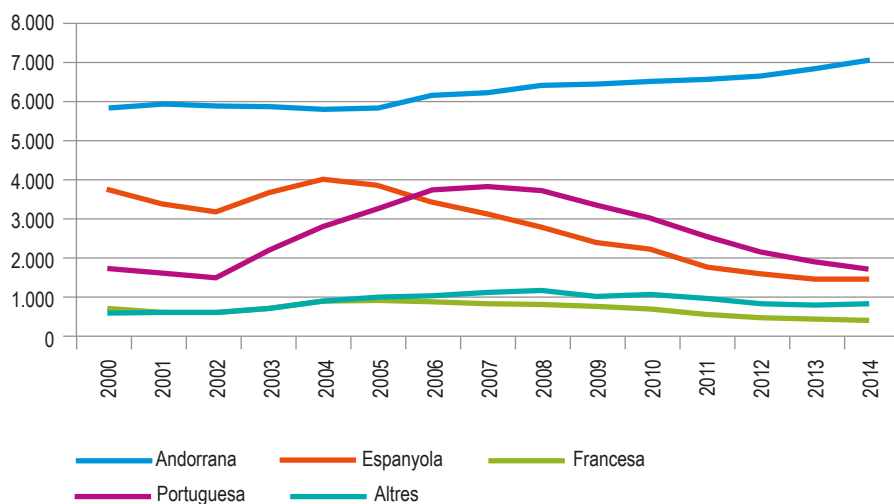
La població de 16 a 20 anys es manté al llarg del període i fins i tot puja una mica en pes poblacional (del 4,7% al 5%).

Aquestes dades s'expliquen per la crisi econòmica. És a partir del 2008 que comencen a baixar les xifres per la pèrdua de persones treballadores que marxen en perdre la feina. Com més edat dins d'aquest col·lectiu jove, més probabilitat es té d'estar plenament incorporat al mercat laboral i a les seves dinàmiques.

Evolució de la població de 16 a 29 anys per trams d'edat



Població de 16 a 29 anys per nacionalitat



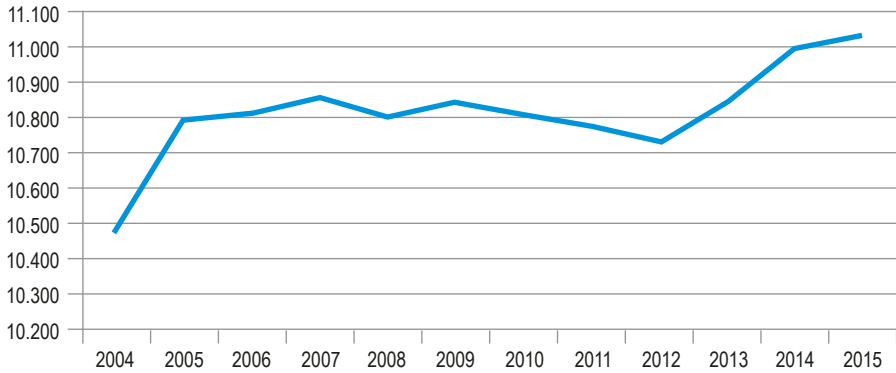
L'anàlisi de l'evolució de la població de 16 a 29 anys per nacionalitats explica clarament els motius de la davallada d'aquest col·lectiu. La forta caiguda de persones joves espanyoles, portugueses i franceses produeix aquesta davallada, i la raó és l'atur provocat per la crisi econòmica, que fa que molta gent jove marxi i s'aturin els fluxos d'arribada. En qualsevol cas, cal destacar que la caiguda de població jove de nacionalitat espanyola és anterior a la crisi econòmica.

En canvi, la nacionalitat andorrana té una tendència al creixement, però no en la proporció en què cauen les altres.

El 2005, els joves andorrans representaven quatre de cada deu persones de 16 a 29 anys. El 2014, dos terços.

Indicadors d'educació

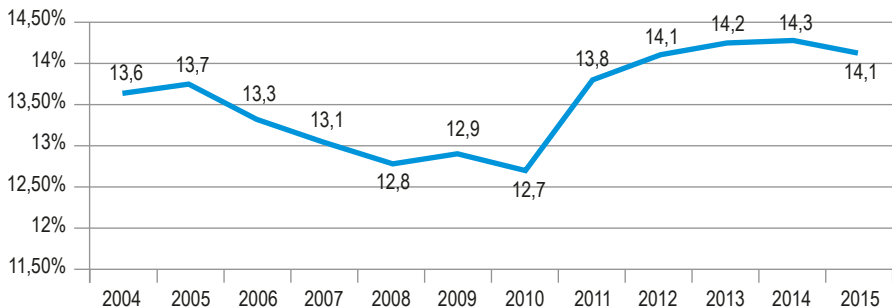
Població escolar • 2004-2015



Des del 2004, la població escolar a Andorra es manté estable, amb una lleugera tendència a l'increment a partir del 2013. De fet, el 2015 se superen per primera vegada durant el període analitzat els 11.000 estudiants, mentre que normalment les xifres es movien entorn dels 10.800.

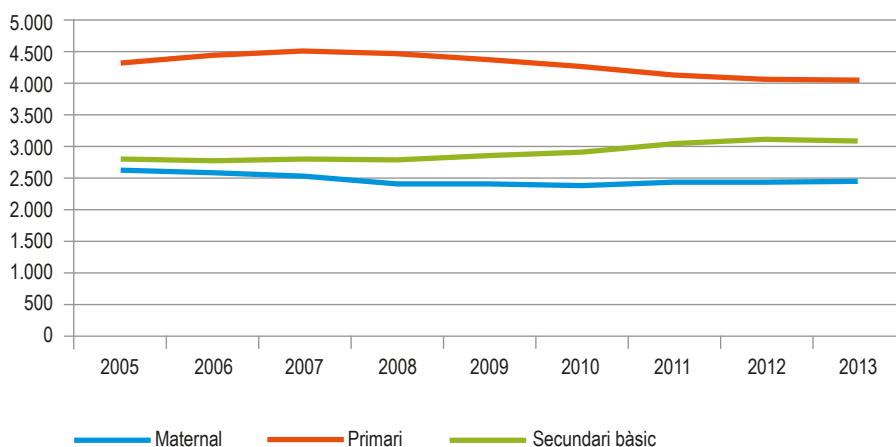
L'estabilitat de la població escolar coincideix amb la situació demogràfica de la població infantil i jove a Andorra, analitzada a l'inici d'aquest capítol. Des de la depuració dels censos comunals el 2011, la població escolar andorrana representa entorn del 14% del conjunt de la població.

Població escolar sobre població total • 2004-2015

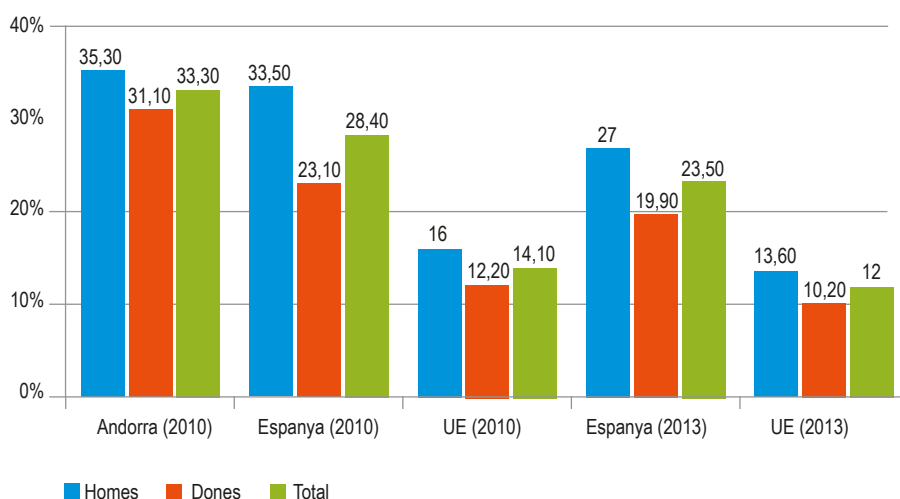


Si s'analitzen les dades per nivells escolars (2005-2013), també es troben paral·lelismes amb l'evolució demogràfica dels infants i joves: es produeix un lleuger descens de la població escolar de nivell maternal i primari, i un augment de la població escolar de nivell secundari.

Població escolar per nivell d'estudis • 2005-2013



Comparatiu de la població de 18-24 anys que ha completat la primera etapa de secundària sense continuïtat



Per completar l'anàlisi d'aquestes dades caldria tenir les d'Andorra del 2013. En qualsevol cas, Andorra presenta les pitjors dades, molt lluny de la situació al conjunt de la UE.

El 2010, a Andorra, un 33% dels joves de 18 a 24 anys ha finalitzat els estudis en el tram obligatori de l'educació secundària i no els ha continuat. A la UE, només un 14% el 2010 i un 12% el 2013 es troben en aquesta situació.

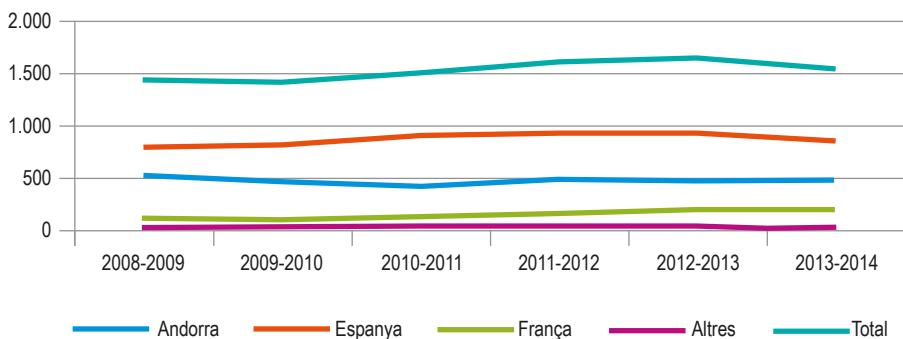
A més, la situació és pitjor entre els homes que entre les dones, un fet estructural al conjunt d'Europa.

Comparativament, només els homes espanyols (2010) presenten unes dades similars als homes andorrans (2010): un 35,30% dels andorrans i un 33,50% dels espanyols de 18 a 24 anys no passa dels estudis secundaris obligatoris. Molt lluny del 16% (2010) i del 13,60% (2013) de la mitjana de la UE.

Entre les dones andorranes, l'escletxa és més pronunciada i se situen en un percentatge proper a la taxa masculina, un 31,1%, molt distanciat del 23,1% de les dones espanyoles i absolutament allunyat del 12,2% (2010) i del 10,2% (2013) de la mitjana europea femenina.

Població universitària

Població universitària per països d'estudi

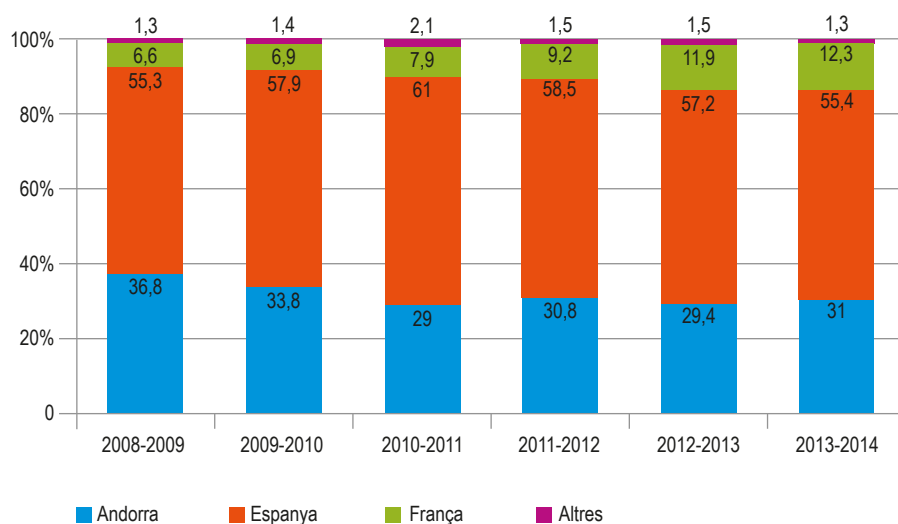


Font: *Andorra en xifres 2015* i Institut d'Estudis Andorrans

La població universitària d'Andorra es mou entorn de les 1.500 persones els darrers cursos escolars, amb una lleugera tendència, des del curs 2011-2012, a l'increment d'alumnat. Però només entorn d'un 30% dels universitaris residents a Andorra cursen els estudis al país. La majoria ho fa a l'estat espanyol, entorn del 55%-60%, depenent del curs escolar.

El segon destí preferit és França, i s'observa una tendència creixent a escollir aquest país per cursar estudis. El curs 2008-2009 ho va fer un 6,6% de la població universitària (96 persones), mentre que el curs 2013-2014 ho fa un 12,3% (190 persones). Per tant, en números absoluts, es dobla la població universitària andorrana a França.

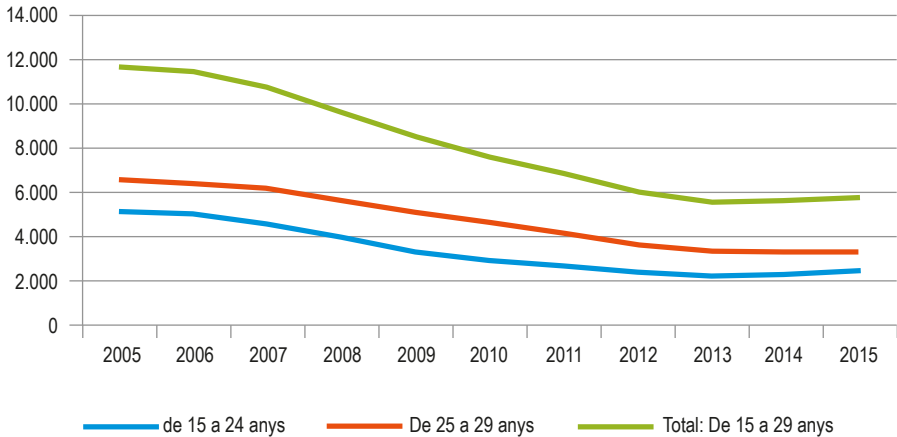
Percentatge d'universitaris per països d'estudi



Situació laboral i incorporació al mercat de treball

Assalariats per grup d'edat

Evolució de la població assalariada jove • 2005-2015



Font: Departament d'Estadística d'Andorra

Andorra perd en els darrers anys població assalariada jove d'una manera molt significativa, en un procés que comença abans del 2008 i que s'intensifica amb la crisi. Només des del 2014, amb la recuperació econòmica, el procés de caiguda es deté.

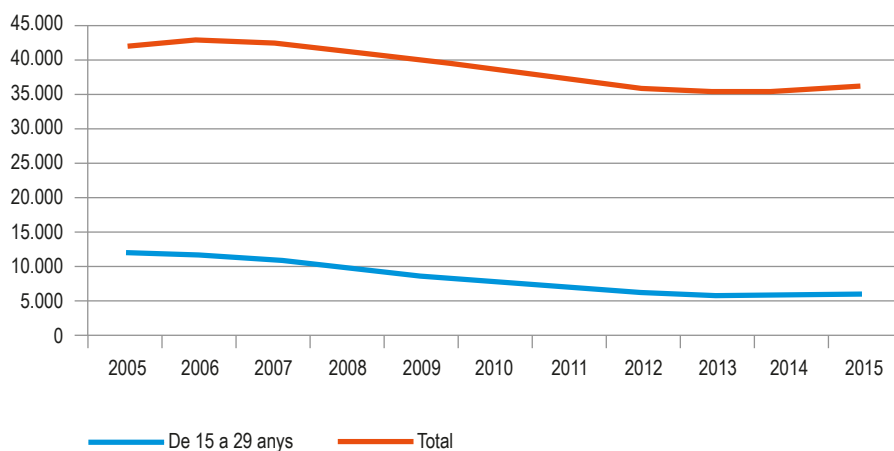
De les 11.691 persones assalariades de 15 a 29 anys el 2005 es passa a 5.793 l'any 2015. Per tant, el col·lectiu de joves assalariats perd aproximadament la meitat dels efectius.

La caiguda afecta tots els trams d'edat, especialment els més nombrosos, els de 25 a 29 anys i de 20 a 24 anys.

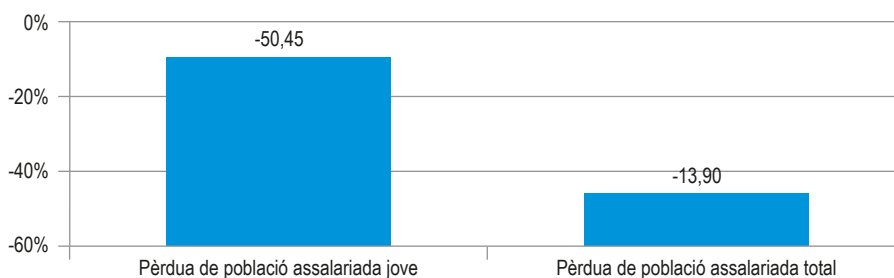
Mentre que la població assalariada total, en el període 2005-2015, perd 5.799 persones (un 13,9% del total), la població assalariada de 15 a 29 anys perd 5.898 persones, un 50,45% del seu total, una xifra superior a la pèrdua de la població assalariada total. Cal concloure, doncs, que aquesta pèrdua de població assalariada a Andorra es deu a l'èxode de població jove i a les dificultats d'accés al mercat laboral dels joves que s'hi incorporen.

La pèrdua de població assalariada a Andorra en els darrers anys es deu a l'èxode de població jove i a les dificultats d'accés al mercat laboral dels joves que s'hi incorporen.

Població assalariada total i jove



Percentatge de pèrdues de població assalariada • 2005-2015

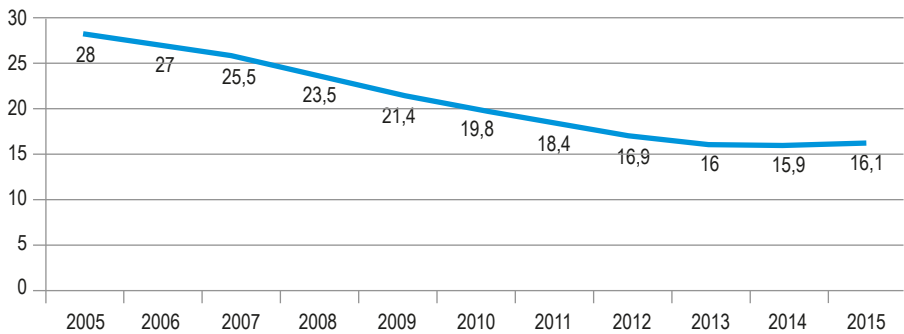


La significativa pèrdua de persones assalariades joves a Andorra ha comportat una pèrdua de pes de la població assalariada.

Els joves assalariats de 15 a 29 anys passen de representar el 28% de la població assalariada el 2005 al 16,1% el 2015.

En canvi, creix significativament el pes de la població assalariada de 45 anys en endavant i es manté la població assalariada de 35 a 44 anys, en un procés clar d'envelliment de la població assalariada a Andorra que cal que analitzin els decisors públics i el conjunt de la societat civil.

Percentatge de la població assalariada de 15 a 29 anys • 2005-2015



Taxa d'ocupació per grup d'edat de la població d'Andorra. Dades comparades

Les taxes d'ocupació dels joves de 15 a 19 anys són baixes perquè es tracta de població en edat de formació. En tot cas hi ha una tendència decreixent intensa, igual que de la taxa d'ocupació dels joves de 20 a 24 anys, que passa del 85% el 2005 al 51% el 2014.

La taxa d'ocupació dels joves de 25 a 29 anys és, l'any 2014, la més elevada de tots els trams d'edat, amb un 77%, però molt lluny del 94,7% del 2005.

Per tant, les taxes d'ocupació de la població jove es veuen afectades centralment en el període 2005-2014, marcat per la crisi de 2008.

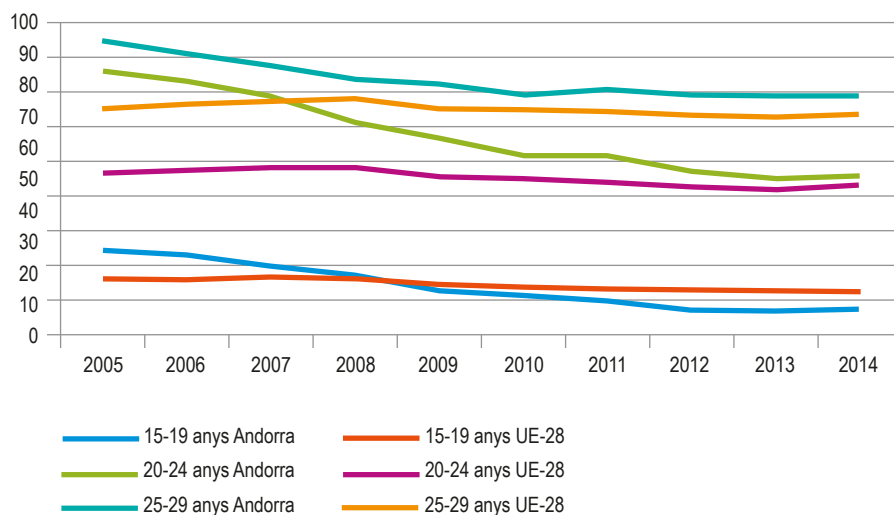
Les taxes d'ocupació de la població més gran de 19 anys a Andorra són superiors a la mitjana de la UE-28, per les característiques de l'economia andorrana i el seu mercat laboral. Però també és cert que l'evolució de caiguda és més acusada per

l'afectació de la crisi econòmica del 2008, molt especialment entre el jovent de 20 a 24 anys, que passa del 85% el 2005 al 51% el 2014, mentre que l'europea passa del 52,6% al 48,4%. Per tant, la crisi a Andorra ha fet convergir les taxes d'ocupació juvenil andorrana i europea. L'èxode de població jove de nacionalitat no andorrana afectada per l'atur és d'alguna manera al darrere d'aquesta evolució.

La taxa d'ocupació dels més joves, de 15 a 19 anys, és menor que l'europea el 2014, per la seva important caiguda del 28% el 2005 al 8,8% el 2014.

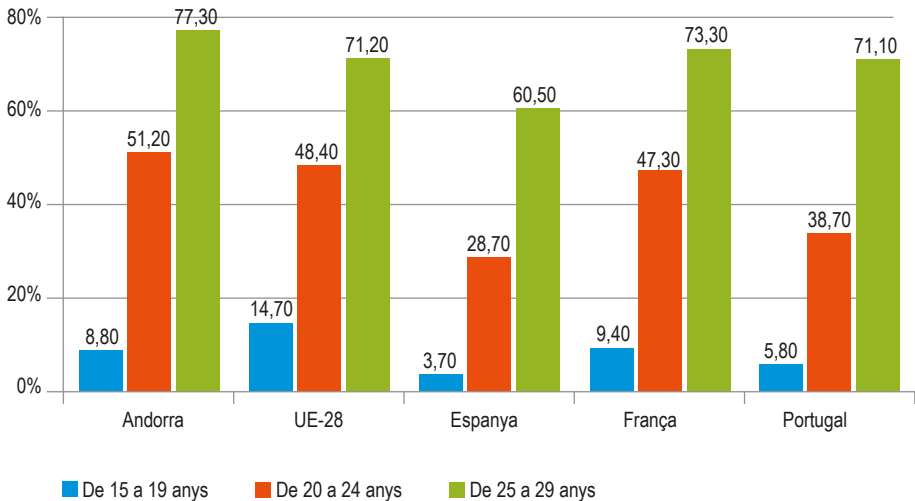
Les taxes d'ocupació de la població més gran de 19 anys a Andorra són superiors a la mitjana de la UE-28. La crisi ha fet convergir les taxes d'ocupació juvenil andorrana i europea.

Comparativa de l'evolució de les taxes d'ocupació per trams d'edat Andorra • UE-28



Als països de la Unió Europea també ha disminuït la taxa d'ocupació dels joves en els darrers anys, però aquest descens és superior entre els joves d'Andorra. A Espanya i Portugal també s'observa una disminució important de la taxa d'ocupació dels joves, sobretot dels menors de 25 anys.

Comparatiu de la població de 18-24 anys que ha completat la primera etapa de secundària sense continuïtat



Font: Eurostat. Employment and unemployment (*Labour Force Survey*). Employment rates by sex, age and nationality

Tot i els efectes de la crisi econòmica del 2008, Andorra té unes taxes d'ocupació superiors a la mitjana de la UE i els països propers, tant en el tram d'edat de 25 a 29 anys com en el de 20 a 24 anys. El fet de tenir una important massa de població activa en un petit territori dinàmic laboralment determina aquest resultat.

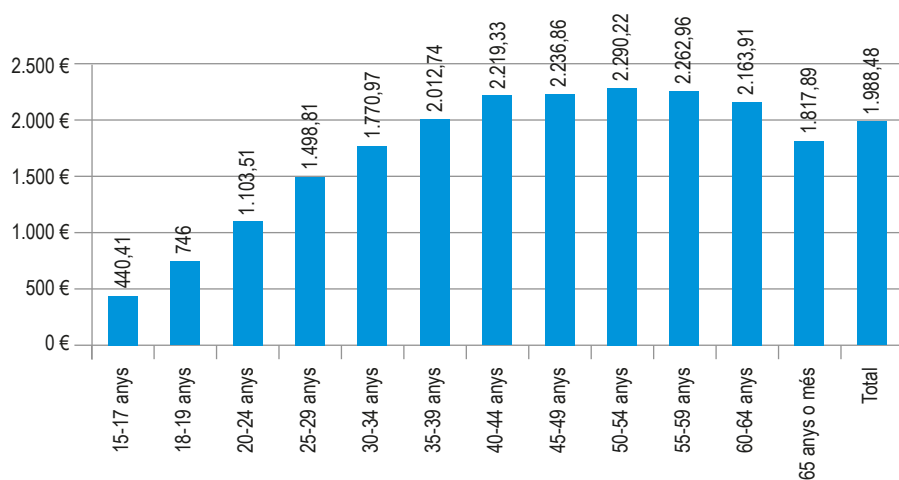
El que ha provocat la crisi és una tendència a la confluència amb la situació general de la UE, o de països com França o, en menor mesura, Portugal. Espanya presenta unes taxes d'ocupació juvenils molt per sota de la mitjana europea i dels països del seu entorn.

Salari mitjà per grup d'edat

El gràfic següent és prou significatiu de les diferències salarials per edats i de les dificultats del jovent actual per tenir un salari que li permeti desenvolupar la seva autonomia personal i familiar dins els nivells de vida socialment establerts.

Els joves comencen la seva vida laboral amb unes mitjanes salarials molt baixes, i no és fins als 35 anys que se situen en bandes salarials properes a la mitjana general. Un jove de 25 a 29 anys cobra de mitjana un terç menys que la població de 40 a 59 anys (1.498 € contra més de 2.200 €).

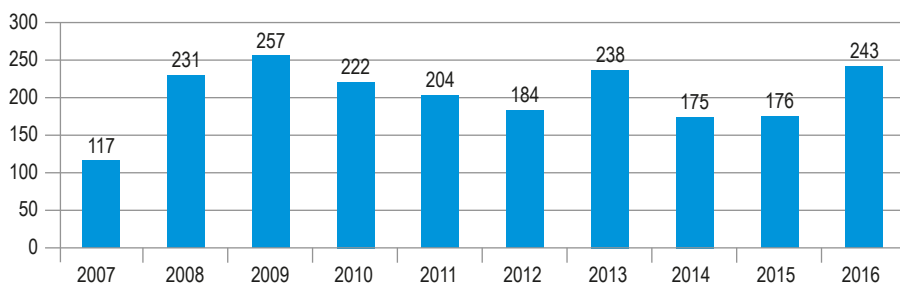
Mitjana salarial per trams d'edat • 2015



Font: Departament d'Estadística d'Andorra

Protecció a la infància i l'adolescència L'Equip Especialitzat de Protecció a la Infància

Infants i adolescents atesos per l'EEPI



L'Equip Especialitzat de Protecció a la Infància (EEPI) va atendre l'any 2016 243 infants i adolescents.

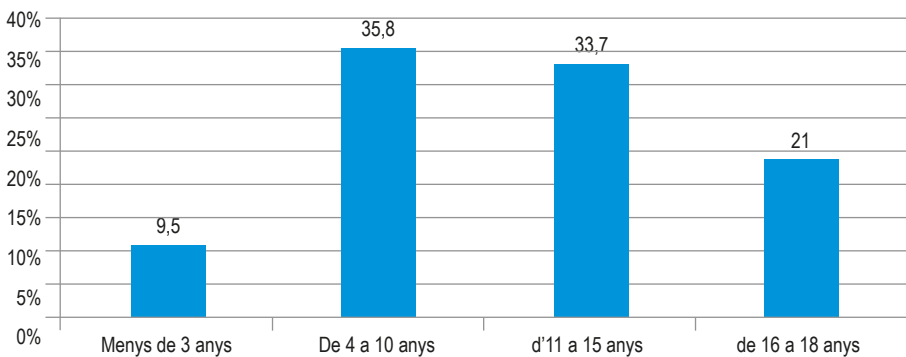
En els darrers anys, els menors atesos al servei giren al voltant dels dos centenars, essent l'any de més usuaris el 2009 (257 persones) i el de menys, el 2007 (117 persones). El 2016 ha estat un dels anys de més atenció quantitativa.

Els menors atesos el 2016 representen un 1,73% del total de menors residents a Andorra.

Per gènere, s'atenen lleugerament més homes (54,7%) que dones (45,3%).

Per nacionalitats, tenint en compte que els nacionals andorrans de 0 a 17 anys representen el 80% dels infants i joves al país, hi ha una petita tendència a la sobrerrepresentació de nacionals no andorrans entre les persones ateses: un 69,5% tenen nacionalitat andorrana, un 15,2% espanyola, un 9,9% portuguesa, un 2,5% francesa i un 2,9 són d'altres nacionalitats.

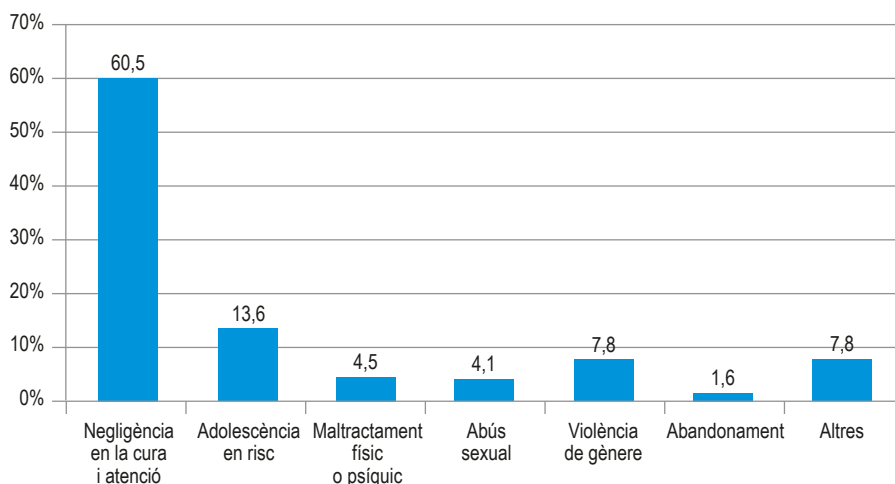
Edats de les persones ateses a l'EEPI • 2016



La distribució de les edats dels menors atesos se centra en els trams de 4 a 10 anys (35,8%) i d'11 a 15 anys (33,7%).

Un de cada cinc atesos és un jove adolescent de 16 a 18 anys, i un de cada deu té de 0 a 3 anys.

Tipus de situacions de risc dels menors atesos a l'EEPI • 2016



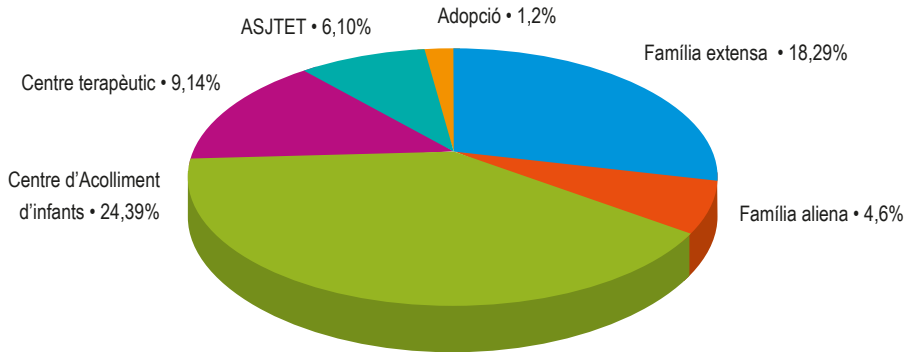
En la majoria dels casos atesos, un 60%, la problemàtica té a veure amb una desatenció familiar del menor, material, afectiva o totes dues alhora.

En un 13,6% dels casos el problema té a veure amb conductes del menor que poden afectar greument el seu desenvolupament personal.

Els casos de violència de gènere, abús sexual, abandonament o maltractament físic o psíquic són més puntuals, però junts sumen un 19%, tenint en compte que tenen en comú una manifestació més gran d'agressió física i violència explícita.

Finalment en un 7,8% dels casos hi ha al darrere una problemàtica més complexa que surt de les conceptualitzacions habituals.

Establiment de mesures de protecció • 2016



En 62 casos, un 25,5% del total de persones ateses, s'han establert mesures de protecció davant la gravetat i el risc de la situació per al menor.

Les mesures són diverses. Destaquen l'estada al Centre d'Acolliment d'Infants i Joves La Gavernera (39%, 24 persones) i la implicació i tutela de la família extensa del menor (29%, 18 persones).

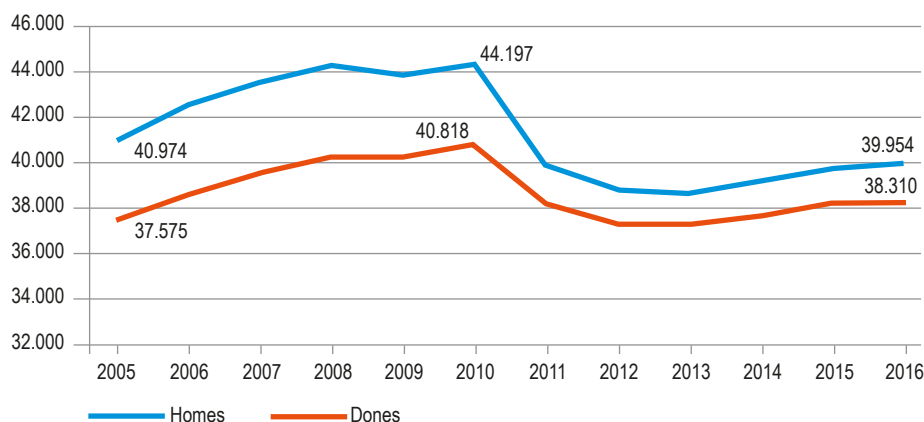
En segon lloc hi hauria la participació del menor en el Centre Terapèutic (9 casos) i el suport del menor per part de l'Àrea de Suport a Joves Tutelats i Extutelats (ASJTET, 6 persones).

En casos més puntuals, el menor és acollit per una família aliena (4 casos), i hi ha hagut també un cas d'adopció.

5.1.3. LES DONES

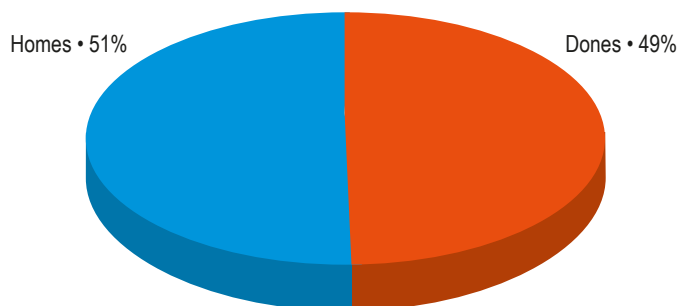
Dades generals sobre gènere

Evolució de la població per sexe • 2005-2016



A Andorra hi ha lleugerament més homes que dones. El 2016, la proporció és de 51,01% d'homes i 49,58% de dones. S'observa que el canvi de tendència en el creixement demogràfic produït l'any 2011, marcat per la davallada i l'estancament, ha fet que la proporció homes-dones s'apropi, ja que els valors anteriors eren aproximadament el 52% d'homes i el 48% de dones. Si es comparen aquestes dades amb l'entorn immediat, veiem que a Catalunya la proporció de dones és lleugerament superior a la d'homes (50,8% i 49,2%, INE, 2015). El pes del fet migratori a Andorra marca aquestes diferències, en qualsevol cas poc importants, però significatives.

Població per sexe • 2016



La situació laboral de les dones

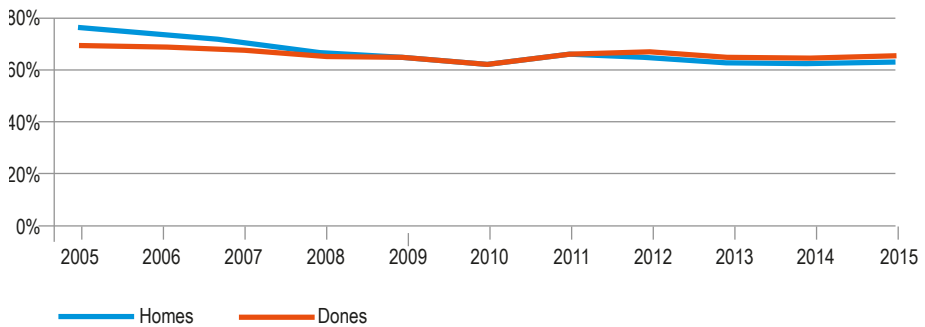
L'evolució de la taxa d'ocupació per gènere es presenta en dues etapes: del 2005 al 2010 i del 2010 al 2015.

La primera etapa comença amb una significativa diferència entre la taxa d'ocupació dels homes (75%) i la taxa d'ocupació de les dones (69%). Però les diferències s'estrenyen amb la caiguda de la taxa masculina en un marc general de decreixement.

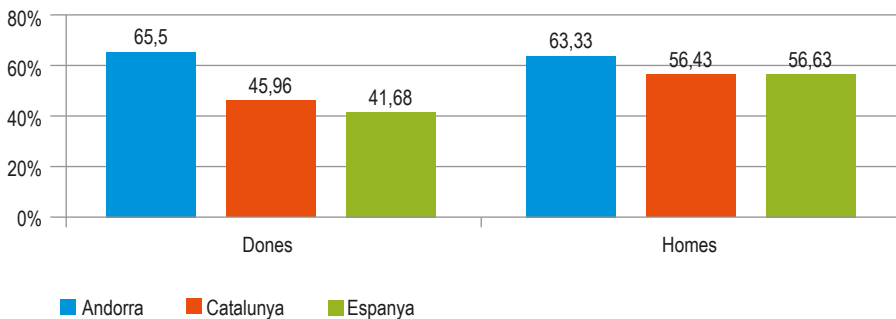
A partir de l'any 2010, ambdues taxes comencen a recuperar-se una mica, però la de les dones fins i tot és més elevada que la dels homes (65% i 63% el 2015).

Partint de les dades de l'Enquesta de població activa del quart trimestre de 2015 a Espanya (INE), veiem grans diferències entre les taxes d'ocupació a Andorra i a Catalunya i Espanya. Tant la taxa masculina com la femenina són destacadament més altes, i en el cas de les dones se situa entre 20 i gairebé 25 punts percentuals de diferència.

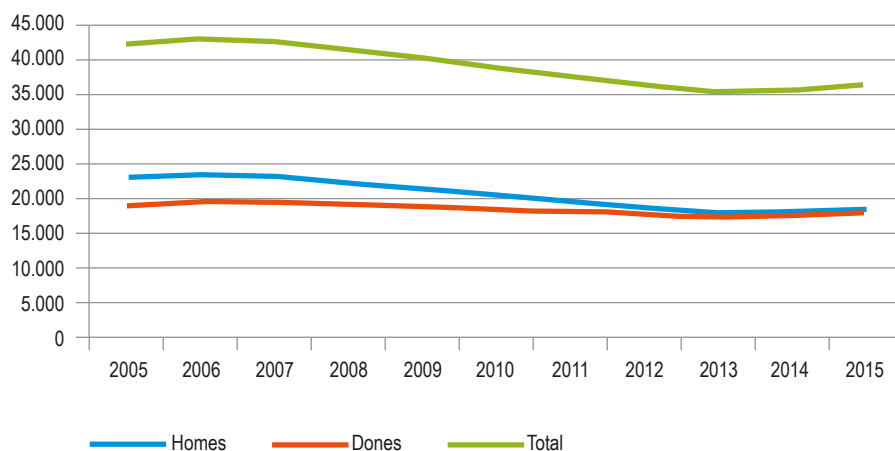
Evolució de la taxa d'ocupació per sexe • 2005-2015



Taxes d'ocupació comparades • 2015



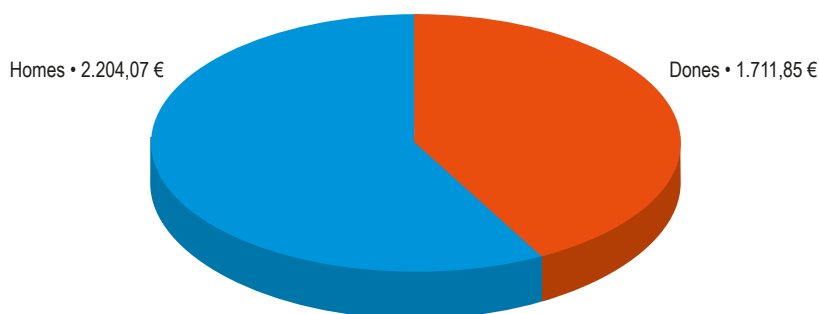
Evolució del nombre d'assalariats • 2005-2015



Amb l'esclat de la crisi econòmica l'any 2008 es produeix una important davallada del nombre de persones assalariades a Andorra, que només es comença a recuperar a partir de l'any 2014. De 42.508 persones assalariades el 2006 es passa a les 35.928 de l'any 2015. Cal destacar que el descens ha afectat especialment els homes, la qual cosa ha comportat, des de l'any 2013, un empat tècnic entre el nombre d'homes i de dones assalariats.

Anàlisi dels salaris

Salari mitjà per sexe • octubre 2016



Segons dades del Departament d'Estadística d'octubre de 2016, el salari mitjà a Andorra arriba als 1.959,22 € mensuals. Però si es desglossa la mitjana per gènere, els homes cobren 2.204,07 € de mitjana i les dones, 1.711,85 €. Això significa que les dones cobren un 22% menys de mitjana.

Les dones cobren un 22% menys de mitjana a Andorra. En alguns sectors d'activitat, les diferències superen el 40%.

S'aprecien grans diferències salarials mitjanes per sectors, tant entre els homes com entre les dones. Però en tots els sectors d'activitat, sense excepció, la mitjana salarial de les dones és inferior a la dels homes.

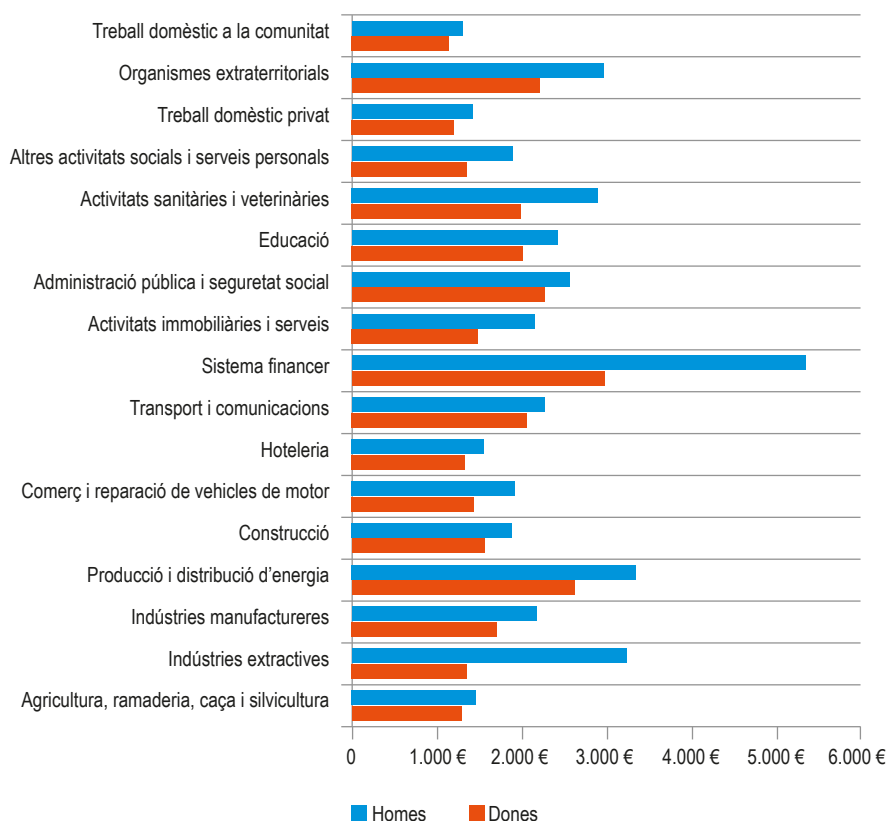
Les diferències salarials més acusades es donen en sectors on els homes tenen mitjanes salarials altes, com la indústria extractiva (-58,5%) o el sistema financer (-43,3%).

Les diferències salarials menys acusades es produeixen en l'àmbit del transport i les comunicacions (-8,9%), el treball domèstic a la comunitat (-10,1%) i l'administració pública (-10,9%).

Per aprofundir en aquesta evident bretxa salarial caldria analitzar la distribució per gènere del nivell de qualificació de les feines.

Les dades i indicadors sobre la situació laboral i el mercat de treball són del tot insuficients per fer una valoració adequada de la situació de les dones en aquest àmbit a Andorra. Cal, sobretot, tenir dades i conèixer el nivell de qualificació professional de les dones en les feines que exerceixen, i vincular aquest nivell al salari que guanyen en comparació sempre amb el dels homes. Les dones, en línies generals, no només guanyen menys diners que els homes per determinades ocupacions, sinó que acostumen a ocupar feines de més baixa qualificació professional segons el sector. D'aquest creuament de variables se'n podrien extreure millors conclusions.

Salari mitjà per sexe i sector • 2015

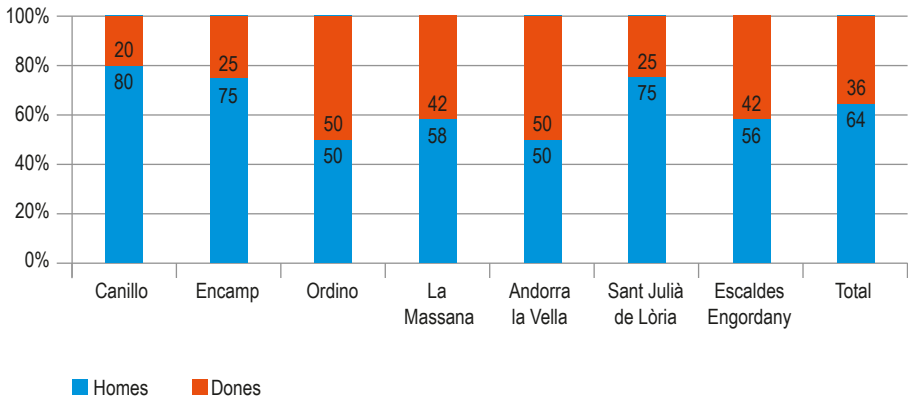


Indicadors sobre participació política

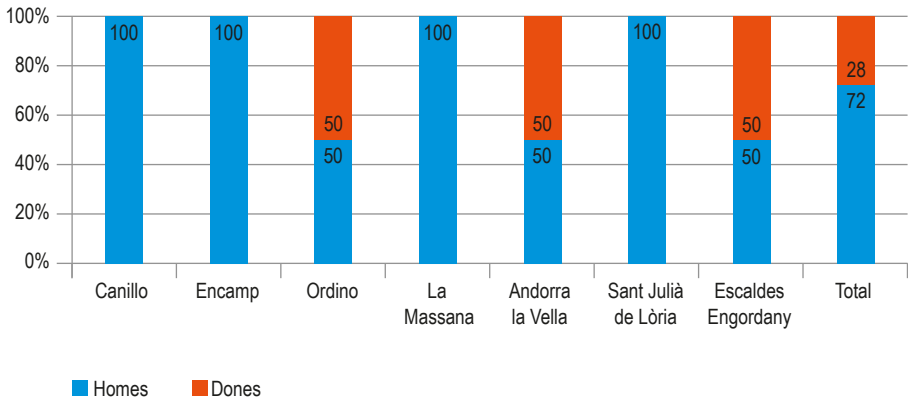
Administració comunal • Candidats a les eleccions comunals

A les eleccions comunals de desembre de 2015 van resultar escollides 80 persones, de les quals 51 eren homes (un 64%) i 29, dones (un 36%). És a dir, un de cada tres càrrecs electes és una dona, lluny encara d'una situació d'igualtat. Amb tot, hi ha parròquies com Ordino, la Massana, Andorra la Vella i Escaldes-Engordany on es produeix una situació de paritat total o gairebé, mentre que a Canillo, Encamp o Sant Julià de Lòria la diferència és molt elevada (75% d'homes o més).

Càrrecs electes per parròquia • 2015



Caps de llista per parròquies • 2015



Un de cada tres càrrecs electes a les últimes eleccions comunals del 2015 és una dona.

Si s'analitzen les dades per caps de llista en totes les candidatures que es van presentar a les eleccions comunals del 2015, la proporció de dones baixa al 28%, pràcticament una de cada quatre. I les diferències en aquest sentit són dràstiques per parròquies. En quatre (Canillo, Encamp, la Massana i Sant Julià de Lòria) no

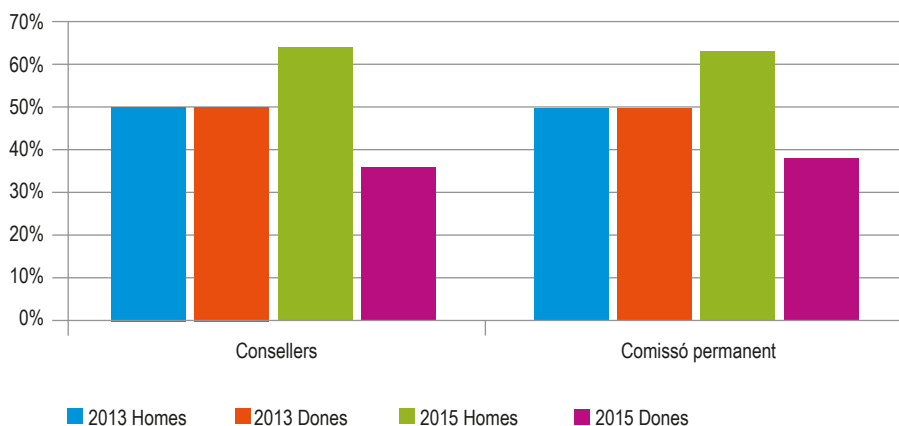
hi ha cap dona cap de llista. I en tres parròquies hi ha el mateix nombre de caps de llista homes que dones (Ordino, Andorra la Vella i Escaldes-Engordany). S'ha de tenir en compte que ser cap de llista d'una candidatura no implica sortir elegit. Això depèn dels resultats electorals.

Cònsols majors • 2015



Consell General

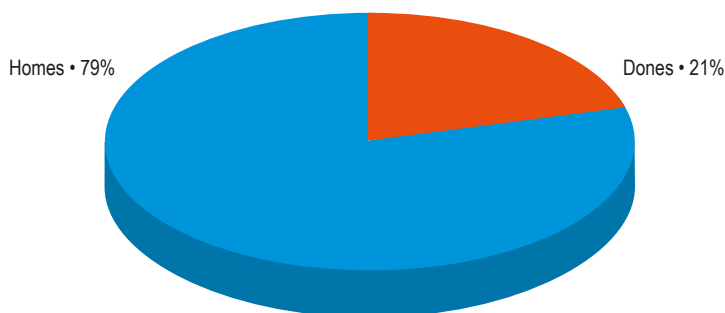
Composició per sexe al Consell general • 2013-2015



De la situació avaluada el 2013, on hi havia una paritat de dones tant al ple del Consell General com a la Comissió Permanent, amb les eleccions del 2015 s'ha passat a un desequilibri, ja que només hi ha 10 conselleres electes (d'un total de 28, un 36%) i 3 són a la Comissió Permanent (d'un total de 8, un 38%). Cal destacar que, al Consell General, el càrrec de **síndic** general sempre ha estat ocupat per un home.

A les eleccions generals del 2015, els caps de llista homes han estat molt més nombrosos que les dones, en una proporció global de 79%-21%. Tant a la circumscripció nacional com en quatre parròquies no hi ha hagut cap dona cap de llista (Canillo, Ordino, Andorra la Vella i Sant Julià de Lòria). En dues parròquies hi ha hagut paritat (Encamp i Escaldes-Engordany), i només a la Massana hi ha hagut més caps de llista dones que homes (2-1).

Caps de llista a les eleccions generals • 2015



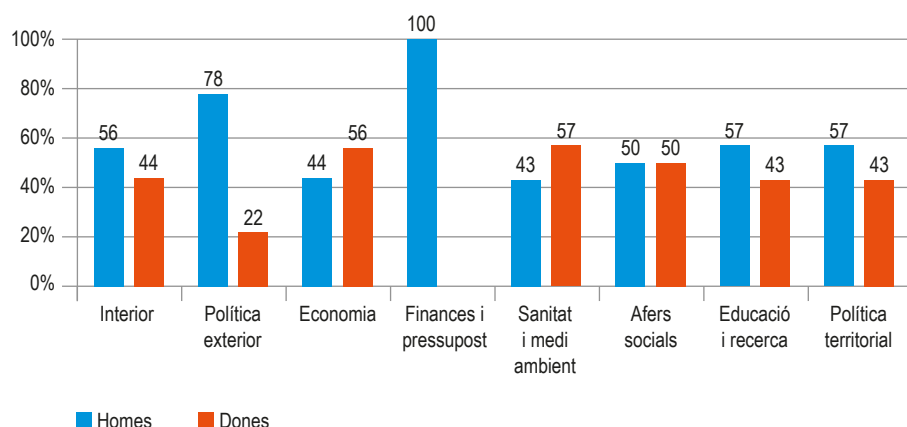
Font: www.eleccions.ad

Composició de les comissions parlamentàries per cartera i sexe, 2016

Pel que fa a la composició de les comissions legislatives del Consell General, en general hi ha una tendència a la paritat, tret de la Comissió de Finances i Pressupost, on no hi ha cap consellera, i la de Política Exterior, amb una presència clarament minoritària de dones (22%).

En canvi, hi ha comissions amb un 50% o més de dones, com la d'Afers Socials (50%), la d'Economia (56%) i la de Sanitat i Medi Ambient (57%).

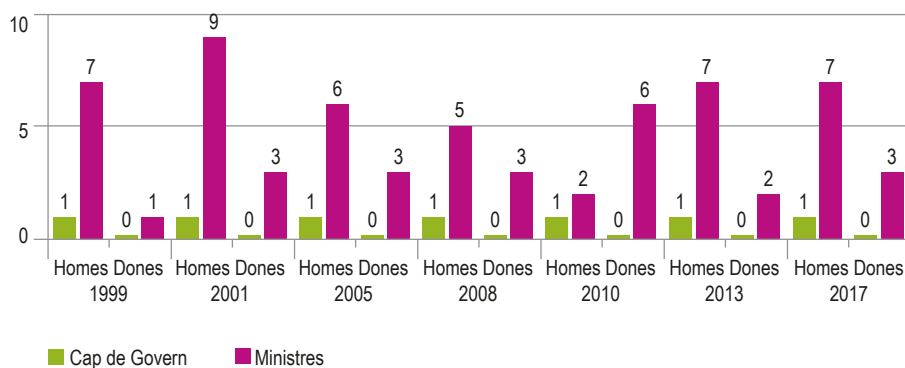
Composició de les comissions legislatives • 2016



Font: www.consell.ad

Composició del Govern

Composició del Govern per sexe • 1999-2017

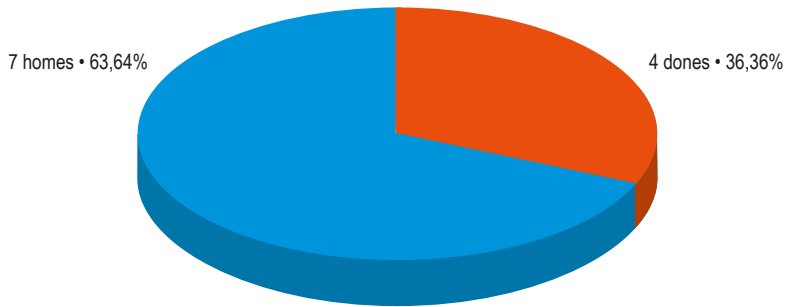


Font: www.govern.ad

El Govern actual d'Andorra es compon de 7 homes i 4 dones, amb el cap de Govern masculí. La desigualtat es fa palesa.

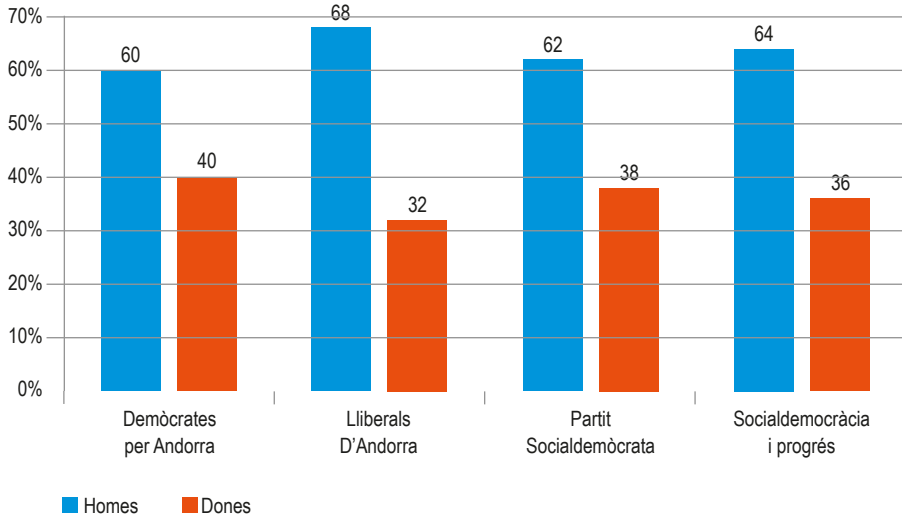
Cal destacar que el càrrec de cap de Govern no ha estat ocupat mai per una dona.

Composició del Govern per sexe • 2017



Proporció d'homes i dones als partits polítics

Afiliació als partits per sexe • 2016



Font: Qüestionari Gender Equality Comission (2016)

L'afiliació de les dones als partits polítics presenta una tendència similar en aquells de què es tenen dades: des d'un 32% de dones al Partit Liberal a un 40%

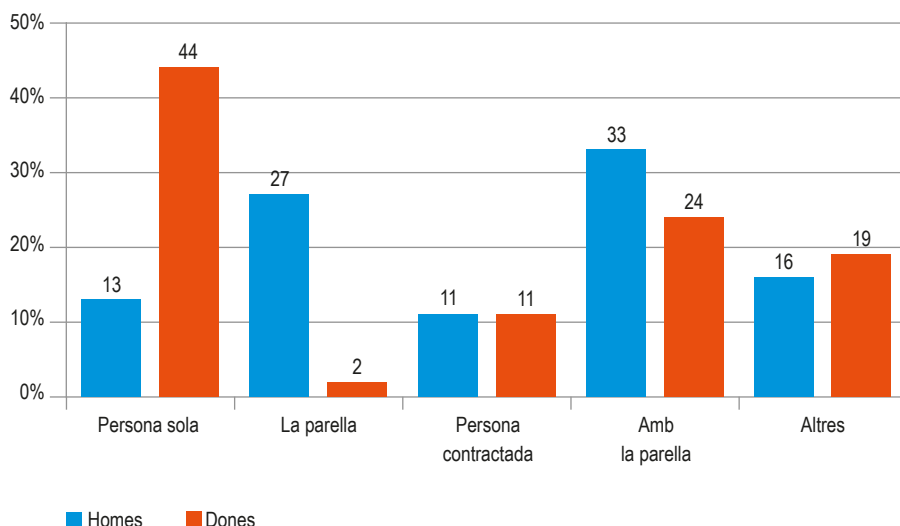
a Demòcrates d'Andorra. És a dir, en línies generals, les dones representen una mica més d'un terç de les persones afiliades als partits polítics; queda, per tant, camí per recórrer per a una igualtat en la participació.

Conciliació de la vida familiar, laboral i social i cura a les persones

Les persones tenen tota una sèrie d'ocupacions i obligacions lligades a la vida privada, domèstica i familiar, en les quals tradicionalment s'han assignat uns rols i hàbits que afecten directament les dones per poder accedir en condicions d'igualtat a altres esferes de la vida, com ara l'àmbit professional o la participació social i política.

Quan el temps es dedica a una activitat no es pot dedicar simultàniament a una altra. Responsabilitats com el treball domèstic i l'atenció i cura a les persones de l'àmbit familiar (infants, gent gran amb dificultats d'autonomia o persones amb discapacitat, etc.) determinen els graus, nivells i possibilitats d'accés a altres activitats. La igualtat entre dones i homes en aquest sentit és clau per poder conciliar la vida personal i familiar amb la vida social i professional. En aquest apartat es mostren dades relatives a aquesta qüestió.

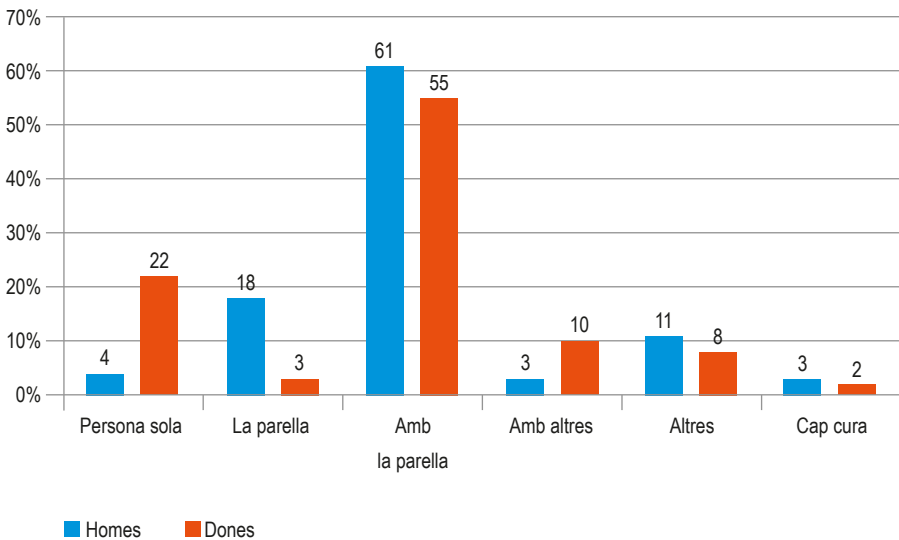
Responsable principal del treball domèstic segons el sexe



Font: Enquesta nacional de salut 2011

Aquestes dades són molt interessants perquè es basen en autopercepcions. Un 44% de les dones afirmen que elles soles realitzen les tasques domèstiques, mentre que un 27% dels homes reconeix que les tasques domèstiques les fa essencialment la seva parella. Un 24% de les dones diu que les tasques domèstiques són compartides amb la parella, mentre que en el cas dels homes aquesta situació és percebuda pel 33%. És a dir, hi ha diferències d'autopercepció que en qualsevol cas porten a concloure que les tasques domèstiques són molt més assumides per les dones que pels homes.

Cura dels menors de 15 anys segons el sexe



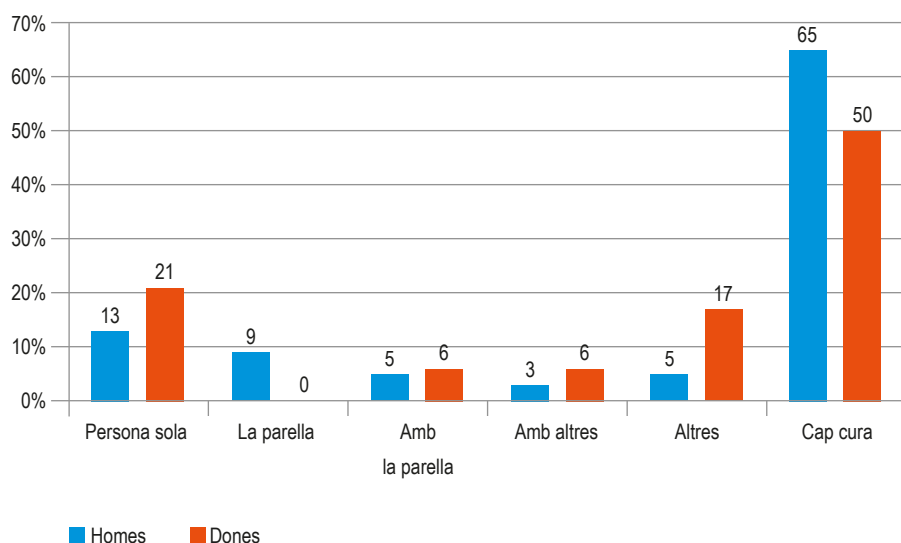
Font: Enquesta nacional de salut 2011

En l'àmbit de la cura dels infants menors de 15 anys, la percepció de compartir la responsabilitat és força elevada en comparació amb altres àmbits. Un 55% de les dones i un 61% dels homes perceben una responsabilitat compartida.

Un 22% de les dones afirmen, en qualsevol cas, que la cura dels infants la fan elles exclusivament, una dada que en aquest cas avalen els homes, ja que un 18% reconeix que se n'encarreguen les dones.

Destaca també la percepció que la cura dels infants la fan altres persones o amb altres persones, segurament membres de la família, com avis, germans, etc. Ho apunta un 18% de les dones, mentre que en el cas dels homes baixa al 14%.

Cura dels majors de 65 anys segons el sexe



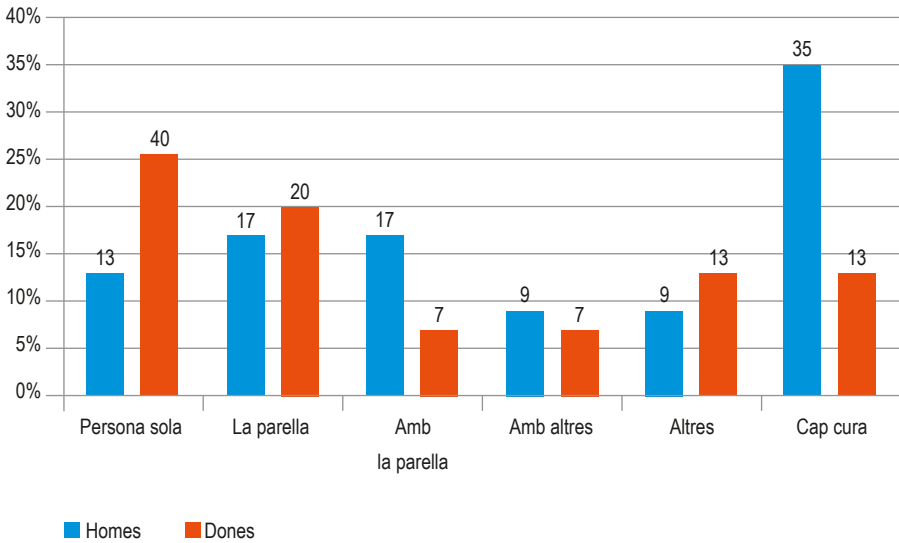
Font: Enquesta nacional de salut 2011

Pel que fa a la cura dels més grans de 65 anys, la majoria percep que aquestes persones són plenament autònomes en el seu àmbit familiar, encara que ho perceben en un grau superior els homes (un 65%) que les dones (un 50%).

Novament hi ha més dones (un 21%) que homes (13%) que afirmen assumir la cura de la gent gran.

És destacable també la diferència de percepció entre homes i dones en la categoria 'altres': un 17% de dones indiquen que la cura de les persones grans la fan altres, mentre que en el cas dels homes només ho considera un 5%.

Cura de les persones amb discapacitat segons el sexe



Font: Enquesta nacional de salut 2011

En els casos de persones amb discapacitat en l'àmbit familiar, un 40% de les dones n'assumeix totalment la cura. En canvi, això és percebut només pel 20% dels homes, que en el 35% dels casos consideren que la mateixa persona amb discapacitat és plenament autònoma, situació que en el cas de les dones és percebuda pel 13%. Hi ha una contradicció en les autopercepcions, que apunten a una assumpció de la responsabilitat de cura a les persones amb discapacitat molt més gran en les dones que en els homes.

Les tasques domèstiques continuen sent molt més assumides per les dones que pels homes, com també l'atenció i cura als infants, la gent gran i les persones amb discapacitat.

L'Enquesta nacional de salut 2011 i les dones

L'Àrea de Prevenció, Promoció i Vigilància de la Salut del Ministeri de Salut i Benestar va promoure l'última Enquesta nacional de salut l'any 2011.

Aquesta enquesta es va fer també els anys 1991, 1997 i 2002 i, a banda de presentar dades i indicadors sobre l'estat de salut de la població andorrana, ofereix informació rellevant sobre altres dimensions socials de la ciutadania. És una enquesta molt valuosa perquè es fa sobre la base d'una mostra de 920 persones. Tenint en compte la població total a Andorra, la mostra és molt representativa, ja que es fa a més d'un 1% de la població.

A l'informe de resultats principals es destaca que «a Andorra es manté un bon estat de salut en el 80,3% dels homes i el 74,5% de les dones, amb gradient segons la posició socioeconòmica. Independentment de la classe social, l'estat de salut sempre és pitjor en les dones»..

Independentment de la classe social, l'estat de salut sempre és pitjor en les dones.

«El 45% dels homes no tenen cap trastorn crònic; les dones sense cap trastorn crònic són el 23,3%; per contra en tenen dos o més el 30,1% dels homes i el 66,7% de les dones».

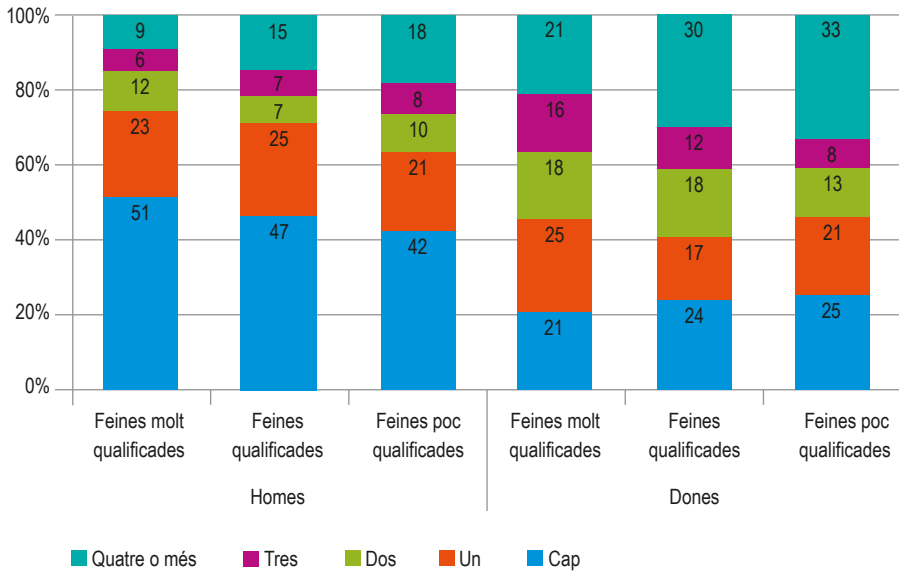
«Entre les persones de més de 65 anys, un 21% dels homes i un 43,9% de les dones declaren dificultats d'autonomia».

«Un 4,5% de les entrevistades no ha anat mai al ginecòleg».

«El 70,4% de les dones acostumen a fer-se una citologia preventiva regular. Hi ha grans diferències segons la posició socioeconòmica; al voltant del 86% de les dones de classe I-II es fan citologies preventives mentre que en les de classe IV-V, poc més del 60%».

«El 83,3% de les dones de 50 a 69 anys es fan mamografies de forma periòdica. Aproximadament el 42,5% d'aquestes dones s'han fet la darrera mamografia a través del Programa de detecció precoç del càncer de mama, i un 45,1% per un ginecòleg».

Prevalença de trastorns crònics per classe social i sexe



Font: Enquesta nacional de salut 2011

Aquest gràfic és molt indicatiu de com classe social i gènere són interseccions socials que afecten les condicions de vida de les persones, en aquest cas en relació a la salut. A més qualificació professional de la feina realitzada (indicador de classe social), menys trastorns crònics de salut. A menys qualificació professional, més proporció de població amb diversos trastorns crònics. Però, a sobre, si ets dona, s'incrementen les possibilitats de patir trastorns crònics. Les persones que tenen quatre o més trastorns crònics van del 9% dels homes altament qualificats al 33% de les dones amb baixa qualificació, en una tendència progressiva a cada esglaió social i de gènere.

Atenció social a les dones: les dades del Servei d'atenció a les víctimes de violència de gènere i domèstica. Les violències contra les dones.

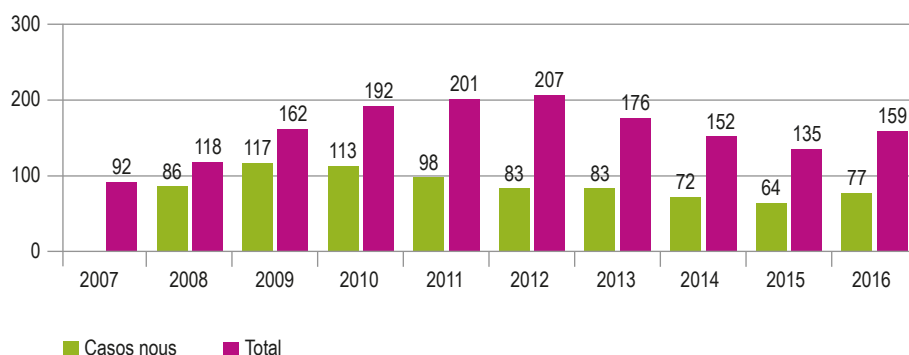
A Andorra existeix un Servei d'atenció a les víctimes de violència de gènere dependent de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior.

El servei va atendre l'any 2016 fins a 159 casos, dels quals 77 eren nous. Per tant, la meitat dels casos eren de continuïtat, una proporció similar a la dels tres anys anteriors.

El servei, que fins a l'any 2016 rebia el nom d'Equip d'atenció integral a la dona, va iniciar la seva tasca el desembre del 2006 i va experimentar una fase de creixement progressiu dels casos atesos. A partir de l'any 2012, la tendència va anar a la inversa.

Cal destacar que el servei ha atès 161 infants i joves, fills i filles de dones usuàries, que també pateixen els efectes directes o indirectes de les situacions de violència en l'àmbit familiar.

Casos atesos per violència de gènere als serveis socials especialitzats del Govern



Font: Dades totals 2016 del Servei d'atenció a les víctimes de violència de gènere

És molt difícil establir un perfil sociològic de les dones ateses al servei. Tal com s'explica a la memòria del servei del 2015, «és molt important aclarir que la violència de gènere afecta totes les dones amb independència del lloc de procedència, la classe social, la creença política, la situació laboral, etc., ja que no hi ha un perfil definit de víctima o d'agressor».

La violència de gènere afecta totes les dones amb independència del lloc de procedència, la classe social, la creença política, la situació laboral, etc., ja que no hi ha un perfil definit ni de víctima ni d'agressor.

Un 71% de les dones ateses l'any 2016 treballen, i un altre 8% està de baixa a causa de la seva situació de dona víctima de violència i maltractament. I és

interessant destacar que un 37% d'aquestes dones estan separades, un 4% divorciades i un 4% en tràmit de separació.

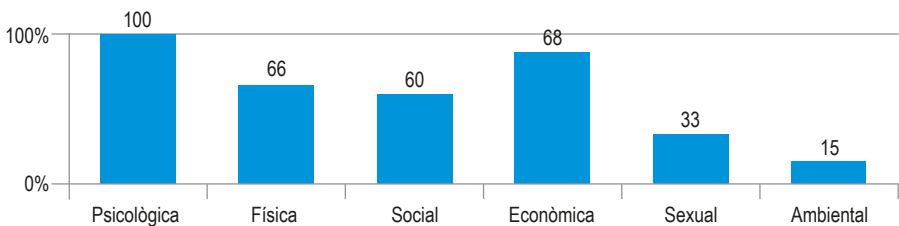
Només un 46% de les dones interposen denúncia. En el 73% dels casos, les dones no tornen amb la parella.

Pel que fa al tipus de maltractament, cal aclarir que el maltractament psicològic es dona sempre en casos de violència de gènere (100%), ja que és la manera de debilitar emocionalment la víctima i fer que estableixi una dependència emocional respecte a l'agressor que, d'aquesta manera, pot cometre altres tipus de maltractament. La violència de gènere no és únicament maltractament físic. Les conseqüències psicològiques són tant o més greus.

Observem que els tipus de maltractament econòmic, social i físic es donen més o menys amb la mateixa freqüència, i que el maltractament sexual i ambiental són els menys recurrents. No obstant això, hem de tenir present que el maltractament sexual és el més difícil de manifestar, pel tabú que representa, per la vergonya, etc. Per tant, pot ser que la dada relacionada amb el tipus de maltractament sexual aparegui esbiaixada.

L'aïllament social i el xantatge econòmic poden portar la dona víctima de violència de gènere a una greu situació de vulnerabilitat.

Incidència del maltractament envers la dona



Quant al canal d'entrada al servei, des de feia uns anys el principal era la iniciativa pròpia, però el 2016 ha estat la derivació, concretament des de l'Àrea d'Atenció a les Persones i les Famílies i, en segon lloc, la iniciativa pròpia. Això demostra que el Servei d'atenció a les víctimes de violència de gènere és un referent entre la població. L'apartat 'altres', que estaria en tercera posició, el constitueixen psicòlegs privats, metges, professionals dels comuns, etc.

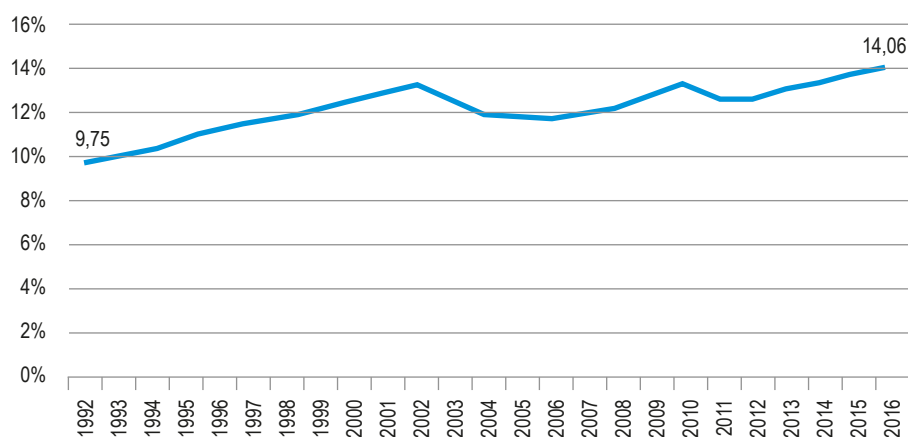
Finalment, per donar suport i resposta als casos més vulnerables i greus, el servei ha tramitat 102 ajuts econòmics i ha ofert recursos residencials de diferent abast (des de l'acollida puntual fins a la permanent) a set famílies.

5.1.4. LA GENT GRAN

Detall de la població i demografia de la gent gran a Andorra

A Andorra hi havia, el 2016, 11.006 persones censades de 65 anys o més, que representen un 14,06% de la població. El 1972, el mateix col·lectiu representava el 6,6%. Per tant, la tendència és que cada vegada hi ha més gent gran en la societat andorrana, tradicionalment molt jove pel pes central de la població activa. Encara amb dades comparades, la gent gran a Andorra té una proporció baixa. A Catalunya, per exemple, representa un 18% de la població (dades de 2013). L'explicació s'ha de trobar en el fet que moltes persones, en arribar a l'edat de jubilació, tornen als seus llocs d'origen. Però en qualsevol cas, les dades mostren clarament que les persones grans augmenten en nombre i en pes a la societat andorrana, i és un fenomen estructural i lent que va més enllà de les fluctuacions del mercat laboral marcades per la crisi econòmica.

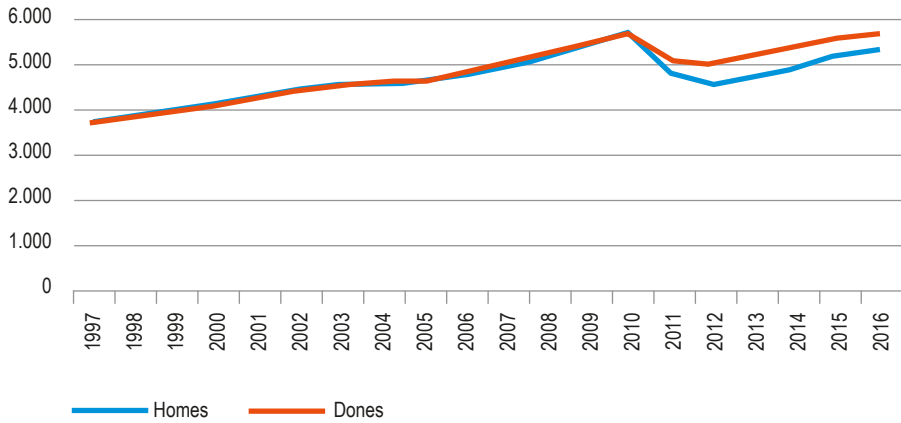
Evolució de la població de 65 anys o més



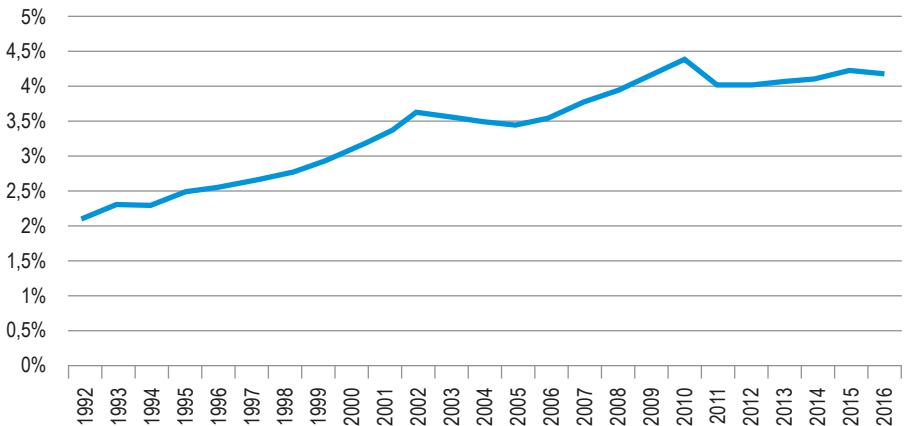
Fins al 2003, el nombre de dones i homes de 65 anys o més era tècnicament el mateix. A partir del 2004 hi ha un lleuger augment del nombre de dones. La

depuració dels censos comunals el 2011 produeix una baixa d'homes més que dones, i a partir d'aquí la diferència entre dones i homes augmenta i es consolida.

Evolució de la població de 65 anys o més per sexe



Evolució de la població de 80 anys o més



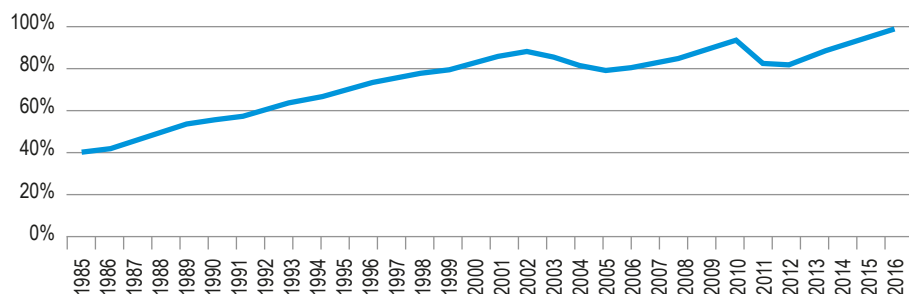
Font: Departament d'Estadística d'Andorra i Centre de Recerca Sociològica

Nota: Entre el 1998 i el 2002, les estadístiques de població no van recollir l'augment real de població perquè les persones amb una autorització de treball provisional (rebut rosa) no estaven inscrites al cens. Per aquest motiu, el càlcul de les proporcions de la població per edat en aquests anys pot diferir de les proporcions reals.

L'augment de l'esperança de vida fa que el pes de la gent gran en la societat augmenti progressivament, tal com reflecteixen les dades. Això té conseqüències estructurals sobre els sistemes socials en general (pensions, cura a les persones, salut, etc.). S'està produint un sobreenvelliment de la població, és a dir, un augment de la proporció de persones de 80 anys o més, que han passat de poc més d'un 2% l'any 1992 a un 4,17% el 2016. També hi ha una disminució del percentatge de gent de més de 80 anys a partir del 2011 i respecte al 2009-2010. Aquest descens és conseqüència de la regularització dels censos de població que han provocat una baixada del total de la població.

Índex d'envelliment • Relació entre la població de 65 anys i més i la població de 0 a 14 anys

Percentatge de la població de 65 anys o més



Font: Departament d'Estadística d'Andorra i Centre de Recerca Sociològica

Nota: Entre el 1998 i el 2002, les estadístiques de població no van recollir l'augment real de població perquè les persones amb una autorització de treball provisional (rebut rosa) no estaven inscrites al cens. Per aquest motiu, el càlcul de les proporcions de la població per edat en aquests anys pot diferir de les proporcions reals.

Les dades mostren un canvi estructural destacat. L'any 1985, per cada 100 persones menors de 15 anys n'hi havia 39 de 65 anys o més; l'any 2016 n'hi ha 98. Per tant, la societat andorrana, com la resta de societats europees, mostra una tendència clara cap a l'envelliment de la població.

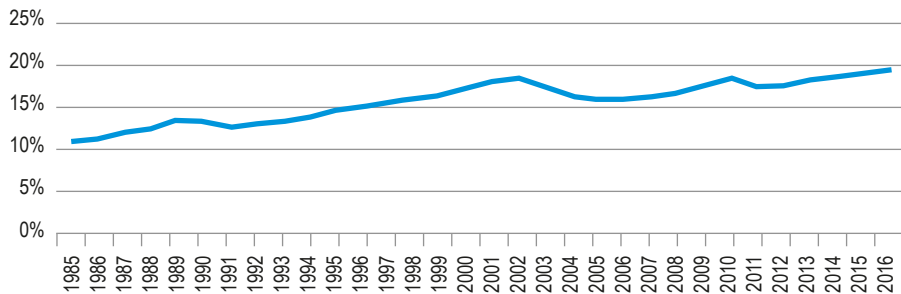
Si es comparen les dades del 2012 amb les de 2009 i 2010, s'observa un descens de l'índex d'envelliment. L'explicació cal buscar-la en la regularització dels censos de població i en la crisi econòmica, que ha provocat que molta població marxi quan es queda sense feina.

El 2013 es detecta un augment de l'índex d'envelliment, però cal esperar les dades dels anys vinents per veure quina és la tendència real de la població, ja que podria ser només la resposta a la regularització dels censos comunals d'aquests darrers anys.

Índex de dependència senil

Indicador de la relació entre el nombre de persones de 65 anys i més i el nombre de persones entre 15 i 64 anys.

Índex de dependència senil de la població de 65 anys o més



Font: Departament d'Estadística d'Andorra i Centre de Recerca Sociològica

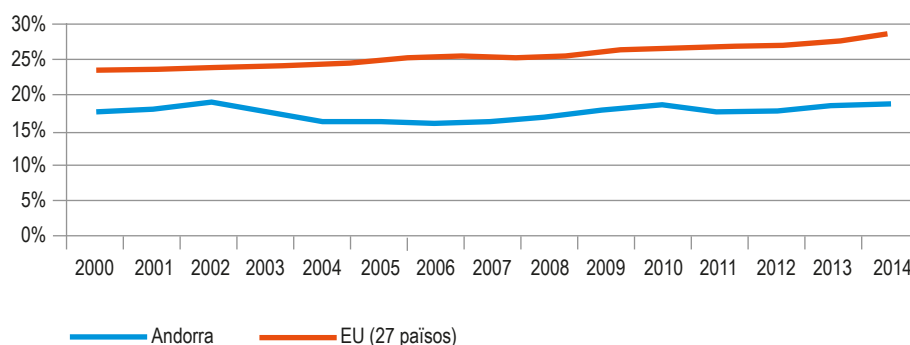
L'índex de dependència senil avança en la mateixa línia que la resta d'indicadors d'envelliment. El procés pel qual el pes social de la gent gran a Andorra augmenta és lent, però estructural.

En qualsevol cas, les dades comparades no només demostren que aquesta tendència és comuna a tots els països de l'entorn europeu, sinó que les taxes d'envelliment són més intenses al conjunt d'Europa, per les característiques de la particular realitat andorrana: la recepció permanent de gent que ve a treballar engruixa la població activa, i el fenomen de la gent que se'n va una vegada s'ha jubilat continua existint.

A la UE, la mitjana de l'índex de dependència senil ha passat del 23,2% l'any 2000 al 28,2% l'any 2014, mentre que a Andorra, en el mateix període, transita del 17,33% al 18,73%. Alguns estats europeus tenen un índex de dependència senil superior al 30%, com Alemanya, Grècia, Itàlia, Portugal, Finlàndia o Suècia (dades de 2014). Espanya i França se situen al voltant de la mitjana europea: 27,2% a Espanya i 28,4% a França.

A la UE-28, la mitjana de l'índex de dependència senil ha passat del 23,2% l'any 2000 al 28,2% l'any 2014, mentre que a Andorra, en el mateix període, transita del 17,33% al 18,73%.

Comparació de l'índex de dependència senil



Font: Departament d'Estadística d'Andorra i Centre de Recerca Sociològica

Població total a partir de 65 anys i més per nacionalitats

El 2013, la proporció de població total per nacionalitats era la següent: un 46% de nacionals andorrans, un 26,4% d'espanyols, un 4,9% de francesos, un 14,2% de portuguesos i un 8,6% d'altres.

Si aquestes dades es comparen amb la població de 65 anys o més per nacionalitats, es veu que hi ha diferències significatives. Les nacionalitats espanyola (45,2% el 2013), francesa (8,7%) i les agrupades en el col·lectiu d'altres (12,3%) estan sobrerrepresentades pel que fa a la gent de 65 anys o més. En canvi, els andorrans i, especialment, la comunitat portuguesa estan infrarepresentats.

El portuguès és un col·lectiu relativament recent que aporta a la societat andorrana població jove i població activa i en el qual el fenomen del retorn al país d'origen a l'edat de jubilació és intens.

Per als altres col·lectius es pot apuntar la hipòtesi de l'existència a Andorra d'una població d'edat avançada i de poder adquisitiu mitjà o alt, conformat per espanyols, francesos i probablement persones d'altres nacionalitats europees,

atretes pel nivell i la qualitat de vida a Andorra. Per sondejar aquesta hipòtesi caldria tenir altres dades i indicadors de tipus socioeconòmic.

Situació laboral i pensions

Segons les dades de la publicació oficial *Andorra en xifres 2015*, un 11% de la població a Andorra és jubilada i pensionista (dades del 2014).

Pensions a Andorra relacionades amb la gent gran

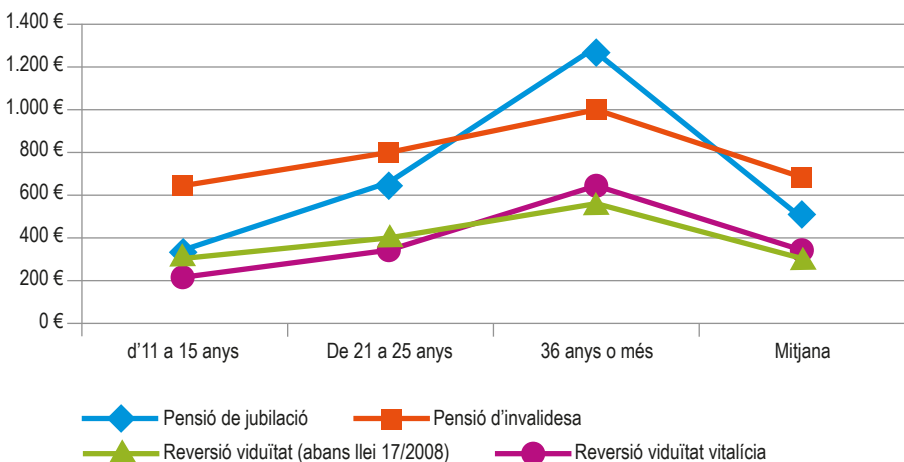
Pensions mitjanes per anys de cotització (dades de desembre de 2012)

La pensió de jubilació a Andorra té una mitjana molt baixa, 506,30 € al mes, pel fet que moltes persones titulars del dret han cotitzat pocs anys i per tant perceben una quantitat baixa, tal com es pot observar en el quadre següent.

Per a una persona que hagi cotitzat 35 anys o més, la mitjana a percebre se situa en 1.267,52 € mensuals.

Les mitjanes de la pensió d'invalidesa són més elevades que les de pensió de jubilació, tret que s'hagi arribat als 35 anys o més de cotització, per la qual es cobren de mitjana 984,15 €.

Pensions mitjanes per anys de cotització • desembre 2012



Font: CASS. Observatori Social d'Andorra

Pensions de jubilació a Andorra per anys de cotització i residència al país dels titulars

Les pensions de jubilació a Andorra posen damunt de la taula la realitat del mercat laboral al país.

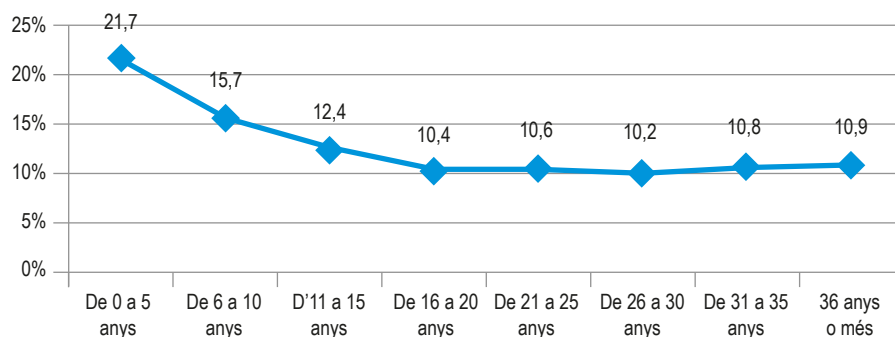
Una bona part de les pensions de jubilació són petites aportacions econòmiques per la cotització de pocs anys de treball. De fet, el grup més nombrós de pensionistes ha cotitzat només 5 anys o menys (21,7%), i el segon grup és a la franja següent, de 6 a 10 anys (un 15,7%). La majoria d'aquestes persones que ha cotitzat pocs anys ni tan sols viu a Andorra, són treballadores i treballadors estrangers que tornen als seus països d'origen a l'hora de jubilar-se.

Només un 20,7% de les pensions van adreçades a persones que han cotitzat d'una manera estable en el temps al llarg de la seva vida laboral completa, amb 31 anys o més de cotització.

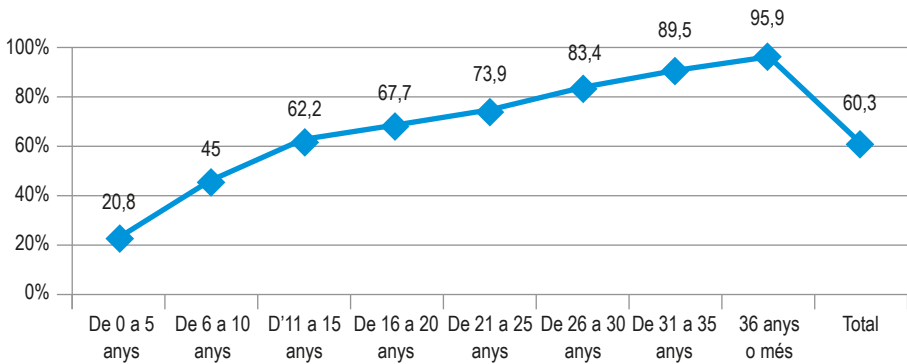
A més anys de cotització per la pensió de jubilació, més persones jubilades resideixen a Andorra. Només un 20,8% de les persones que cobren pensió per 0 a 5 anys de cotització i un 45% per 6 a 10 anys de cotització resideixen a Andorra. En canvi, un 95,9% de les persones que han cotitzat 36 anys o més resideixen a Andorra. En total, el 40% dels pensionistes per jubilació de l'estat andorrà no resideixen a Andorra. S'ha d'entendre que, a banda del lloc del origen, com més llarga és la vida laboral en un lloc determinat, més alt és el nivell d'assentament i arrelament familiar, social, etc.

Es pot concloure que a Andorra hi ha un volum destacable de persones que venen a treballar d'una manera més o menys temporal i tornen als seus llocs d'origen una vegada acabada la seva etapa laboral.

Percentatge de pensions sobre el total d'assalariats per anys de cotització • 2012



Percentatge de pensionistes per jubilació i per anys de cotització

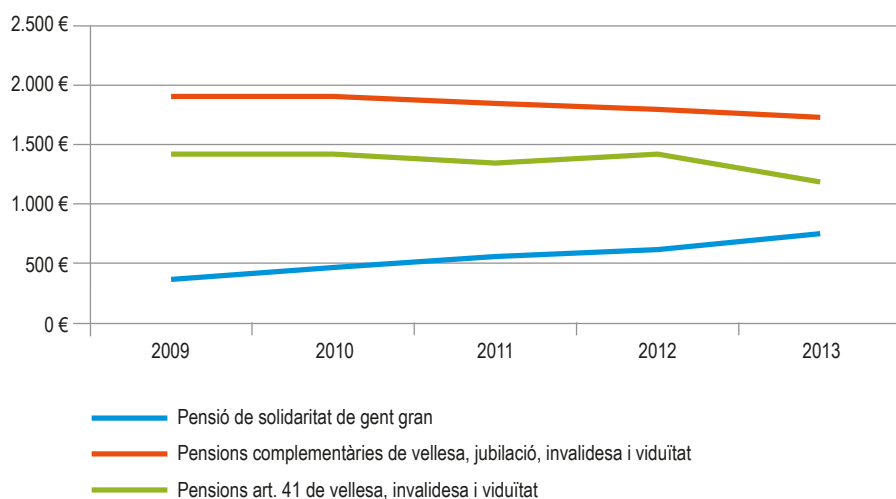


Altres pensions relacionades amb la gent gran

Pel que fa a altres pensions relacionades amb la gent gran, la pensió complementària de vellesa, jubilació, invalidesa i viduïtat, i la pensió de vellesa, invalidesa i viduïtat segons l'article 41 del Reglament tècnic de 7 de novembre de 1967, són les més nombroses quant a titulars que hi tenen dret, però l'evolució és a la baixa en el període 2009-2013. La primera passa de 1.903 beneficiaris a 1.738, i la segona, de 1.409 a 1.201. En ambdós casos es tracta de complements per cobrir els llindars bàsics de vida. La primera és un complement no contributiu i la segona ja no es reconeix des de l'any 2008 (Llei 17/2008 de la seguretat social), però la segueixen cobrant les persones beneficiàries fins a aquell moment.

En canvi, la pensió de solidaritat de gent gran té una tendència a augmentar, tot i ser menys nombrosa. Gairebé dobra beneficiaris, que han passat de 364 el 2009 a 756 el 2013. Aquesta pensió s'adreça a aquelles persones grans que esgoten les possibilitats de sol·licitud de pensió de jubilació i no disposen de prou recursos per viure, sota uns requisits de temps de residència i edat.

Evolució d'altres pensions relacionades amb la gent gran • 2009-2013

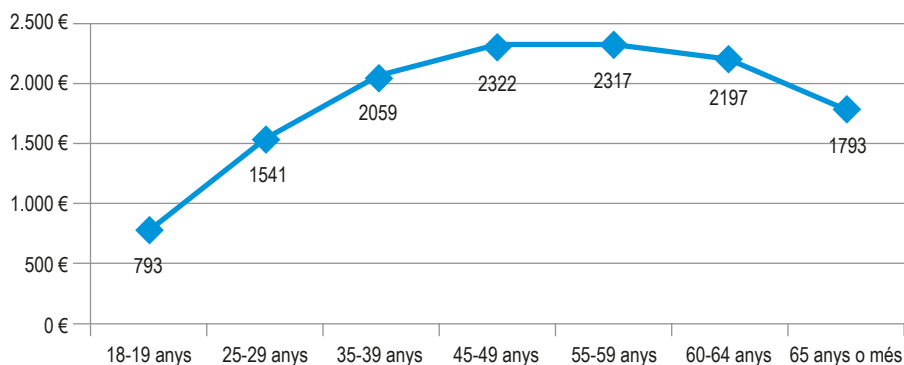


Font: Departament d'Estadística www.estadistica.ad

Salari mitjà comparat per grups d'edat. Any 2012

A mesura que avança la vida laboral augmenten els ingressos mitjans, tal com reflecteixen les dades. Però a partir dels 50 anys, i molt especialment dels 65 anys o més, es produeix una devaluació dels ingressos que afecta a la capacitat de mantenir el nivell de vida assolit.

Salari mitjà mensual per grups d'edat • 2012



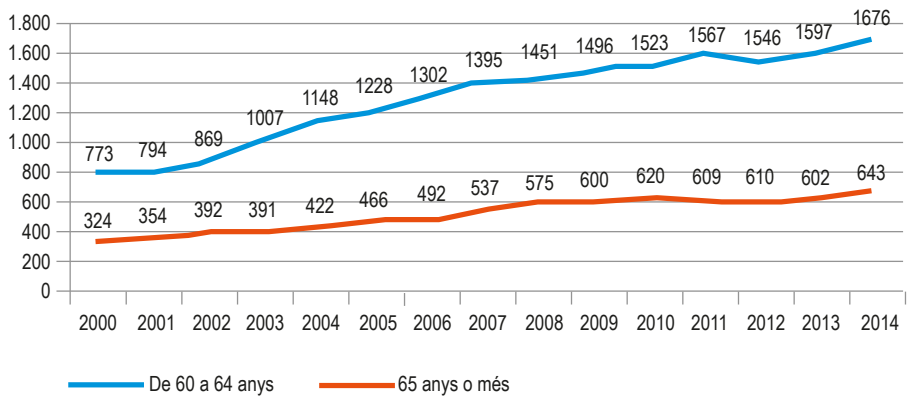
Font: Departament d'Estadística i CRES

Població assalariada de 60 a 64 anys

Com a conseqüència de l'evolució demogràfica a Andorra, amb un lent procés d'envelliment, la població assalariada de 60 anys o més s'ha doblat, tant en la franja de 60 a 64 anys com en la de 65 anys o més. Es tracta d'un fenomen estructural, comú al conjunt d'Europa, que comporta que cada vegada sigui més habitual un allargament de la vida laboral.

De l'any 2000 al 2014, la població assalariada menor de 34 anys ha disminuït quantitativament, i ha crescut a partir dels 35 anys. Per tant, l'acumulació de persones assalariades en franges d'edat cada vegada més altes és un fet que continuarà augmentant al llarg dels anys vinents i que té importants conseqüències i impactes sobre els sistemes socials.

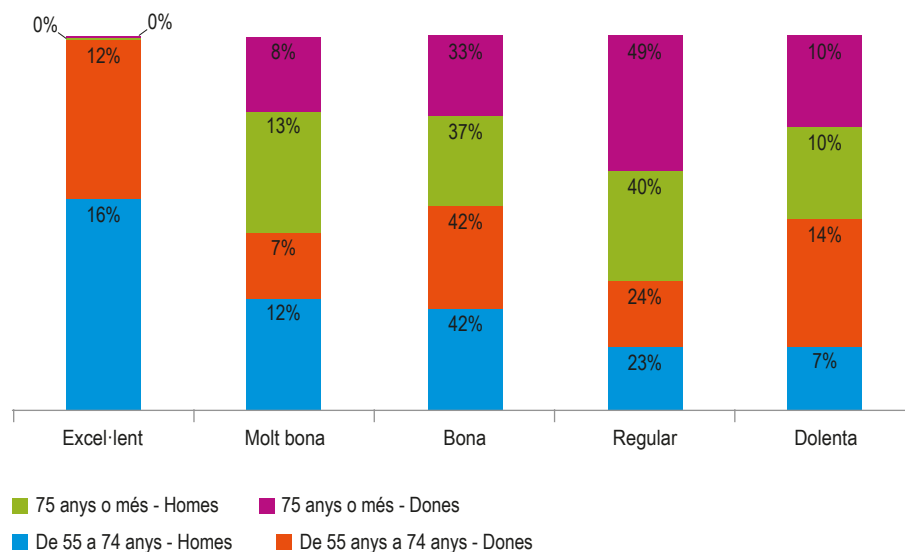
Evolució de la població assalariada de 60 anys o més



L'acumulació de persones assalariades en franges d'edat cada vegada més altes és un fet que continuarà augmentant al llarg dels anys vinents i que té importants conseqüències i impactes sobre els sistemes socials.

La salut de la gent gran

Percepció de l'estat de salut de la població de 55 anys i més



Font: Enquesta nacional de salut 2011

Un 70% dels homes de 55 a 74 anys enquestats qualifiquen el seu estat de salut de bo a excel·lent i un 50% dels homes de 75 anys i més el qualifiquen de bo a molt bo.

Pel que fa a les dones, les de la primera franja d'edat (55-74 anys) el consideren de bo a excel·lent en un 61% i, en la segona franja (75 anys i més), de bo a molt bo un 41%.

Cap persona de 75 anys o més percep el seu estat de salut com a excel·lent.

D'altra banda, el 30% dels homes de 55 a 74 anys i el 50% dels de 75 anys o més perceben la seva salut com a regular o dolenta, mentre que un 38% de les dones de 55 a 74 anys i un 59% de les de 75 anys o més se situen en aquesta percepció negativa.

És evident que com més edat pitjor percepció es té de la salut. És significativa la percepció de salut més negativa per part de les dones en la mateixa franja d'edat.

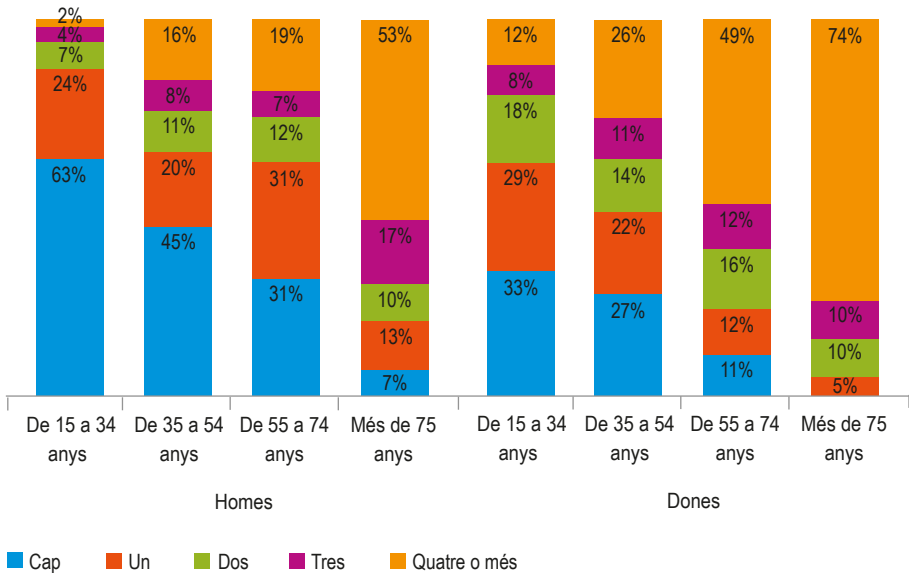
Nombre de trastorns crònics actuals segons el sexe i segons l'edat. Percentatge

Aquestes dades reflecteixen el nombre de trastorns crònics expressats a l'Enquesta nacional de salut de l'any 2011, en aquest cas a les franges d'edat de 55 a 74 anys i de 75 anys en endavant, per sexe.

A la franja de 55 a 74 anys destaca que un 49% de les dones (per tant gairebé la meitat) tenen quatre o més trastorns crònics. En canvi, un 62% dels homes d'aquestes edats (per tant gairebé dos de cada tres) o tenen un trastorn o no en tenen cap.

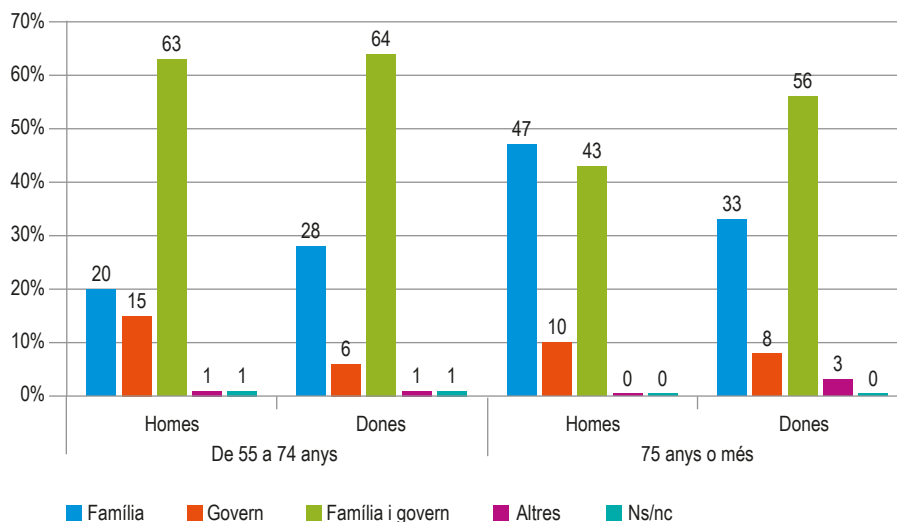
A la franja de 75 anys o més és notori el 74% de dones (per tant gairebé tres de cada quatre) que tenen quatre o més trastorns, mentre que els homes són un 53%.

Trastorns crònics actuals segons el sexe i l'edat



Atenció social a la gent gran

Opinió sobre la responsabilitat de la cura i l'atenció a la gent gran



Font: Enquesta nacional de salut 2011

La majoria de la població en edats veteranes o avançades (de 55 anys en endavant) pensa que la responsabilitat de cura i atenció a les persones grans ha de ser compartida entre la família i l'estat. Per a la franja d'edat de 55 a 74 anys opinen així dues de cada tres persones, sense diferències de gènere. En la franja d'edat de 75 anys o més baixa aquesta opinió, que subscriuen un 43% dels homes i un 56% de les dones.

És rellevant que gairebé la meitat dels homes de 75 anys o més consideren que ha de ser la família la principal responsable de la cura i atenció, mentre que entre les dones d'aquesta mateixa edat el percentatge disminueix fins a un 33%.

L'Observatori Social d'Andorra té publicades dades i indicadors sobre els serveis socials adreçats a la gent gran de l'any 2007 cap enrere. A efectes d'aquesta publicació, són dades massa antigues, inservibles per fer un repàs de la situació actual de l'atenció social a Andorra des d'un punt de vista quantitatiu.

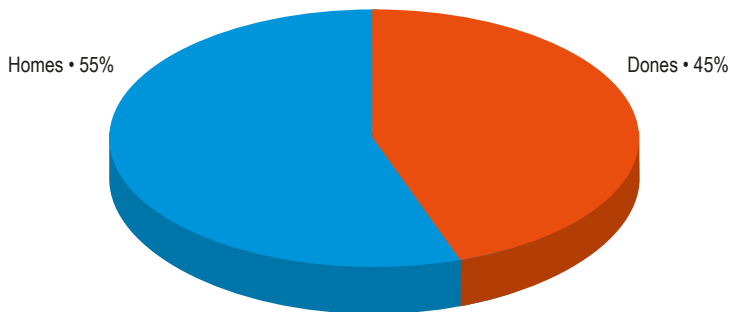
5.1.5. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

Detall de la població i demografia de les persones amb discapacitat a Andorra

A Andorra, amb dades de finals del 2016, hi ha 970 persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, valorat oficialment per la CONAVA. Això representa un 1,24% de la població total (dades 2016). Tal com estableix el document de gener de 2016 *Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat al Principat d'Andorra*, aquesta dada no reflecteix adequadament l'estimació del percentatge de persones amb discapacitat al país. El 2015, si se sumen les persones beneficiàries de la pensió d'invalidesa i les persones reconegudes per la CONAVA, resulten 3.746 persones, un 4,6% de la població.

Segons aquest document, les persones registrades amb discapacitat superior al 33% en edat laboral (de 16 a 65 anys) a Catalunya representen entorn del 6% de la població i a Espanya, el 5%. Al conjunt europeu, s'estima que un 11% de la població en edat activa té algun grau de discapacitat, però és una dada basada en una enquesta.

Persones amb discapacitat per sexe • 2016



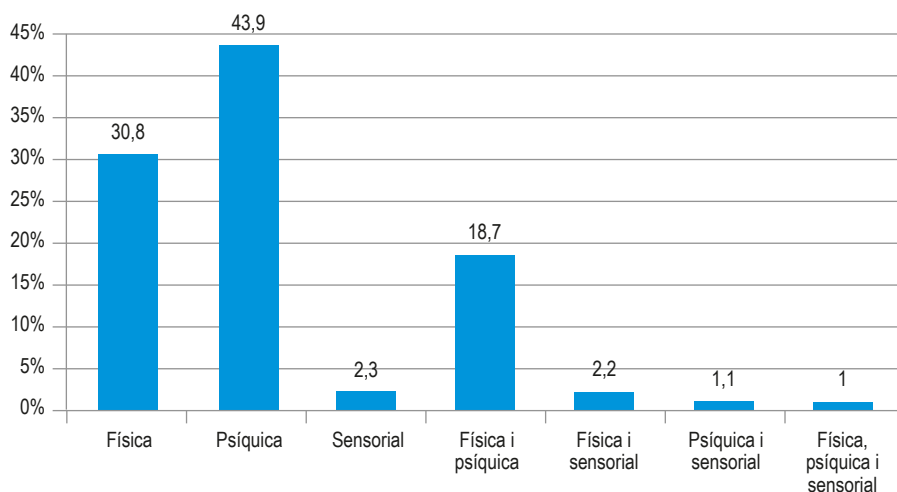
Hi ha més homes que dones amb algun tipus de discapacitat, un 55% davant un 45%, tenint en consideració que en la població total a Andorra la proporció és d'un 51% d'homes i un 49% de dones (2016).

Infants amb discapacitat

Un 21,2% de les persones amb discapacitat són infants (213), per tant, un de cada cinc.

Tipus de discapacitats:

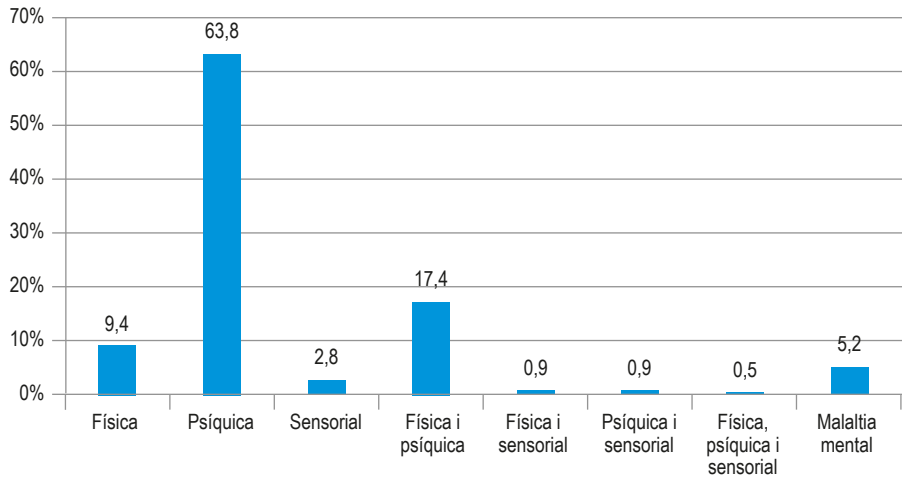
Tipus de discapacitat • 2016



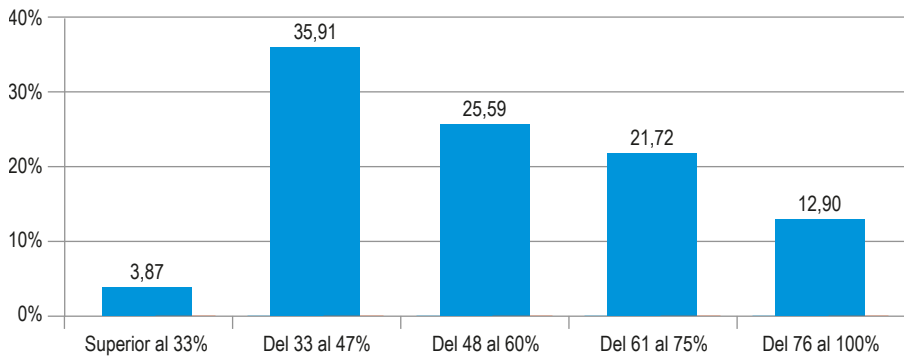
La majoria de les persones o té una discapacitat psíquica (43,9%) o una discapacitat física (30,8%). En força casos hi ha una combinació d'ambdues (un 18,7%). En casos més puntuals hi ha una discapacitat sensorial (2,3%) o altres combinacions.

Si es desglossa el tipus de discapacitat dels infants, s'observen notables diferències amb les dades generals. Hi ha una proporció més gran de discapacitats de tipus psíquic (63,8%), i s'introdueix el concepte de malaltia mental com a variable específica (5,2%). En canvi, es redueixen notablement les discapacitats de tipus físic (9,4%), perquè a mesura que augmenta l'edat és més probable patir accidents o malalties que portin a discapacitats físiques.

Tipus de discapacitat en infants • 2016



Percentatge de discapacitat valorat per la CONAVA en persones de 16 a 65 anys • 2014



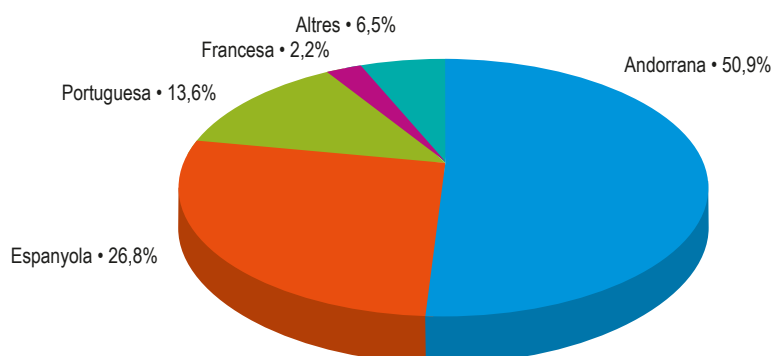
Font: Document *Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat al Principat d'Andorra* a partir de dades de la CONAVA

Aquestes dades es refereixen a persones amb discapacitat reconeguda en edats considerades laboralment actives. A mesura que avança el grau de discapacitat baixa el nombre de persones que la tenen reconeguda. Més d'un 60% de les persones tenen un reconeixement entre el 33% i el 60%. Aproximadament una de cada deu persones té un reconeixement entre el 76% i el 100%. Aquestes dades impliquen que la població activa amb discapacitat té possibilitats d'accedir al món laboral, dins de les limitacions que es determinin per a cada cas particular.

Nacionalitat

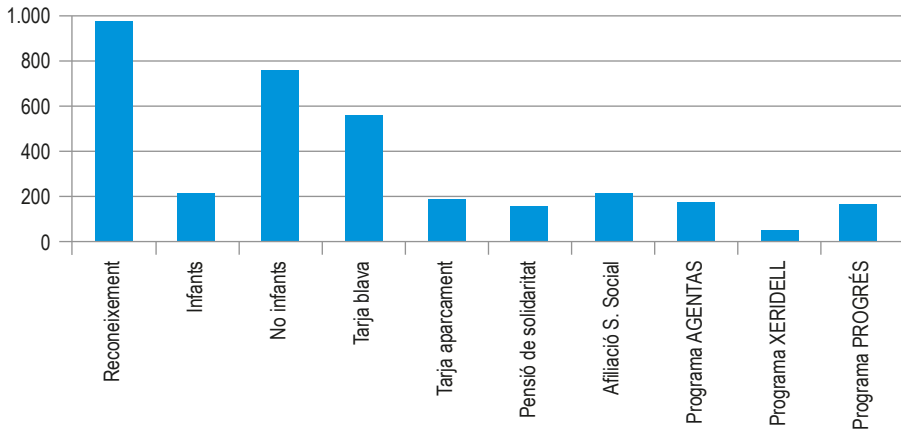
En línies generals hi ha una correlació entre població total per nacionalitats i població amb discapacitat per nacionalitats.

Persones amb discapacitat per nacionalitat



Integració i atenció social de les persones amb discapacitat

Persones amb discapacitat • 2016-2017



Font: Elaboració pròpia a partir de dades oficials: CONAVA, CASS, Afers Socials i Escola Meritxell

211 persones amb discapacitat estan afiliades a la seguretat social el 2016, a càrrec del pressupost del Govern, un 27,9% del total del col·lectiu de persones adultes amb discapacitat igual o superior al 33% valorades per la CONAVA. Aquesta afiliació dona dret a la cobertura del sistema sanitari andorrà.

155 persones amb discapacitat tenen reconegut el dret a la pensió de solidaritat a començaments del 2017, un 20,5% de les persones adultes amb discapacitat igual o superior al 33% valorades per la CONAVA. Representen només un 0,18% de la població d'Andorra (dades 2015). D'aquestes 155 persones, el Govern assumeix el cost de l'afiliació a la seguretat social de 114 per donar-los cobertura sanitària (un 73,5% del total).

555 persones amb discapacitat disposen de la Targeta Blava, que els dona dret al transport públic gratuït. A més, 185 persones amb discapacitat tenen la targeta d'aparcament, per poder estacionar vehicles als llocs habilitats per afavorir la mobilitat del col·lectiu.

A Andorra, l'atenció i el suport a les persones amb discapacitat se centralitza a l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell, que ofereix programes i serveis d'àmbit assistencial, educatiu, formatiu i laboral. En el capítol següent es repassaran algunes dades recents sobre aquests programes i serveis.

Serveis d'inserció i orientació laboral (SIOL)

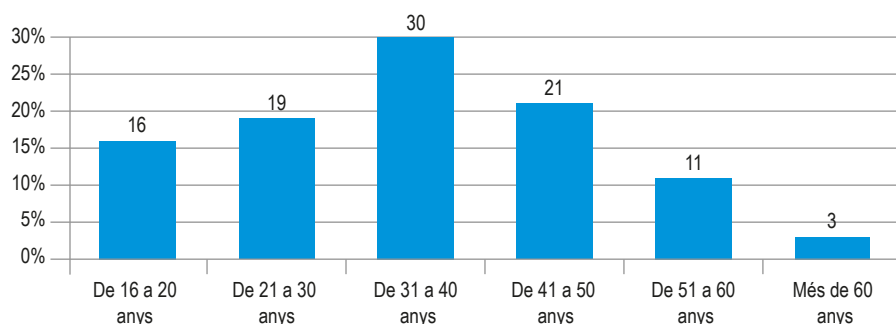
Programes AGENTAS i Fent Camí

AGENTAS és el servei encarregat de la integració en el món laboral de les persones amb discapacitat mitjançant la inserció en empreses de la comunitat.

A principis del 2017 hi participen 175 persones, de les quals un 51% són homes i un 49% són dones.

La distribució per edats és força regular en els diferents trams de l'edat activa, encara que destaquen les persones entre 31 i 40 anys (un 30%); a partir dels 60 anys es produeix una important davallada.

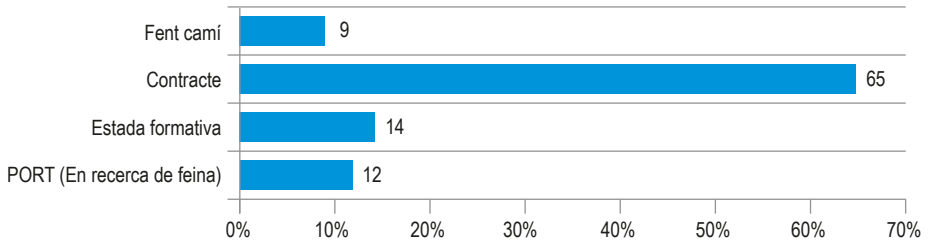
Edat de les persones participants a AGENTAS i Fent Camí • 2017



Tres de cada quatre persones participants en el programa presenten una discapacitat psíquica (76%), mentre que un 18% té una discapacitat física i un 6%, una discapacitat sensorial.

Pel que fa a la situació laboral, per a dos terços de les persones participants (65%, 126 persones), el programa suposa la contractació laboral en una empresa. Un 14% participa en el programa en forma d'estada formativa en una empresa. Un 12% està en situació de recerca activa de feina, i un 9%, 17 persones, participa en un nou programa específic adreçat a joves de 16 a 21 anys anomenat Fent Camí.

Situació laboral de les persones participants a AGENTAS • 2017



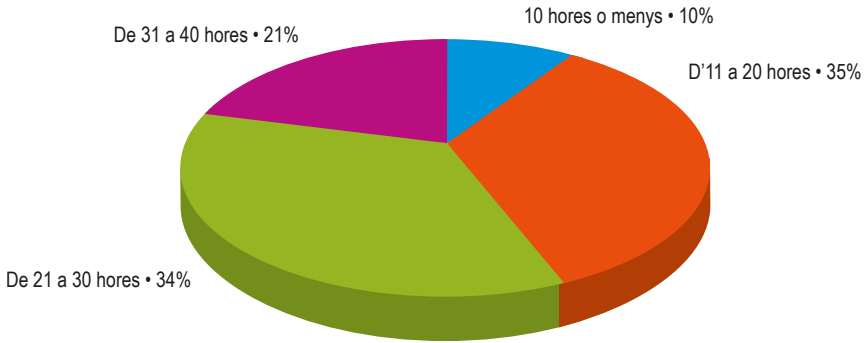
Tipus de feina realitzada en el marc del programa AGENTAS	
Administratiu	2
Ajudant d'administració	21
Ajudant d'arxiu	4
Ajudant de bar i cuina	1
Ajudant de biblioteca	1
Ajudant de botiga	10
Ajudant de bugaderia	4
Ajudant de cambrer	4
Ajudant de cuina	4
Ajudant de fotocòpies	2
Ajudant de guarderia	1
Ajudant de jardí de neu	2
Ajudant de jardineria	2
Ajudant de magatzem	9
Ajudant de manteniment	10
Ajudant de menjador	4
Ajudant de neteja	6
Ajudant de parcs i jardins	3
Ajudant de perruqueria	1
Ajudant de perruqueria canina	1

Ajudant de reciclatge	2
Ajudant de taller	1
Ajudant del rober	1
Ajudant d'habitacions i rentaplats	1
Cambrer/a	1
Economat	2
Encarregada botiga	1
Equip mòbil	11
Manador	9
Manipulats	8
Missatger	5
Neteja de pipicans	3
Neteja de parcs	1
Recepcionista	3
Reciclatge cartró i històries clíniques	2
Recollida de carros	2
Recollida de piles	3
Rentador de cotxes	1
Repartidor	2
Repartidor correu intern	1
Reposador	1
Tècnic informàtic	1
Encarregat de material	1

Les feines que fan les persones participants en el programa AGENTAS són molt diverses, com es pot veure en el quadre. En general predominen les feines auxiliars i manuals, en sectors com administració, hotelaria i restauració, comerç i serveis d'atenció al públic, magatzem i logística, jardineria, serveis de neteja, transport i missatgeria, etc.

En relació amb el tipus de jornada laboral setmanal, predomina la mitja jornada. Un 70% de les persones ateses treballa d'11 a 30 hores a la setmana. Una de cada cinc fa una jornada completa de 40 hores o s'hi acosta, mentre que en un 10% dels casos, la jornada és força reduïda, de 10 hores o menys.

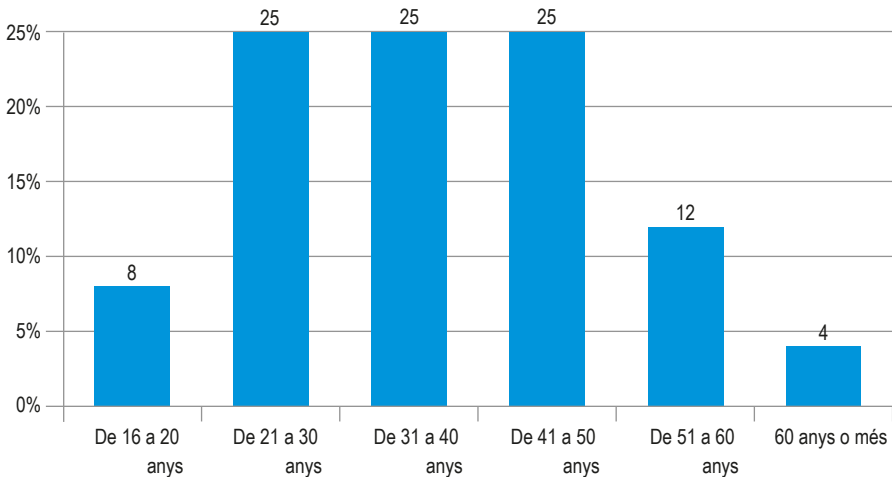
Jornada laboral setmanal de les persones participants a AGENTAS • 2017



Programa Xeridell

El programa Xeridell ofereix tallers ocupacionals per a persones amb discapacitat. El taller ocupacional és un model que prioritza l'atenció en totes les àrees de funcionament, que utilitza les tasques laborals com a eix central d'una estructura d'activitats adaptable a les característiques i necessitats individuals, i que permet oferir als adults amb discapacitat un salari o un incentiu econòmic i alhora una oportunitat d'interacció i desenvolupament personal i social.

Edat de les persones participants a Xeridell



A principis del 2017, hi participen 51 persones, de les quals un 53% són dones i un 47% són homes.

La distribució de les edats en aquest programa és molt regular, especialment dels 21 als 50 anys, on se situa el 75% dels participants.

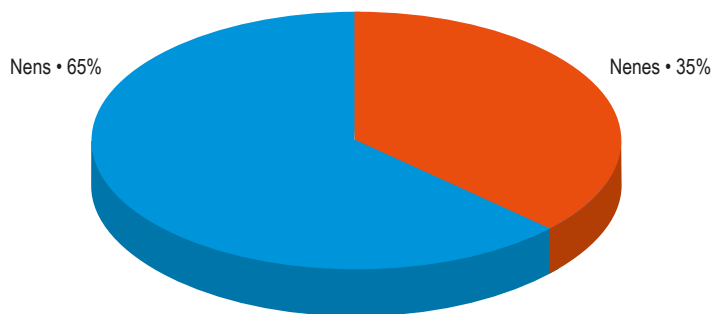
Un 39% de les persones participants a Xeridell presenta una discapacitat psíquica i un 35%, una discapacitat psíquica i física. Un 2% presenta una discapacitat física. D'un 24% de les persones participants no s'ha registrat aquesta informació.

Programa Progrés

Progrés és el servei de l'Escola Meritxell que, per conveni amb el Ministeri d'Educació i Ensenyament Superior, gestiona i proporciona suports especialitzats, recursos humans i tècnics als centres escolars dels diferents sistemes educatius del país.

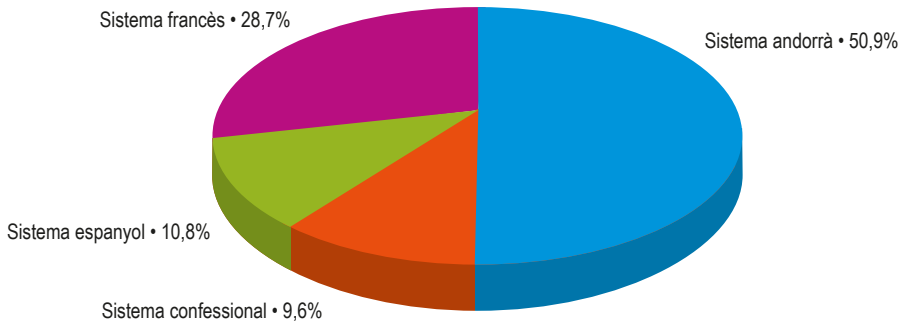
El curs 2016-2017 hi ha 167 alumnes, dels quals un 65% són nens i un 35% nenes, una dada rellevant.

Alumnes, per sexe, adscrits al programa Progrés • 2016-2017



D'altra banda, la meitat dels alumnes atesos pel programa Progrés estudien en el sistema educatiu andorrà, i la resta en els altres sistemes educatius; destaca el francès, amb un 28,7% d'alumnes.

Alumnes adscrits al programa Progrés per sistema educatiu • 2016-2017



Altres programes de l'Escola Meritxell i de l'Administració pública

A Andorra hi ha més programes, serveis i activitats adreçats a les persones amb discapacitat, amb un caràcter més especialitzat. Les dades són minoritàries o indisponibles per a aquest informe.

L'Escola Meritxell ofereix un servei anomenat «Impuls bressol», d'estimulació precoç d'infants de 0 a 6 anys en situació de risc biològic, psicològic i/o ambiental, o que manifesten algun trastorn, dificultat o retard. El curs 2016-2017, aquest servei atén catorze infants de 0 a 3 anys, tots ells de nacionalitat andorrana, dels quals deu són nens i quatre són nenes.

D'altra banda, setze infants menors de 12 anys participen, a l'inici del 2017, en el programa de lleure Integra, i cinc joves de 12 a 18 anys, en el programa homòleg Integra Plus.

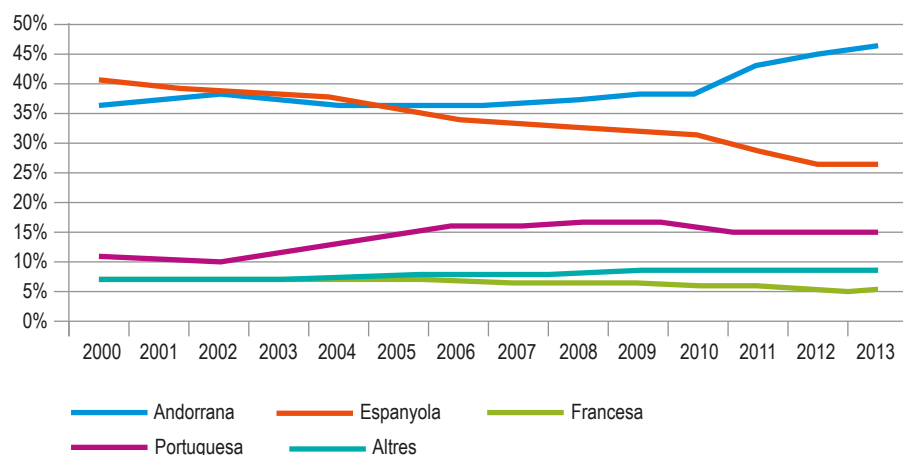
Pel que fa a dades d'activitats relacionades amb la integració laboral, en l'edició de 2017 del Taller d'emprenadors s'han presentat dues candidatures. Una de les persones interessades ha rebutjat continuar amb el procés, mentre que una altra ha estat seleccionada pel Taller, tot i que el projecte no està definit. L'any 2014, una altra persona va iniciar el Taller però el va abandonar per motius personals. Totes elles tenen edats compreses entre els 30 i els 45 anys.

Així mateix, a la funció pública andorrana hi ha una reserva de places del 2% en l'oferta pública d'ocupació per a persones amb discapacitat, sempre que superin les proves professionals pertinents. Segons dades recents de l'any 2017 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, sis persones han fet constar la seva condició de persones amb discapacitat en processos de selecció de l'Administració pública

des de l'any 2006. D'aquestes sis persones, quatre no van superar les proves professionals pertinents, una va obtenir plaça de funcionari per reserva del 2% i una altra va accedir a un lloc de feina temporal per contracte eventual fins a la cobertura definitiva de la plaça. A més, de les sis persones, dues van necessitar adaptacions específiques per fer les proves de la selecció, a les quals tenien dret.

5.1.6. LES PROCEDÈNCIES NACIONALS A ANDORRA

Evolució de la població per nacionalitat • 2000-2013



Font: Departament d'Estadística

Entre el 2010 i el 2011 s'observa una davallada de població en totes les nacionalitats, excepte en l'andorrana. Aquest decreixement cal atribuir-lo a la regularització dels censos comunals i a la crisi econòmica, que ha provocat el retorn al país d'origen d'alguns habitants del Principat.

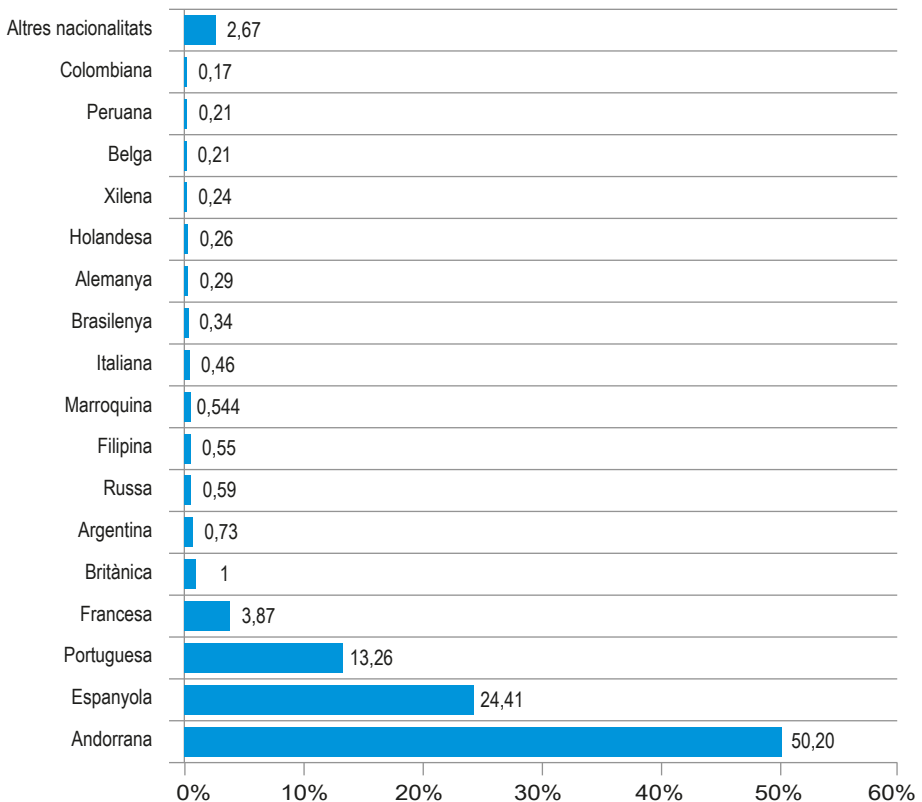
La regularització dels censos comunals el 2011 ha confirmat una tendència que ja es produïa a començaments del mil·lenni: un pes decreixent de la població de nacionalitat espanyola i un pes creixent dels nacionals andorrans.

L'any 2000, la nacionalitat espanyola era clarament majoritària, amb 26.750 persones censades, que suposaven un 40% del total de la població. L'any 2013, els nacionals espanyols baixen a 20.070 persones censades, que suposen un 31% del total. En el mateix període, els nacionals andorrans han passat de 23.697 persones a 34.898, i d'un 36% a un 46% de la població.

A Andorra cal destacar la importància del col·lectiu portuguès, un fet migratori rellevant específic del país. Ja era important a principis del mil·lenni, amb 6.748 persones i un 10% del total de la població, i creix fins a les 13.794 persones el 2008, un 16% del total. A partir d'aquí, amb el començament de la crisi econòmica i la regularització dels censos comunals, baixa, però no dràsticament, fins a les 10.809 persones, un 14% del total.

La importància del col·lectiu portuguès a Andorra es posa en relleu comparant dades amb el territori veí. A Catalunya (INE, 2015) només hi resideixen 12.459 portuguesos, els quals representen un 0,16% del total de la població.

Estimació de la població per nacionalitat • 2014



Font: *Andorra en xifres 2015*. Comuns / Ministeri de Finances, Departament d'Estadística

Pel que fa a altres nacionalitats diferents dels col·lectius majoritaris (nacionals andorrans, espanyols, portuguesos i francesos), caldria destacar-ne diversos tipus:

- D'una banda, nacionals de països de la UE (almenys fins al moment) com ara el Regne Unit, Itàlia, Alemanya, Holanda o Bèlgica. La percepció fa pensar que és una immigració d'elevat nivell econòmic de partida.
- D'altra banda, nacionals de països d'Amèrica del Sud, com ara Argentina, Brasil, Xile, Perú o Colòmbia. La percepció fa pensar que és una immigració de tipus econòmic, que busca millorar les seves condicions materials de vida.
- Cal destacar altres nacionalitats d'origens més excepcionals, com Rússia, Filipines o el Marroc. En el cas del Marroc, és una immigració molt present a Catalunya.

Evolució de la població per nacionalitat i edat, 2013

La gran majoria de la població d'infants i joves a Andorra és de nacionalitat andorrana, però a partir dels 20 anys comencen a prendre rellevància altres nacionalitats, especialment l'espanyola i la portuguesa.

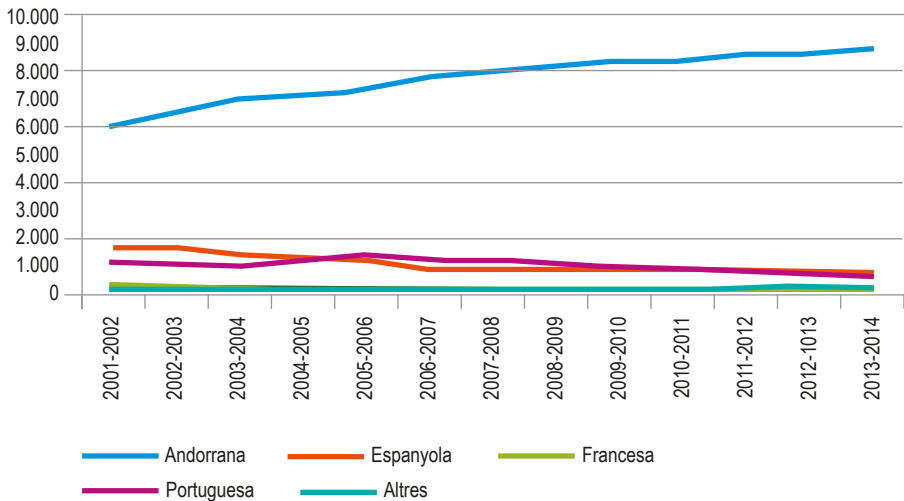
En aquest sentit cal destacar:

- La població portuguesa és força jove, despunta dels 20 als 54 anys i als trams d'edat dels 10 als 29 anys és superior a l'espanyola, amb la qual cosa cal preveure en el futur una consolidació d'aquest col·lectiu com a part de la societat andorrana.
- La població espanyola, la segona en rellevància, despunta dels 35 als 54 anys, i a partir dels 50 anys és superior als nacionals andorrans. És per tant un col·lectiu consolidat, i fins i tot en procés d'envelliment.

En línies generals, aquestes dades confirmen la important aportació a Andorra de nacionals d'Espanya, Portugal i, en menor mesura, de França. Dos d'aquests països són fronterers i l'altre, Portugal, és proper i és una especificitat pel que fa a col·lectiu d'immigració. Cal sumar, a més, persones procedents d'altres indrets que en conjunt aporten a la societat andorrana sobretot una població en plena edat laboral.

Indicadors d'educació

Evolució de la població escolar per nacionalitat



Font: Departament d'Estadística. CRES

La població escolar de nacionalitat andorrana ha augmentat significativament des del 2001, en un procés continuat de progrés. Passa de representar el 63% de la població escolar (curs 2001-2002) al 81% (curs 2013-2014). Per tant, quatre de cada cinc alumnes són de nacionalitat andorrana.

Quatre de cada cinc alumnes tenen nacionalitat andorrana (curs 2013-2014).

En canvi, les poblacions escolars de nacionalitat espanyola, portuguesa i francesa pateixen un important procés de davallada quantitativa i proporcional.

Els escolars de nacionalitat espanyola perden la meitat dels seus efectius del 2001 al 2013 (de 1.730 a 865), i passen del 17,8% al 8%.

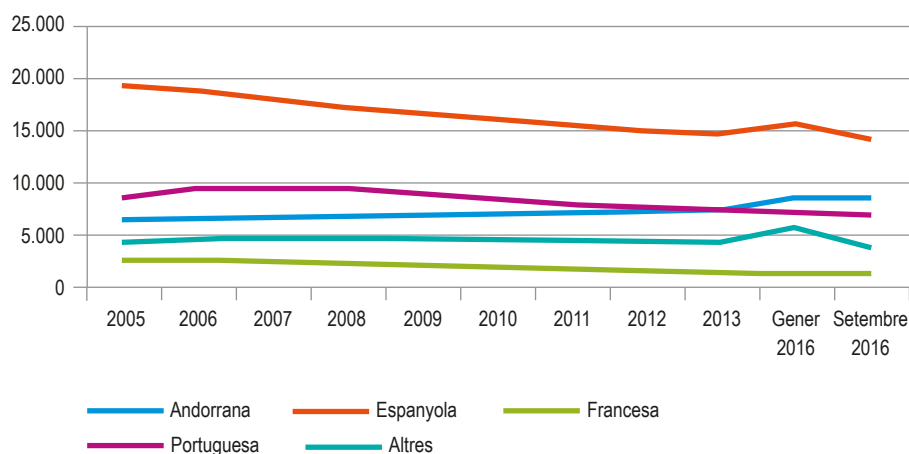
Els escolars de nacionalitat portuguesa observen un procés de fluctuació: del 2001 al 2005 augmenten i superen en nombre els escolars espanyols durant

diversos cursos, però a partir del 2006 s'estanquen i cauen en picat amb la crisi econòmica del 2008, molt probablement per la tornada o emigració dels seus progenitors a causa de l'augment de l'atur.

Els escolars de nacionalitat francesa cauen de 394 alumnes el 2001 a 169 el 2013. Els alumnes d'altres nacionalitats mantenen certa estabilitat, entorn dels 300 alumnes.

Indicadors laborals

Evolució del nombre d'assalariats per nacionalitat



Font: Departament d'Estadística, CRES

Per les característiques intrínseques d'Andorra, el seu mercat de treball rep una important aportació de treballadores i treballadors espanyols, portuguesos, francesos i d'altres nacionalitats, fins al punt que més del 70% de la població assalariada no és de nacionalitat andorrana (2016).

Més del 70% de la població assalariada no és de nacionalitat andorrana (2016).

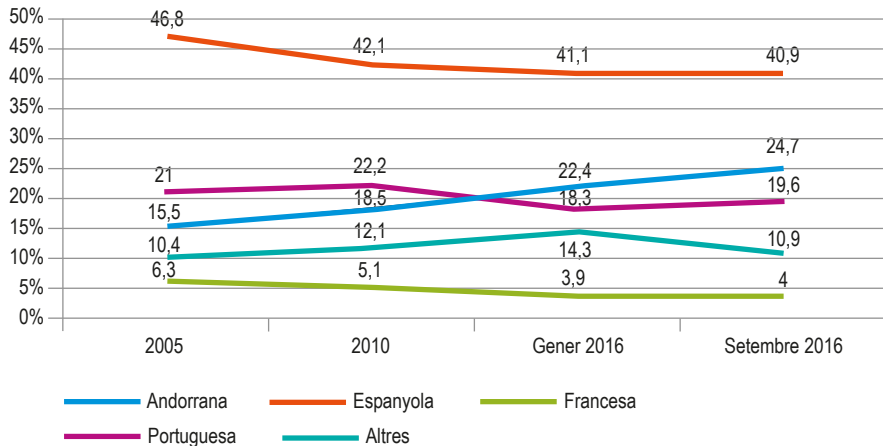
Amb tot, la crisi econòmica del 2008 ha provocat un augment quantitatiu de la població assalariada de nacionalitat andorrana, mentre que la d'altres nacionalitats ha disminuït.

Els treballadors d'Espanya continuen conformant la columna central del mercat laboral andorrà, però han passat de representar un 47% del total d'assalariats el 2005 a un 41% el 2016.

La població assalariada portuguesa es manté força estable tot i la crisi, però ha passat de gairebé arribar, els anys 2007 i 2008, als 10.000 efectius a tenir-ne entorn dels 7.000 el 2016. En termes proporcionals se situa al voltant del 20%. Del 2005 al 2012 fins i tot superava en nombre la població assalariada andorrana.

La població assalariada francesa també perd força efectius, i la d'altres nacionalitats es manté estable al llarg del temps, amb una forta variació interanual deguda a les temporades turístiques.

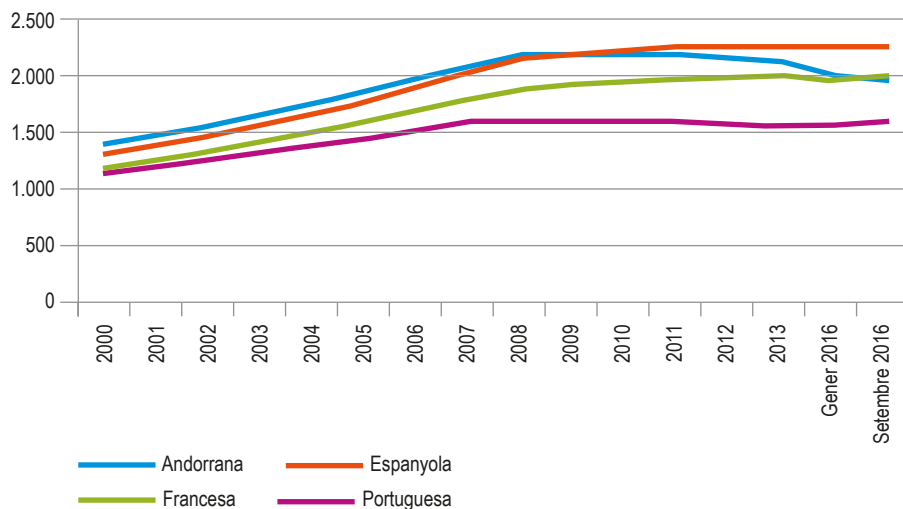
Percentatge de l'evolució del nombre d'assalariats per nacionalitat



Font: Departament d'Estadística i CRES

Salari mitjà per nacionalitat

Evolució dels salaris mitjans per nacionalitat • 2000-2016

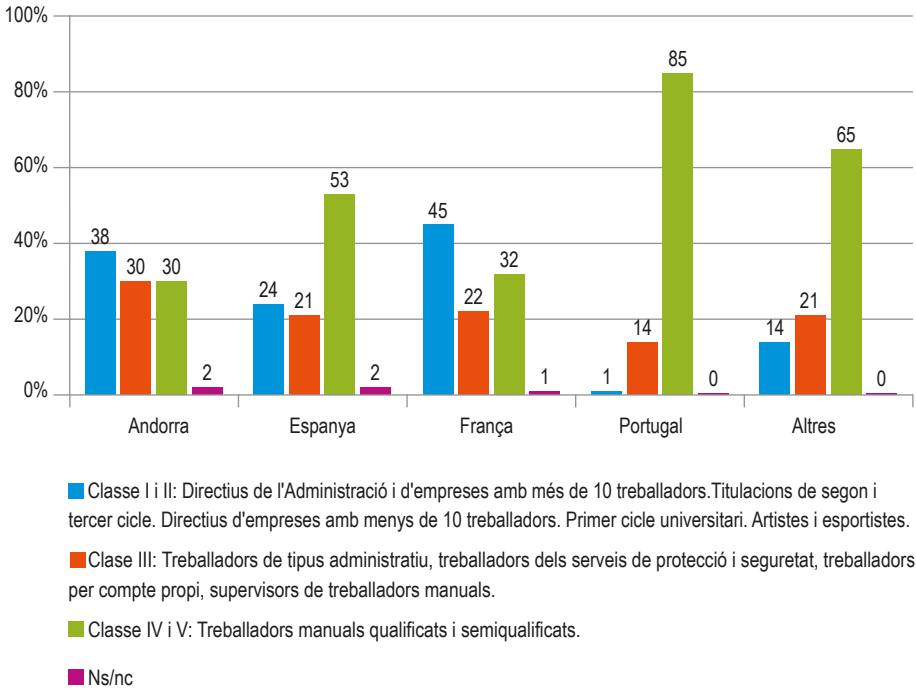


Font: Departament d'Estadística d'Andorra i CRES

De les dades de salari mitjà per nacionalitat se'n pot destacar:

- No hi ha una bretxa salarial significativa entre les principals nacionalitats presents al mercat laboral andorrà, tret de la portuguesa (sempre parlant en termes mitjans i no per classes socials).
- Fins al 2008, totes les nacionalitats gaudeixen d'una pujada del salari mitjà, però a partir de la crisi la tendència és a l'estancament salarial i, en el cas dels andorrans, fins i tot a la baixada.
- La crisi econòmica augmenta la bretxa salarial dels treballadors i treballadores d'origen portuguès en relació amb les altres nacionalitats rellevants.

Classe social segons el país de naixement



Font: Enquesta nacional de salut 2011

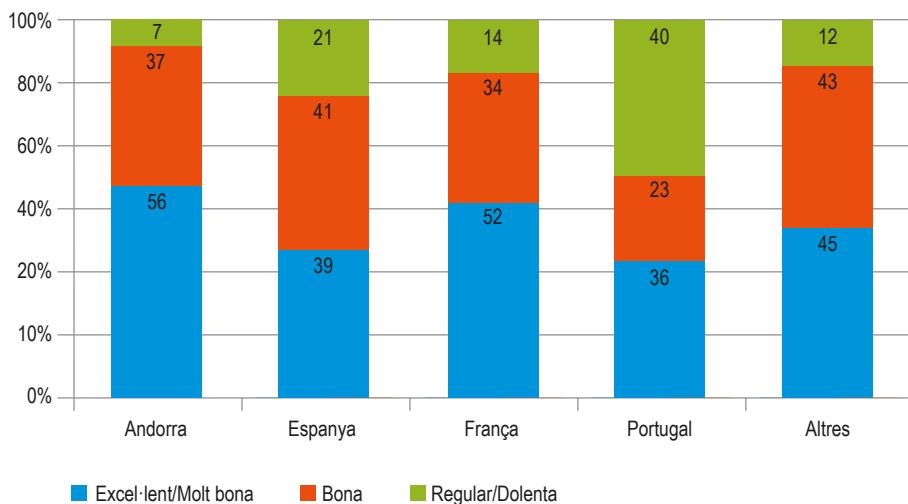
Hi ha grans diferències de qualificació professional de les feines segons el país de naixement de les persones enquestades.

Prop de la meitat de les persones d'origen francès i més d'un terç de les andorranes ocupen feines de tipus gerencial i d'alta qualificació. En el cas dels espanyols, una de cada quatre persones.

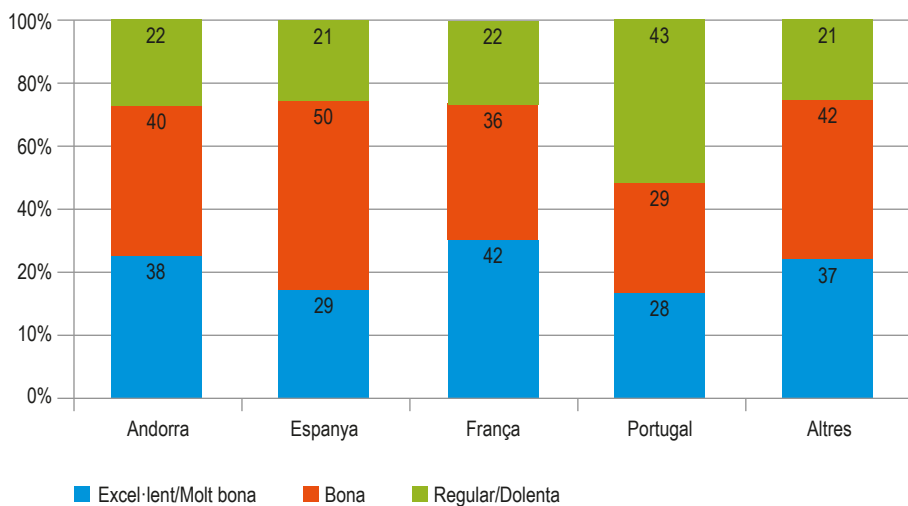
En canvi, un 85% de les persones d'origen portuguès i un 66% de les persones d'altres orígens ocupen feines manuals o poc qualificades. En el cas dels espanyols, més de la meitat.

Altres indicadors socials: salut

Percepció de la salut per país de naixement - Homes



Percepció de la salut per país de naixement - Dones



Font: Enquesta nacional de salut 2011

A més de les diferències de percepció sobre la salut entre homes i dones, s'aprecien importants divergències per país de naixement.

Els portuguesos mostren una pitjor percepció sobre el seu estat de salut. Un 43% de les dones portugueses i un 40% dels homes considera que té un estat de salut regular o dolent, un percentatge molt elevat.

El col·lectiu portuguès mostra una pitjor percepció del seu estat de salut.

Les persones que tenen una autopercepció més positiva de la seva salut són les andorranes, les franceses i el col·lectiu divers d'altres procedències, per aquest ordre.

Els espanyols se situen majoritàriament en una banda mitjana, predominant un bon estat de salut.

5.1.7. EL COL·LECTIU LGBTIQ (LESBIANES, GAIS, BISEXUALS, TRANSSEXUALS, INTERSEXUALS I QUEERS)

No hi ha dades estadístiques sobre diversitat afectiva i de gènere a Andorra. L'orientació sexual i la identitat de gènere de les persones no es registra des dels poders públics i és normal que així sigui. A efectes d'aquest informe, el que és rellevant són les dades que puguin apuntar a situacions de desigualtat o discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

En aquest sentit es recomana:

Recollir les denúncies de qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, en l'àmbit que sigui (familiar, social, laboral, al carrer, a l'administració, al comerç...), produïdes a Andorra, i analitzar-ne els trets bàsics. Això implicaria habilitar instàncies adequades per a la formulació d'aquestes denúncies i per a la seva recollida centralitzada.

Incloure a les enquestes oficials d'opinió pública a Andorra preguntes i indicadors sobre la percepció social de la diversitat afectiva.

Si escau, promoure estudis específics sobre les persones LGBTIQ, amb especial atenció a la pròpia percepció del col·lectiu sobre les dificultats d'inclusió social i les discriminacions que pateixen.

Conclusions

Andorra ha viscut des dels anys seixanta del segle passat una **transformació social sense precedents**, basada en la terciarització de la seva economia. Només la **crisi econòmica del 2008** va aturar un creixement demogràfic exponencial, que es comença a recuperar actualment.

Andorra té una **important massa de població activa**, nodrida de l'arribada de persones nouvingudes, especialment dels estats propers. La crisi econòmica del 2008 ha afectat de ple els indicadors socials i laborals del país, però de manera menys intensa que a Catalunya i Espanya.

La taxa de natalitat a Andorra és baixa, una dinàmica comuna en l'entorn proper i europeu. Els **infants i joves** perden pes demogràfic al país. Es detecten dificultats per a la incorporació dels joves al mercat laboral i una bretxa salarial molt forta entre els joves i la població ocupada en edat madura. Molts joves, especialment d'origen no andorrà, han marxat del país a causa de la crisi.

La incorporació de **les dones** al mercat de treball es pot considerar assolida, vist que les taxes d'ocupació femenines i masculines són similars. En canvi, hi ha importants diferències salarials entre dones i homes. També en l'assumpció de responsabilitats en l'àmbit familiar, en aspectes com el treball domèstic i l'atenció i cura a les persones. D'altra banda, la incorporació de les dones a la vida política és parcial, tant quantitativament com qualitativa. Calen mesures per promoure la conciliació de la vida personal i laboral i intensificar la participació social i política de les dones. A més, cal conèixer amb més profunditat, amb dades i indicadors, els factors de la desigualtat salarial entre dones i homes.

Andorra presenta un **procés lent d'envelliment**, menys intens que a l'entorn europeu, però que planteja reptes socials i de resposta des de les polítiques públiques.

Les **persones amb discapacitat** compten amb un marc de reconeixement de drets i de disponibilitat de recursos força satisfactori, però cal continuar treballant en la seva integració laboral i social.

Andorra és un **país d'acollida**, construït a base **d'onades migratòries** que engruixeixen la seva població activa. Des del punt de vista laboral no hi ha diferències prou significatives entre les persones andorranes, espanyoles, franceses i d'altres països europeus, tret del col·lectiu portuguès, molt significatiu a Andorra i que se situa en feines de qualificació més baixa i, per tant, amb menys salari.

No hi ha dades per valorar la situació del **col·lectiu LGBTIQ**. Cal recopilar, analitzar i difondre les situacions de discriminació que pateixen en qualsevol àmbit.

5.2. LEGISLACIÓ

El Principat d'Andorra ha viscut, durant els últims quaranta anys, un dels processos de reforma institucional i social més profunds del continent europeu.

Amb l'aprovació de la Constitució el 14 de març de 1993, Andorra es constitueix com a estat independent, de dret, democràtic i social, i com a primer acte internacional, sota l'exercici de la seva sobirania, s'adhereix a les Nacions Unides i en ratifica la carta fundacional, i també el Conveni europeu dels drets humans, amb la qual cosa passa a formar part del Consell d'Europa.

Durant la nostra història constitucional, que enguany compleix 24 anys, la societat andorrana ha evolucionat i ha demanat als poders públics el compliment del mandat constitucional de l'article 6 que reconeix el dret a la igualtat real i efectiva i l'obligació d'aquests poders de remoure els obstacles necessaris per aconseguir-la.

Des d'aquell llegendari pas fet el 30 d'abril de 1967 per set dones (una en representació de cada parròquia, amb Escaldes-Engordany) per sol·licitar la ciutadania plena, és a dir, l'exercici ple dels drets polítics per a les dones andorranes, el país ha avançat en la consolidació de l'exercici i el gaudi dels drets fonamentals i les llibertats públiques dirigint-se, cada vegada més, cap a un estat social i del benestar.

La **igualtat entre homes i dones** a l'esfera privada va ser declarada pels veguers, amb l'anomenat popularment *decret dels drets de la dona casada de 1975*, que reconeix la igualtat entre els cònjuges. Més endavant, Andorra va aprovar la Llei qualificada del matrimoni, el 30 de juny de 1995, que reconeix als cònjuges el dret de separar-se de mutu acord o amb «justa causa», i també la dissolució del matrimoni mitjançant el divorci.

Un nou pas endavant en aquesta matèria es va fer quan el Consell General va aprovar el projecte de llei que reconeixia el dret de casar-se a les **parelles del mateix sexe** a través d'una unió civil, amb els mateixos efectes que el matrimoni (Llei 34/2014, del 27 de novembre, qualificada d'unions civils i modificació de la Llei del matrimoni). D'aquesta manera s'equiparava als estàndards de llibertat per a la comunitat LGTBIQ dels països del seu entorn. Igualment, es reconeix el dret a l'adopció per a parelles del mateix sexe casades mitjançant la unió civil.

El legislador andorrà va reiterar la «prohibició de discriminació en l'àmbit laboral», des de l'aprovació de les lleis del Consell General de 14 de desembre de 1995 i de 22 de juny de 2000 que van modificar el Decret dels Delegats Permanents de 15 de gener de 1974 fins a l'actual Codi de relacions laborals, aprovat per la Llei 35/2008, del 18 de desembre. No obstant això, i essent conscient d'adoptar mesures concretes que garanteixin la igualtat efectiva entre homes i dones, el Codi

de relacions laborals reconeix el dret al descans de maternitat i paternitat (art. 36 i 38) en condicions similars a les dels països de l'entorn, el dret d'excedència per cura de fill a càrrec (art. 42), la protecció de la dona embarassada davant de la decisió empresarial d'acomiadament (art. 90.2, 91.2 i 98.4 i 5), el dret de descans per risc durant l'embaràs (art. 39), la nul·litat de les decisions empresarials adoptades per raons discriminatòries amb les sancions corresponents (art. 4 i 159.3, respectivament) i la regulació del distintiu «igualtat i conciliació de la vida laboral i familiar» per afavorir l'adopció de mesures de conciliació per a les empreses (art. 87).

Amb la ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011, Andorra reconeix l'existència de la desigualtat estructural entre homes i dones, fruit de la cultura i la societat patriarcal en què vivim, en la qual la violència de gènere constitueix l'exponent més greu d'aquesta desigualtat i una vulneració dels drets humans. Des de l'any 2006, Andorra proporcionava assistència integral a les víctimes de violència de gènere a través de l'Equip d'Atenció Integral a la Dona, però després de la ratificació del Conveni esmentat, el Consell General va aprovar per unanimitat la Llei 1/2015, del 15 de gener, d'eradicació de la violència de gènere i domèstica, que, a més de la intervenció directa a les víctimes a través d'una atenció integral (social, psicològica, sanitària i jurídica), fa un èmfasi especial en la prevenció i la detenció de la violència. La Comissió Nacional de Prevenció de la Violència de Gènere i Domèstica, òrgan tècnic i polític, té una funció especial de vigilància sobre el compliment de la llei i determina les àrees que cal desenvolupar amb prioritat.

La preocupació de la societat andorrana i de les institucions públiques per garantir la qualitat de vida i la igualtat d'oportunitats de les **persones amb discapacitat** es fa palesa amb la mobilització d'un gran nombre d'associacions que representen els interessos d'aquest col·lectiu i que ha portat a la signatura de convenis de col·laboració per a l'establiment d'estratègies consensuades en el desenvolupament dels drets i serveis per a les persones amb discapacitat (Conveni entre el Govern i la FAAD).

Aquesta preocupació queda patent amb l'aprovació de l'antiga Llei d'accessibilitat del 1995, tan sols dos anys després de l'aprovació de la Constitució, on es configura un primer estatut de drets per a les persones amb discapacitat. Un cop superats els objectius marcats per aquesta llei, el Consell General va aprovar la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat del 2002, que va suposar un gran pas endavant per a la garantia de la dignitat i la vida independent. L'any 2007, Andorra va ratificar el Conveni dels drets de les persones amb discapacitat, i es va comprometre amb la comunitat internacional a adequar la

seva legislació interna als principis inspiradors del Conveni, que giren al voltant de la consideració de la discapacitat com una construcció social i, per tant, l'obligació dels poders públics i de la societat d'eliminar les barreres necessàries que permetin el ple desenvolupament dels drets en igualtat de condicions.

Dins de l'àmbit social, la Llei 6/2014, de serveis socials i sociosanitaris recull la protecció social de les persones amb discapacitats (valorades per la CONAVA) en les vessants social i sociosanitària a través de diverses prestacions: pensió de solidaritat per a persones amb discapacitat greu, afiliació i cotització per garantir l'assistència sanitària, programes per eliminar barreres arquitectòniques, la creació de la recent figura de l'assistent personal, etc.

La **protecció de la infància** ha estat sempre una de les prioritats per a l'Estat, amb l'objectiu d'evitar l'exclusió social, des del reconeixement de la igualtat dels fills, amb independència de la seva filiació, establert a l'art. 13.3 de la Constitució, fins a l'aprovació del PACIP —Protocol d'actuació en casos d'infants en perill, del 1995 (actualment, en revisió)—, que garanteix l'acció coordinada dels agents socials amb la Batllia de Menors. Aquesta protecció s'amplia amb l'aprovació de la Llei qualificada d'adopció i de les altres formes de protecció del menor desamparat, del 21 de març de 1996, que regula les institucions jurídiques de la pàtria potestat, la tutela i la curatela.

El poder constituent, conscient de la importància de l'educació dels infants, com a recurs per lluitar contra la desigualtat social a llarg termini, va reconèixer com a fonamental el dret de tota persona a tenir educació. Amb l'aprovació de la Llei d'educació, del 3 de setembre de 1993, tan sols set mesos després de l'aprovació de la Constitució, s'estableix l'escolarització obligatòria i gratuïta per als infants fins a setze anys, així com el principi d'igualtat en l'accés als nivells superiors d'ensenyament. De la mateixa manera, es reconeix la riquesa de comptar amb tres sistemes educatius, dos de forans (l'espanyol i el francès) i el pròpiament andorrà, que constitueix una peculiaritat dins de l'ensenyament a què, en paraules del legislador, no es vol renunciar.

A escala internacional, Andorra manté una ferma posició pel que fa a la protecció dels infants. Aquest compromís es pot veure amb la ratificació del Conveni sobre els drets dels infants, adoptat per l'Assemblea General el 20 de novembre de 1989; del Conveni del Consell d'Europa sobre la protecció dels infants contra l'explotació i l'abús sexuals, adoptat a Lanzarote el 25 d'octubre de 2007, i del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011.

Andorra, d'acord amb l'art. 3.3 de la Constitució, ha incorporat al seu dret intern el principi jurídic internacional del dret de la **gent gran** a una vida digna i a la

seva participació social i cultural. En aquest sentit, la Llei 6/2014, del 24 d'abril, de serveis socials i sociosanitaris, així com la Llei de la seguretat social (aprovaada per Decret legislatiu del 16 de setembre de 2015 de publicació del text consolidat de la Llei 17/2008, de 3 d'octubre, de la seguretat social), regulen la protecció social de la gent gran. D'aquesta manera, les lleis esmentades preveuen un nivell contributiu per a les persones que han cotitzat i que reuneixen els requisits legalment previstos (pensió de jubilació) i un nivell no contributiu, per garantir a les persones que, per diverses raons, no han pogut contribuir al sistema en els períodes i les bases de cotització establerts (pensió de solidaritat, entre d'altres).

Així mateix, l'existència d'una xarxa de centres públics i residències dona l'oportunitat als seus beneficiaris de viure amb dignitat, rebre l'assistència deguda i gaudir de les activitats de lleure necessàries per continuar participant amb independència en els assumptes de la societat.

En aquest sentit, hi ha un important moviment associatiu, tant en l'àmbit parroquial com nacional, a través de la Federació Andorrana de la Gent Gran.

Recentment, el Govern ha aprovat el Reglament regulador de la Comissió de Participació d'Entitats Cíviques en l'àmbit dels serveis socials i sociosanitaris. En aquest òrgan estan representats els col·lectius que tradicionalment han patit discriminacions, a través d'associacions o federacions més representatives. Una eina per acomplir el mandat constitucional de la participació social en la vida pública.

D'acord amb la Constitució, l'ordenament jurídic distingeix entre **nacionals i residents**. La condició de resident té reconeixement constitucional en establir la reserva de llei en la determinació de les causes que poden suposar la no-renovació de la condició de residents.

Aquesta matèria és regulada fonamentalment pel Decret legislatiu del 26 de març del 2014 de publicació del text refós de la Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració, i pel Decret legislatiu del 28 de març del 2007 de publicació del text refós de la Llei qualificada de la nacionalitat, del 5 d'octubre de 1995.

L'article 7.2 de la Constitució prohibeix el manteniment de la doble nacionalitat amb la «sanció», si escau, de la pèrdua de la nacionalitat andorrana. Els residents podran aspirar a la nacionalitat per naturalització si acrediten residència permanent i efectiva al Principat durant vint anys i han renunciat a la seva nacionalitat d'origen.

D'acord amb l'article 32 de la Constitució, la regulació del règim d'estrangeria es basa en el sistema de quotes d'immigració, mitjançant el qual el Govern analitza les necessitats quantitatives i qualitatives de l'economia i de la societat andorrana en matèria d'immigració, i també la situació nacional de treball.

A més, a partir d'aquesta anàlisi, determina la conveniència de donar entrada al territori andorrà a persones estrangeres que, sense integrar-se al mercat laboral del Principat, es considera que el fet que hi resideixin representa un interès per al país, en funció de les activitats que desenvolupen o del seu compromís d'invertir en actius andorrans, per donar així satisfacció a les necessitats quantitatives i qualitatives de l'economia i la societat andorranes.

En aquest punt, resulta destacable la Llei 10/2012, del 21 de juny, d'inversió estrangera al Principat d'Andorra, i la Llei 17/2006, del 30 de novembre, qualificada de residències passives.

A més, Andorra ha signat amb Espanya, França i Portugal convenis que regulen condicions específiques per als nacionals d'aquests països relatives a l'entrada, la circulació, el sojorn i l'establiment al Principat. Aquestes condicions específiques es justifiquen pel principi de reciprocitat entre els tres països i en la necessitat de definir regles harmonitzades pel que fa a estats veïns membres de la Unió Europea, perquè afecten directament la demografia, el mercat laboral i el creixement econòmic del nostre país.

La redacció d'aquest Llibre blanc permetrà visualitzar la situació d'Andorra en matèria d'igualtat d'oportunitats i, d'acord amb les recomanacions i prioritats que s'estableixin, l'aprovació d'una futura llei d'igualtat de caràcter general així com l'adopció de les modificacions pertinents en l'ordenament jurídic per crear les condicions necessàries per tal que la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives, segons determina l'article 6.2 de la Constitució Andorrana.

5.3. PROGRAMES I SERVEIS

Andorra disposa d'una gran quantitat de programes i serveis promoguts per institucions tant públiques com privades. La gran majoria són específics i s'adrecen a algun col·lectiu concret, però tots busquen pal·liar les situacions de desigualtat dels col·lectius amb tendència a una major vulnerabilitat.

L'acció política es concreta en la definició i la implementació de polítiques públiques i aquestes, en l'àmbit social i davant la ciutadania, prenen la forma de programes, serveis, projectes, activitats, etc. És indispensable que s'avaluïn aquestes polítiques, no només per part de la ciutadania mitjançant la seva veu i la seva participació, sinó també des d'una perspectiva tècnica i professional. Per portar a terme aquesta avaluació és determinant la quantitat i la qualitat de les dades i les valoracions recollides sobre l'impacte que tenen aquestes polítiques en els segments de població als quals s'adrecen, i en general.

Podem observar un mapa complet dels recursos de què disposa la societat andorrana per a l'atenció social a col·lectius com els infants i els joves, les dones, la gent gran, les persones amb discapacitat, les persones immigrades o el col·lectiu LGTBIQ, tenint clar que hi ha diferències importants entre col·lectius. Cal destacar també la gran heterogeneïtat de programes i serveis que existeixen per atendre els diversos grups de població i tot tipus de problemàtiques (econòmiques, relacionades amb l'habitatge, la salut, la inclusivitat, la integració social, la violència de gènere, els maltractaments infantils, etc.).

Com ja s'ha dit, la finalitat última és vetllar pels drets de les persones a viure dignament durant totes les etapes de la vida mitjançant la cobertura de les necessitats socials que són les que repercuteixen en l'autonomia, en la millora de la qualitat de vida personal, familiar i de grup, en les relacions interpersonals i socials, i en el benestar de la col·lectivitat.

5.3.1. INFANTS I JOVES

1. Programes i serveis promoguts pel Govern d'Andorra

A. Atenció social

L'Àrea d'Atenció a la Infància i l'Adolescència del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior està formada per diferents serveis i programes de caràcter multidisciplinari amb competències en l'àmbit dels infants i adolescents de 0 a 18 anys. Aquesta àrea engloba els serveis següents:

a. Servei Especialitzat d'Atenció a la Infància. Té com a objectiu principal l'atenció d'infants i adolescents en situació de perill. La seva responsabilitat és detectar, valorar i diagnosticar situacions d'alt risc dels menors i les seves famílies, així com proposar les mesures de protecció adequades per assegurar-los un desenvolupament correcte. Les actuacions preses en el marc de la protecció a la infància s'articulen per mitjà de la Comissió Tècnica d'Atenció al Menor (CTAM) que té la missió de trametre una proposta tècnica a l'autoritat judicial. La CTAM té com a funcions la valoració dels infants en situació de perill, l'elaboració de propostes a l'òrgan judicial i la revisió periòdica de les mesures establertes.

Les mesures de protecció i suport que pot proposar el servei són:

- Seguiment del nucli familiar
- Acol·liment en família extensa
- Acol·liment en família aliena
- Centre d'Acol·liment per a Infants i Joves La Gavernera (CAI)

- Suport als joves tutelats i extutelats
- Preadopció
- Adopció

Durant aquests dos últims anys, aquest servei s'ha reforçat considerablement amb l'augment de professionals, la formació continuada d'aquests professionals i la realització de diferents actes per millorar la conscienciació.

b. Servei d'Acolliment Familiar (SAF). És l'encarregat de dur a terme la valoració de les famílies d'acollida que s'ofereixen per acollir menors que han d'estar separats temporalment dels seus progenitors i requereixen un context familiar segur per al seu desenvolupament. El pare i/o la mare del menor acollit continuen conservant la pàtria potestat, tot i que hi ha una atribució temporal de la guarda i custòdia a la Direcció de Serveis Socials.

c. Servei d'Adopcions. Té com a objectiu oferir una mesura de protecció al menor declarat judicialment adoptable cercant la família més adequada a les seves necessitats. També s'encarrega de les adopcions internacionals.

Actualment, aquesta àrea està elaborant el **programa de detecció precoç dels casos d'infants en situació de risc**. L'objectiu d'aquest nou programa és unificar criteris entre els diferents professionals i establir uns mecanismes de detecció àgils de les possibles situacions de risc dels infants. Aquest programa s'adreça a la franja d'edat de 0 a 6 anys i pretén sensibilitzar els diferents agents socials que treballen amb infants d'aquestes edats perquè puguin detectar aquestes situacions, mitjançant indicadors i factors de risc, d'una manera precoç i amb caràcter preventiu. Aquest programa inclou tres eixos de treball: la prevenció, la detecció i la derivació.

Davant dels nous models i l'evolució de la tipologia de necessitats, l'Àrea d'Atenció a la Infància i l'Adolescència està elaborant el **Programa de detecció i actuació en casos d'abús sexual i situacions de risc envers els infants**, amb la finalitat d'actualitzar i millorar el protocol vigent (PACIP) i donar resposta a les noves demandes de la societat i les necessitats detectades durant aquests anys.

Altres programes de l'Àrea d'Atenció a la Infància i l'Adolescència són els següents:

a. Projecte de **guarderies infantils**. Té la finalitat de vetllar pel compliment i el bon funcionalment del recurs i de la normativa vigent en matèria de guarderies infantils en aquells àmbits que siguin competència del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. En aquest sentit, es duen a terme dues actuacions bàsiques: l'autorització d'obertura de guarderies infantils, i el seguiment i control de les que existeixen al Principat, mitjançant inspeccions i visites de seguiment o per denúncia.

b. Projecte de **guardes d'infants a domicili**. Són persones que acullen habitualment infants al seu domicili a canvi d'una remuneració. És una figura similar a la de la mainadera, però els trets característics d'aquesta activitat, en relació amb d'altres de suport informal o professions reconegudes al mercat formal, són dos:

- Hi ha una mercantilització de la feina (tot i que sigui al marge de l'economia formal)
- La ubicació del treball és a casa de la guardadora i no dels infants.

Aquest projecte té la finalitat de vetllar pel compliment de la normativa vigent en matèria de guardes d'infants a domicili en aquells àmbits que siguin competència del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior, i alhora oferir la informació i l'assessorament a l'administrat en tot el procés d'autorització com a persona guardadora d'infants al seu domicili. En aquest sentit, es fan dues actuacions bàsiques: l'autorització de guardes d'infants a domicili i el seguiment i control de les que existeixen al Principat, mitjançant inspeccions i visites de seguiment o per denúncia.

L'Àrea del Centre d'Acolliment d'Infants i Joves La Gavernera (CAI) té com a funció la gestió d'aquest centre públic, adscrit al Departament d'Afers Socials. L'objectiu del CAI és l'acolliment temporal dels infants i adolescents de 0 a 18 anys desemparats o en situació de perill, en cas que s'hagi retirat judicialment la guarda i custòdia als seus progenitors o tutors legals, per tal de protegir-los i garantir els seus drets mitjançant l'elaboració de programes individualitzats i adaptats a les seves necessitats. Segons el reglament del CAI, aquest recurs no pot acollir menors afectats de trastorns o de comportaments greus que puguin impedir o posar en perill la convivència al centre.

Durant aquests dos anys, i amb l'objectiu de donar resposta a diferents casuístiques i necessitats dels menors, el centre inclou altres serveis per cobrir situacions relacionades amb la finalitat del centre. Són aquests:

- **Programa d'atenció residencial a temps complet.** Adreçat a acollir a temps complet els menors que no poden seguir vivint dins el seu nucli familiar. Aquest programa és una mesura de protecció al menor en els casos que s'aconsella una separació temporal de la família. L'acolliment al CAI és efectiu fins a la seva reinserció familiar o la inserció social.
- **Programa d'atenció diürna.** Menors que no requereixen ser separats del seu nucli familiar, però que sí que els cal un complement específic d'atenció, protecció i cura en uns horaris establerts i individuals. Beneficia a menors amb famílies que afronten una crisi evolutiva, per la qual cosa aquesta atenció de dia pot funcionar com un element protector o contenidor. L'horari, la temporalitat

i els objectius de l'acolliment s'establiran en el pla de treball dissenyat específicament per a cada menor.

- **Programa d'atenció d'urgències.** Adreçat a l'acolliment immediat per donar una resposta àgil i ràpida i poder fer front a situacions peremptòries dels menors.
- **Programa d'atenció i supervisió de visites familiars de risc.** Espai que facilita que es puguin realitzar els intercanvis de visites entre les famílies biològiques i d'acollida i l'observació de la relació família biològica / menor en mesura de protecció.

Àrea de Suport als Joves Tutelats i Extutelats (ASJTET). Àrea de nova creació que dona resposta als joves en determinats aspectes. La seva funció és prestar un suport continuat als joves d'edats compreses entre els 16 i els 25 anys que estan o han estat sota la tutela del Govern, o que estan en una situació de vulnerabilitat o de risc d'exclusió social, per acompanyar-los i orientar-los en habilitats diverses de la vida quotidiana i garantir-ne l'emancipació i la integració social. La creació d'aquesta àrea indica el reconeixement i la voluntat de donar resposta al col·lectiu de joves, concretament quan presenta un cert risc i vulnerabilitat.

Dins de l'ASJTET existeixen dos projectes:

- **L'ESJTET** ofereix als joves d'entre 16 i 21 anys tutelats i extutelats pel Govern d'Andorra, sense recursos propis i/o familiars, un suport tècnic en el bloc d'habitatge, bloc formatiu o laboral, bloc de suport econòmic i bloc personal. L'objectiu principal és garantir que aquests joves puguin assolir amb les màximes garanties d'èxit la seva autonomia personal en tots els àmbits.
- El **servei d'orientació als joves en situació vulnerable** pretén donar resposta integral als joves del Principat d'Andorra en situació de vulnerabilitat amb aspectes bàsics de salut, habitatge, formació, laboral, suport econòmic i lleure. L'objectiu principal és orientar els joves d'entre 16 i 25 anys en els diferents itineraris segons la necessitat específica, mitjançant una atenció individualitzada i personal.

Altres àrees i departaments

Departament de Joventut i Voluntariat (entenent la joventut com la franja d'edat entre els 16 i els 20 anys). Lidera les polítiques de joventut en l'àmbit nacional i té com a competències proporcionar assessorament tècnic i informació a les entitats juvenils. Les polítiques promogudes per aquest departament es caracteritzen per ser universals, impulsores d'autonomia i complementàries respecte d'altres d'adreçades al jovent.

Àrea de Justícia Juvenil i Mesures Penals Alternatives, adscrita al Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. S'encarrega de fer l'avaluació de menors, implantar i executar les mesures de caràcter educatiu imposades per la Justícia i dur a terme el seguiment i la integració del menor en la societat sota la supervisió del batlle de menors.

Servei d'Atenció i Mediació Familiar, adscrit al Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. Destinat a resoldre els conflictes en els processos de separació amb la finalitat de minimitzar els efectes emocionals negatius de la ruptura i vetllar pels interessos dels fills. També ofereix orientació i suport a l'atenció a la ciutadania, orientació jurídica i social, mediació familiar i atenció a les víctimes d'infraccions penals.

B. Educació

D'acord amb l'art. 20 de la Constitució, el Govern d'Andorra garanteix l'accés a l'**educació bàsica i gratuïta** a totes les persones de nacionalitat andorrana i als residents legalment al país, a través dels centres públics.

L'**escolaritat obligatòria** inclou els nivells de primera i segona ensenyança, des dels 6 anys fins als 16. Tot infant té el dret a ser escolaritzat a partir dels 3 anys si els progenitors o tutors legals així ho sol·liciten.

L'alumnat podrà ser escolaritzat fins als 18 anys per cursar el nivell de segona ensenyança. No obstant això, es garanteix igualment l'educació bàsica als adults a través d'un sistema de formació d'adults.

Andorra ha incorporat el principi d'integració de cara a garantir el dret a l'educació de l'alumnat amb necessitats educatives especials. Els programes i serveis que existeixen estan detallats al capítol dedicat a les persones amb discapacitat (diversitat funcional).

Finalment, cal esmentar la peculiaritat de l'estructura educativa andorrana ja que, fruit de l'herència històrica a la qual, expressament, el poble andorrà no ha volgut renunciar, coexisteixen juntament amb el sistema educatiu pròpiament andorrà, el sistema espanyol i el sistema francès, que han estat reconeguts mitjançant conveni. En aquest sentit, els progenitors o tutors tenen dret a optar lliurement per qualsevol dels tres sistemes educatius implantats a Andorra.

El Ministeri d'Educació i Ensenyament Superior ofereix els programes i serveis públics següents, que garanteixen la igualtat d'oportunitats en matèria educativa:

- **Ajuts a l'estudi.** Amb l'objectiu de remoure qualsevol obstacle que pugui menyscar el dret a l'educació de totes les persones, el Govern d'Andorra s'ha

dotat d'un sistema d'ajuts a l'estudi que compensa les desigualtats econòmiques i socials i, en els nivells d'ensenyament postobligatori, incentiva la continuïtat de l'estudi. Aquests ajuts, segons els nivells d'ensenyament, inclouen beques de matrícula, material, desplaçament, manutenció i residència.

- **Transport escolar.** Es tracta d'un servei adreçat a l'alumnat d'ensenyament maternal, primera ensenyança i segona ensenyança, a partir del radi d'un quilòmetre del centre escolar. En el cas de batxillerat s'adreça als estudiants que visquin a la zona B, si així ho sol·liciten. És un servei subvencionat pel Govern d'Andorra i el servei «abonament de bus lliure», que està adreçat a l'alumnat de segona ensenyança i d'ensenyament postobligatori (batxillerat i formació professional).
- **Esport extraescolar.** Desenvolupat pel Ministeri d'Educació i Ensenyament Superior i la Secretaria d'Estat d'Esport, juntament amb les federacions d'atletisme, handbol, rugbi, bàsquet, tennis, voleibol i ciclisme. Els alumnes podran participar en aquest programa, que tindrà lloc a les instal·lacions esportives dels centres escolars.
- **Esquí escolar.** L'esquí escolar és una activitat física obligatòria per a tot l'alumnat de primera ensenyança escolaritzat a Andorra. Aquesta activitat forma part de l'àrea d'educació física i com a tal s'integra dins dels projectes educatius i curriculars dels centres docents dels tres sistemes educatius amb uns objectius generals i uns criteris d'avaluació comuns. Es garanteix, a aquelles persones que no puguin disposar de material d'esquí, un sistema de préstec per tal de facilitar l'accés a l'activitat.
- **Centre d'Orientació Educativa i Professional (COEP).** Depèn del Departament de Joventut i Voluntariat i ofereix als joves de 16 a 30 anys un espai per exposar les seves inquietuds quant als seus projectes formatius, i rebre informació i orientació.

C. Ocupació i treball

Els programes i serveis en matèria d'ocupació i treball per a joves s'enquadren dins del Decret de l'1 de juliol de 2010 pel qual s'aprova el Reglament per al foment de polítiques actives d'ocupació.

a. Servei d'Ocupació i Treball del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior

- Actualment, el Servei d'Ocupació i Treball està introduint una nova estratègia davant el nou context del mercat laboral. Partint de l'experiència en l'aplicació

de mesures de foment de l'ocupació adoptades pel Govern en els darrers anys i de la millora de la situació laboral, amb un decrement de l'atur registrat al Servei d'Ocupació i un increment del nombre de llocs de treball oferts en el sector privat, s'està implantant de manera progressiva un sistema d'itinerari personalitzat i integrat d'orientació laboral, destinat al conjunt de persones inscrites al Servei d'Ocupació. Pel que fa a la població jove, aquest servei els ofereix un seguiment en la recerca de feina amb identificació del perfil de competències i interessos professionals, sessions de capacitació laboral i formació ocupacional.

- **Programes ocupacionals del Govern.** Estan destinats a fomentar la contractació indefinida de les persones inscrites al Servei d'Ocupació en recerca de feina que tenen més dificultats per accedir a un lloc de treball i romandre-hi. Un dels col·lectius que es tenen en compte són els joves d'entre 18 i 25 anys i els menors emancipats.

b. Pla per a la millora de l'ocupabilitat dels joves de 16 a 20 anys

Es tracta d'un projecte conjunt entre el Ministeri d'Educació i Ensenyament Superior i el Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. D'una banda, des del **Programa de millora de l'ocupabilitat** s'ofereix orientació personal i professional, habilitats socials, competències de formació general, competències de formació professional de base i pràctiques formatives en empreses, i de l'altra, des del **Programa per al foment de la contractació i la formació pràctica en el si de l'empresa**, s'ofereix una contractació i formació pràctica per als joves.

L'objectiu del pla és donar resposta a joves de 16 a 20 anys que, havent acabat l'ensenyament obligatori, no han obtingut una certificació que els permeti continuar la formació acadèmica i que tenen dificultats per inserir-se en el mercat laboral.

S'ofereix una estructura formativa diversificada i personalitzada amb la finalitat de facilitar la inserció en el mercat de treball, fomentar l'esperit emprenedor i millorar l'ocupabilitat dels joves estimulants la contractació i la formació en el si de l'empresa dels que hagin obtingut la certificació del programa Focus 16-20 anys.

Es requereix ser resident legalment a Andorra, tenir més de 16 anys en el moment de sol·licitar la inscripció i menys de 21 anys durant el primer trimestre de l'any en curs, i no haver obtingut el graduat en segona ensenyança o títol equivalent.

D. Assistència sanitària

El sistema d'assistència sanitària garanteix la cobertura als menors d'edat com a assegurats indirectes. En el cas que els progenitors no estiguin assegurats a la Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS) per falta de feina, hi ha dues possibilitats:

- **Règim especial per a persones registrades al Servei d'Ocupació que no reben la prestació econòmica per desocupació involuntària**, regulat a la Llei 25/2011, de 29 de desembre, de modificació de la Llei 17/2008, de 3 d'octubre, de la seguretat social. Les persones beneficiàries d'aquest règim podran sol·licitar l'afiliació i cotització a la CASS mitjançant el pagament d'una quota fixa consistent en el 10% del salari mínim interprofessional (per a l'any 2017, 10% de 991,47 = 99,15 euros/mensuals). Es tracta d'un servei de caràcter parapúblic.
- **Ajut per protecció sanitària**, considerat com un ajut econòmic ocasional i gestionat directament pel Govern d'Andorra a través del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior.

2. Programes i serveis promoguts pels Comuns

Els Comuns garanteixen un ampli ventall de programes i serveis per a infants i joves a través de diferents departaments. S'ofereixen els serveis d'escoles bressol (de naturalesa pública, concertada o privada), ludoteques, casals d'infants, espais, etc., que neixen amb la voluntat de facilitar als progenitors eines per conciliar la vida familiar i personal.

Així mateix, el Servei de Joventut programa i gestiona diferents projectes que tenen com a finalitat la promoció del jovent, des d'una òptica transversal i educativa, tot afavorint l'accés universal, la convivència i la participació.

3. Programes i serveis promoguts per les entitats socials

El moviment associatiu a Andorra dins d'aquesta àrea és molt intens. Des de les diferents associacions de pares i mares dels tres sistemes educatius que promouen diversos projectes adreçats als alumnes fins a associacions de cooperació internacional, com l'ONG Aigua de Coco, Infants del Món, etc.

Mereixen una menció específica el paper d'UNICEF Andorra, amb tasques de suport i sensibilització pels drets dels infants, i el Fòrum Nacional de la Joventut, regulat per la Llei 39/2014, de l'11 de desembre, que es constitueix com una entitat de dret públic que té per objecte facilitar la participació dels joves en els àmbits polític, cultural i social.

4. Programes i serveis promoguts per entitats privades

Des d'una perspectiva privada, Andorra disposa de nombrosos serveis destinats als infants i els joves, des de serveis de guarderia amb supervisió del Servei de Protecció a la Infància fins a empreses privades que proporcionen activitats lúdiques i de reforç acadèmic.

Andorra té una definició òptima de les polítiques de detecció i abordatge de les situacions de risc d'infants i joves que està en procés de millora, amb nous programes i serveis que es van adaptant a l'evolució de les necessitats. En vista de les dades i els indicadors, els punts crítics se centren a reflexionar i prendre mesures entorn de la pèrdua de pes demogràfic d'infants i joves en el conjunt de la població.

5.3.2. LES DONES

1. Programes i serveis promoguts pel Govern d'Andorra

A. Atenció social

L'**Àrea de Polítiques d'Igualtat** és una àrea de nova creació, integrada dins del Departament d'Afers Socials, que té com a objectius, d'una banda, promoure i desenvolupar programes i accions transversals orientades a prevenir i lluitar contra la violència de gènere, la violència domèstica i la violència en qualsevol manifestació, i, d'altra banda, potenciar i millorar la lluita contra les desigualtats i la discriminació que pateixen les persones i els col·lectius més vulnerables en aquest àmbit.

L'Àrea de Polítiques d'Igualtat inclou actualment el Servei de Violència de Gènere, el Servei de Violència Domèstica i el Servei d'Igualtat. Paral·lelament s'està creant el Servei de Trobada Familiar i el Servei d'Atenció a Homes per a la Promoció de Relacions no Violentes.

- L'existència del **Servei d'Atenció a les Víctimes de Violència de Gènere** és bàsica per donar resposta a la Llei 1/2015, no solament mitjançant una intervenció directa sinó, i sobretot, una intervenció indirecta de prevenció per conscienciar la població en general, formar en violència de gènere i potenciar la igualtat de gènere. En la Llei 1/2015, la prevenció es constitueix com un pilar essencial per poder posar fi a la xacra social de la violència de gènere.

Els objectius d'aquest servei són:

- Oferir atenció, assessorament, suport i seguiment a les dones que han patit algun acte violent pel fet de ser dona.
- Oferir atenció, assessorament, suport i seguiment a les dones que han patit o pateixen elles, els fills i les filles, violència de gènere dins la parella.

- Realitzar una acció preventiva per tal de conscienciar la població en general i difondre la problemàtica.
- Promoure accions pedagògiques i de sensibilització als centres educatius i a les institucions amb caràcter no formal.
- Elaborar protocols i impartir formació especialitzada a professionals que intervinguin de manera directa i/o indirecta.
- Elaborar i implementar un protocol de detecció i intervenció en casos de violència de gènere que inclogui un programa de detecció precoç d'aquests casos o dels riscos de patir aquests casos, tal com preceptua la Llei 6/2014, de 24 d'abril, de serveis socials i sociosanitaris.

• El **Servei de Violència Domèstica** és un servei de nova creació que vol donar resposta a la violència domèstica i familiar, entesa com «la violència exercida en el terreny de la convivència familiar o assimilada, per part d'un dels membres contra els altres, contra algun dels altres o contra tots ells». Comprèn tots els actes violents, des de la utilització de la força física fins a l'assetjament o la intimidació que es produeixen dins la llar i que porta a terme, com a mínim, un membre de la família contra algun altre familiar.

Els objectius d'aquest servei són:

- Oferir intervenció social i assessorament legal a les persones que pateixen violència domèstica i familiar.
- Realitzar una acció preventiva per tal de conscienciar la població en general i difondre la problemàtica.
- La creació del **Servei d'Igualtat** vol potenciar i millorar la lluita contra les desigualtats i la discriminació que pateixen les persones i els col·lectius més vulnerables en aquest àmbit.

Els objectius d'aquest servei són els següents:

- Oferir a les persones que pateixen o han patit situacions de discriminació i/o desigualtat informació, suport, atenció i assessorament legal.
- Organitzar actes públics i activitats de difusió i conscienciació sobre la no discriminació i la contemplació dels col·lectius considerats com a vulnerables: dones, col·lectiu LGTBIQ, infància i joventut, gent gran, immigrants i persones amb discapacitats.
- Promoure una acció educativa de sensibilització i aprenentatge tant des de l'àmbit formal com no formal.
- Evidenciar conductes sexistes, conductes de discriminació i desigualtat als mitjans de comunicació i a l'entorn públic.

- Col·laborar en l'elaboració de l'anàlisi sobre la situació actual d'Andorra en relació amb la igualtat i la no discriminació.
- Participar en l'elaboració de normatives vinculades amb la igualtat, programes, projectes i altres estratègies que puguin aparèixer.

Dins d'aquest servei, s'ha posat en marxa un projecte per promoure la igualtat de gènere en l'àmbit laboral a través de la concessió d'un guardó que distingeixi les empreses que tenen un compromís clar amb la igualtat entre dones i homes mitjançant l'establiment de mesures i plans d'igualtat. El guardó s'anomena Olympe de Gouges, en homenatge a l'activista feminista de la Revolució Francesa que va escriure la Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana, com a resposta a la invisibilització de les dones que s'havia fet en la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà.

- El **Servei de Trobada Familiar**, actualment en fase de definició, es preveu com un espai neutral i idoni que afavoreixi i faci possible el manteniment de les relacions entre el menor i les seves famílies quan, en un procés o una situació de separació i/o divorci o d'acolliment familiar, l'exercici del dret de visites es vegi interromput o bé sigui de compliment difícil o conflictiu. És una alternativa positiva als tradicionals sistemes d'intercanvi dels fills establerts fins ara, serveix d'espai mediador en la relació entre els progenitors i afavoreix la interacció paternofilial, preservant els drets del menor i el dret dels pares i mares a exercir com a tals.

- El **Programa d'atenció per a la promoció de relacions no violentes**, també en fase de definició, està destinat a homes que exerceixen o han exercit algun tipus de violència envers les seves parelles o els seus fills i que vulguin aturar-la. La intervenció psicosocial i el suport professional els permet reconèixer la violència que han exercit. La reflexió crítica sobre la identitat masculina i l'aprenentatge de la violència possibiliten el seu rebuig i faciliten la construcció de formes alternatives de relació.

Els bons resultats que s'estan obtenint des de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat indiquen la necessitat de donar resposta als diferents tipus de desigualtats i discriminacions que existeixen al Principat mitjançant la creació de programes i serveis destinats a garantir la igualtat i la no discriminació.

2. Programes i serveis promoguts per les entitats socials

El moviment associatiu de dones té un fort arrelament en la història d'Andorra. El ple reconeixement dels drets civils i polítics de les dones (dret al sufragi actiu i passiu, entre d'altres) es deu a l'organització d'un grup de dones que el 15 de maig de 1968 va adreçar al Consell General aquesta petició acompanyada de 378 signatures.

Després d'aquest fet històric, l'activitat i l'organització de les dones ha continuat essent una constant en la vida pública i social del país. Actualment, associacions com ADA (Associació de Dones d'Andorra) i Stop Violències tenen una activitat intensa i fan actes de sensibilització, de reivindicació dels drets de les dones i de participació pública i social de les dones en igualtat de condicions que els homes.

En els darrers anys, Andorra ha fet un esforç important per implantar polítiques que atenguin problemàtiques específiques molt greus que afecten les dones, i de manera singular la violència de gènere. La nova creació de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat i del Servei d'Igualtat incideix en aquest sentit i va més enllà, tractant d'abordar discriminacions de tot tipus que afecten tant les dones com altres col·lectius vulnerables.

Quant a dades i indicadors, els punts crítics per reflexionar i prendre mesures en l'àmbit dels programes i serveis són:

- La detecció d'una important bretxa salarial (més d'un 20%) i d'una deficient disposició de dades i indicadors sobre els motius d'aquesta desigualtat obliguen a reflexionar sobre les polítiques de promoció de la igualtat dona-home en l'àmbit econòmic i del mercat laboral.
 - La legislació i les polítiques de conciliació de la vida personal, laboral i social.
 - La legislació i les polítiques per afavorir la incorporació de les dones en la participació social i política, erradicant la bretxa de gènere (segregació horitzontal i vertical).
-

5.3.3. LA GENT GRAN

1. Programes i serveis promoguts pel Govern d'Andorra

A. Atenció social

• L'Àrea de Promoció **de l'Autonomia Personal**, del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior, té com a funcions principals:

- Promoure i desenvolupar actuacions orientades a la socialització i la integració de les persones i els col·lectius que tenen necessitats de suport a la dependència, en concret, la gent gran i les persones amb diversitat funcional.
- Articular la gestió, la coordinació i el seguiment de les prestacions econòmiques de caràcter no contributiu creades per afavorir la inclusió social d'aquestes

persones i col·lectius (article 4.f del Decret del 27/1/2016, d'estructuració del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior).

El principal programa o recurs ofert per aquesta àrea per garantir els recursos econòmics de la gent gran és la **pensió de solidaritat de la gent gran**, regulada a la Llei 6/2014, de 24 d'abril, de serveis socials i sociosanitaris.

La gestió d'aquesta pensió depèn de l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal i té com a destinatàries les persones que han complert l'edat mínima per accedir a la jubilació ordinària, o 60 anys si són beneficiàries d'una pensió vitalícia de viduitat de la seguretat social. Aquest recurs està limitat a les persones que han residit al país durant els deu anys immediatament anteriors al compliment de l'edat exigida. Té caràcter subsidiari, ja que és operativa una vegada s'ha exercit el dret a la pensió de jubilació o a altres pensions a les quals pugui tenir dret la persona sol·licitant.

La quantia de la pensió ha de garantir el llindar econòmic de cohesió social (en endavant, LECS), que es correspon amb el salari mínim oficial. Aquesta pensió és compatible amb la percepció d'altres pensions i/o prestacions, tant del Govern com de la CASS, amb el límit que el conjunt dels ingressos no superi el LECS, amb reducció de la pensió de solidaritat en la proporció que calgui, si escau. Aquest límit augmenta en funció del nombre de persones que integrin la unitat familiar.

El Govern es fa càrrec de l'afiliació i la cotització de les pensions de solidaritat de la gent gran a la branca general en la part empresarial (7%) i el beneficiari de la pensió, de la part restant del 3%; d'aquesta manera es garanteix la cobertura sanitària i es redueix un dels problemes més importants d'aquest col·lectiu.

Els programes que ha posat en marxa l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal per garantir la socialització i la integració de la gent gran, i que ja estan consolidats, són:

- **Programa de gent gran i participació social.** Té com a objectiu principal implicar la gent gran en el procés de desenvolupament social del país per tal de promoure un envelliment actiu de la població. Des de l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal s'ha promogut la participació activa de la gent gran en la societat a través de les associacions i, sobretot, de la Federació Andorrana de la Gent Gran, que ha canalitzat la seva participació a través de grups de treball. Durant l'any 2016 s'han fet sis sessions de grups de treball per a l'organització de les activitats socials següents: Diada esportiva de la gent gran, Trobada esportiva de residències, Primers Jocs esportius de la gent gran i la Festa magna.

-
- **Diada esportiva de la gent gran.** Aquesta activitat la fan conjuntament la Seu d'Urgell i el Principat d'Andorra, cosa que constitueix una oportunitat per compartir interessos comuns. Aquesta diada té com a objectius fomentar les relacions interpersonals i facilitar el contacte entre la gent gran de diferents parròquies, fomentar intercanvis socioculturals i esportius amb altres regions i millorar la qualitat de vida de la gent gran mitjançant la pràctica de l'esport i altres hàbits de vida saludable. L'activitat va destinada a la gent gran del Principat que ja participa en alguna activitat de gimnàstica als comuns. L'any 2016 hi van participar 39 persones, provinents de tres parròquies, Andorra la Vella, Escaldes-Engordany i Ordino. La participació andorrana baixa considerablement quan l'esdeveniment es fa a la Seu d'Urgell.
 - **Trobada esportiva de residències.** Aquesta activitat es porta a terme des de l'any 2001 entre la Residència Solà d'Enclar i Clara Rabassa del Principat d'Andorra i la Llar de Sant Josep de la Seu d'Urgell, amb la col·laboració del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior d'Andorra i l'Ajuntament de la Seu d'Urgell. Amb aquesta activitat es pretén fomentar les relacions interpersonals de la gent gran de les residències, potenciar hàbits saludables, promoure el desenvolupament de l'activitat física per millorar la qualitat de vida, potenciar les relacions intergeneracionals i fomentar la convivència, l'esperit esportiu i l'afany de superació. L'activitat va dirigida a la gent gran que viu a les residències del Principat d'Andorra, de la Llar Sant Josep i Hospital de la Seu d'Urgell, i la gent gran d'altres residències de l'Alt Urgell i el Berguedà, a més dels usuaris del servei d'atenció a domicili de la Creu Roja Andorrana. L'any 2016, la participació va ser de 274 persones, de les quals 50 eren andorranes.
 - **Festa magna.** Aquesta activitat se celebra des de l'any 1993. És una festa que commemora la Diada nacional de la gent gran amb l'objectiu de fomentar la convivència entre les persones grans que viuen a Andorra, creant un espai de trobada per tal de promoure les relacions interpersonals i la solidaritat social i ciutadana en els temes relacionats amb aquest col·lectiu. L'acte l'organitza l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal, amb la participació del grup de treball de la gent gran i el suport de Protocol del Govern d'Andorra. També hi col·laboren les cases pairals per a la inscripció prèvia i la venda dels tiquets en funció del nombre de padrins censats a la parròquia. En l'última edició hi han participat 391 persones. Actualment s'està treballant en la modificació dels continguts de la propera edició per fer-la més atractiva.

- **Targeta magna:** La Targeta Magna és un carnet personal i intransferible que acredita una persona gran perquè pugui tenir una sèrie d'avantatges i descomptes en diversos establiments adherits al programa. Les persones usuàries, a més, disposen de transport públic gratuït dins del territori nacional. La gestió d'aquest servei recau en l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal i les persones beneficiàries han de tenir, com a mínim, 65 anys, nacionalitat andorrana o bé la residència legal i efectiva al país. També poden beneficiar-se'n les persones més grans de 60 anys i menors de 65 anys que tinguin la nacionalitat andorrana o residència legal i efectiva al país, tinguin reconeguda la pensió de viduitat per part de la CASS, pensió d'invalidesa de grup III per part de la CASS o pensió d'invalidesa passada a vellesa, abans de l'1/11/2009. Queden excloses d'aquest benefici les persones beneficiàries d'una pensió de vellesa o invalidesa d'un país veí i també les que hagin optat voluntàriament per la jubilació anticipada o la prejubilació a Andorra o a l'estranger (si la jubilació anticipada fos obligatòria, caldria acreditar aquesta circumstància amb justificació de l'entitat pagadora). En data 15 de febrer de 2017, hi ha 4.038 beneficiaris de la targeta magna.

• **L'Àrea de Serveis Socio-sanitaris** del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior té com a funcions principals:

- Planificar, programar, concertar i fer el seguiment dels serveis socio-sanitaris establerts en la Llei de serveis socials i socio-sanitaris, i col·laborar i coordinar-se amb el Ministeri de Salut en les accions socio-sanitàries que s'hi prevegin, d'acord amb les directrius i les prioritats fixades en la Comissió Interministerial.
- Dirigir, gestionar i fer el seguiment dels serveis de valoració, orientació i assessorament socio-sanitaris de persones amb discapacitat o en situació de dependència.
- Coordinar i fer el seguiment de les auditories d'eficàcia i eficiència del sistema de serveis socials i socio-sanitaris, i de la implementació i execució dels plans de millora que en resultin.

L'Àrea de Serveis Socio-sanitaris està liderant un projecte d'innovació amb l'objectiu d'actuar de manera conjunta, generant sinergies, optimitzant recursos i prestant una atenció més eficient a la ciutadania. Els destinataris d'aquests recursos són les persones que necessiten simultàniament atenció sanitària i dels serveis socials de forma coordinada i integrada, incloent-hi les persones en situació de dependència, els malalts crònics i les persones amb discapacitat.

En el desenvolupament de les funcions d'aquesta Àrea, **la Comissió Nacional de Valoració Sociosanitària (COVASS)** hi té un paper fonamental.

La COVASS és un òrgan de caràcter tècnic amb competències per valorar les situacions de dependència i proposar l'assignació dels recursos més idonis de la Xarxa d'Atenció Sociosanitària a aquelles persones que presenten simultàniament necessitats socials, risc d'exclusió social i problemes de salut.

La COVASS forma part del Pla Nacional d'Atenció Social 2008-2011, aprovat pel Govern mitjançant el Decret del 18 de juny de 2008, que havia d'actuar de manera coordinada amb la Comissió Nacional de Valoració de Persones amb Discapacitat (CONAVA), que es regula i actua d'acord amb els criteris i els barems que figuren en el seu Reglament, aprovat mitjançant el Decret del 10 de juny de 2004.

Els **recursos sociosanitaris previstos a la Cartera de Serveis Socials** busquen garantir la qualitat de vida i la dignitat de les persones dependents i alleugerir la sobrecàrrega que tenen les persones cuidadores: poden ser prestacions de suport, d'atenció residencial o d'atenció domiciliària.

Així, podem assenyalar:

- **Prestació de suport: Servei de respir**

Dispositius adreçats a les famílies cuidadores, especialment al cuidador principal de persones amb dificultats degudes a la discapacitat, a la dependència o a problemes de salut mental. L'objectiu d'aquest servei és contribuir a alleugerir la sobrecàrrega i reduir la tensió, per facilitar espais de descans, de temps lliure i de vacances. L'Àrea de Serveis Sociosanitaris té dues places reservades al Centre Sociosanitari El Cedre destinades a aquest servei. Durant l'any 2016 es van rebre 50 sol·licituds de respir, mentre que l'any 2015 se'n van rebre 38. Aquestes dades posen de manifest l'esforç de la COVASS per desenvolupar aquest programa com a alternativa a les demandes d'ingrés en règim de 24 hores.

- **Prestació d'atenció residencial: Servei de residència assistida**

Es tracta d'un servei sociosanitari que ofereix prestacions d'acolliment residencial i assistència integral, amb caràcter permanent o temporal, a les persones grans, discapacitades o amb problemes de salut mental en situació de dependència severa o greu per dur a terme les activitats essencials de la vida diària.

D'acord amb les necessitats de les persones usuàries, poden disposar dels serveis següents:

- Serveis medicalitzats: adreçats a persones en situació de dependència molt greu i total o amb altres graus de dependència inferiors que presentin un

deteriorament de salut important o necessitin atenció sanitària especial. Aquesta prestació s'ofereix a la Clínica Geriàtrica Sant Vicenç d'Enclar.

- Serveis assistits: adreçats a persones en situació de dependència lleu, moderada i greu, que no presentin un deteriorament important de la salut que exigeixi atencions sanitàries continuades. Aquesta prestació s'ofereix al Centre Sociosanitari El Cedre, un cop valorada la seva situació per a l'adscripció al mòdul corresponent.
- Serveis no assistits: adreçats a persones en situació de dependència que no necessitin un servei assistit ni medicalitzat.

A més dels recursos públics, l'any 2016 el Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior va signar un conveni de col·laboració, de renovació tàcita, amb la Residència Clara Rabassa i SARquavitae Salita, de 5 i 17 places concertades per a serveis de residència assistida (règim de 24 hores).

L'any 2016 va haver-hi 106 sol·licituds de servei de residència assistida, de les quals 60 es van resoldre favorablement. De la resta de sol·licituds, en alguns casos es va resoldre romandre a domicili i d'altres van quedar pendents fins a disposar d'informació suficient per donar una resposta adequada.

• Servei d'habitatges tutelats

Servei social que ofereix acolliment en un conjunt d'habitatges amb estances d'ús particular i altres de comunitàries. Són serveis de suport a les persones que, per circumstàncies sociofamiliars o per situació de dependència moderada, temporal o permanent, no poden viure al seu domicili.

• Prestacions d'atenció diürna: Servei de dia

És un servei sociosanitari que es presta en un centre de dia que acull gent gran en situació de dependència, persones amb discapacitat greu i persones amb problemes de salut mental, per oferir-los assistència, activitats terapèutiques i de recuperació diürna. També ofereix suport i assessorament a les famílies que en tenen cura.

El Centre Sociosanitari El Cedre i la Clínica Geriàtrica Sant Vicenç d'Enclar proporcionen el servei de centre de dia. Amb caràcter concertat, el Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior ha signat un conveni de col·laboració amb la Residència Clara Rabassa i SARquavitae Salita, per disposar de 7 i 14 places, respectivament.

2. Programes i serveis promoguts pels Comuns

Els Comuns, dins les seves competències, tenen serveis i polítiques adreçats especialment a la gent gran. Així, des dels Departaments de Social, la gent gran pot accedir als **programes d'atenció social** a través de prestacions directes (prestacions econòmiques) o indirectes (exoneració de serveis comunals o tributaris, fins i tot el servei de teleassistència domiciliària de Creu Roja).

Els Comuns ofereixen també el **servei d'atenció domiciliària**, que actualment ha estat cedit al Govern d'Andorra i que gestionarà l'Àrea de Serveis Sociosanitaris. Es tracta d'un servei de caràcter sociosanitari que ofereix a les persones que ho necessitin, a través de professionals de treball social, treball familiar i salut, la realització de tasques de cura personal i de suport domèstic, de suport a l'autonomia i d'atenció específica en els processos crònics i els invalidants, d'acord amb les capacitats, els recursos i el grau d'autonomia, per tal que puguin continuar vivint a casa seva, si ho desitgen.

En una perspectiva de **participació social**, els Comuns ofereixen a la gent gran les cases pairals, que es constitueixen com a serveis socials oberts a la gent gran amb autonomia o nivells de dependència moderada i on s'organitzen activitats d'acolliment, d'informació, d'esbarjo i de convivència, i d'altres de caràcter preventiu, d'educació per a la salut cultural i formatives.

Igualment, hi ha una àmplia oferta de cursos i tallers per mantenir activa la gent gran i posar-los en contacte amb altres persones amb les quals compartir interessos. Dins d'aquesta branca s'inclou la iniciativa de l'Aula Magna (projecte conjunt entre la Universitat d'Andorra i el Comú d'Andorra la Vella).

Una de les activitats comunals més consolidades són els **horts socials**, destinats a persones més grans de 65 anys, que els ofereixen la possibilitat de tenir cura d'un hort ecològic. Aquesta activitat és possible gràcies a la cessió de diverses parcel·les per part de fundacions i patrimonis familiars (Fundació Julià Reig i Molines Patrimonis, família Sucarana, etc.).

Els Comuns també ofereixen serveis de menjadors socials, àpats a domicili i residències, punts d'informació de la gent gran i targetes de plata i d'or.

Finalment, també es fan accions de sensibilització com l'actual campanya «Comerç amic de la gent gran, comerç feliç» del Comú d'Andorra la Vella i el Saló de la gent gran d'Escaldes-Engordany.

3. Programes i serveis promoguts per entitats socials

La Federació Andorrana de la Gent Gran (FAGG) acull i atén les associacions de gent gran de les set parròquies i té com a objectius amenitzar tant com sigui

possible el temps lliure dels seus associats, fomentar la convivència i la relació personal i humana dels seus membres, facilitar-los la informació i orientació d'utilitat en relació amb qüestions que els afectin, i promoure i portar a terme tot allò que pugui repercutir en el seu benefici i i la seva satisfacció.

A més, amb el pas del temps, la Federació s'ha constituït com a entitat interlocutora entre el col·lectiu de la gent gran i les administracions i institucions públiques i privades.

Entre altres activitats, la FAGG porta a terme un programa anomenat «Envel·liment actiu», per al qual ha sol·licitat una subvenció al Govern d'Andorra per desenvolupar el projecte amb els temes següents: consultes i tràmits, Dia Internacional de la Gent Gran, campionats nacionals de jocs de taula, sortides culturals i trobades amb altres entitats, cobertura del pack Welson i quota d'adhesió a la FIAPA.

Existeix **un gran nombre de programes i serveis adreçats a l'atenció social de la gent gran, a tots els nivells**: cura i atenció a la dependència, pensions, animació i lleure, participació social, salut i sanitat, etc. El desplegament es fa tant des de l'àmbit governamental com des dels comuns i la societat civil. És un bon punt de partida tenint en compte que les dades mostren un **procés gradual d'envel·liment de la població a Andorra** i, per tant, la demanda serà cada vegada més intensa. Les dades també mostren un envel·liment de la població treballadora: **creix el pes de les persones ocupades més grans de 60 anys**. Caldria reflexionar sobre si cal donar resposta des dels poders públics a aquesta tendència i quines conseqüències pot tenir sobre el sistema social en un futur no gaire llunyà.

5.3.4. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

1. Programes i serveis promoguts pel Govern d'Andorra

A. Atenció social

L'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior porta a terme el **programa d'atenció a les persones amb discapacitat**

amb l'objectiu de vetllar per la cobertura dels àmbits de lleure, econòmics, d'atenció a la salut, d'inserció laboral i de sensibilització de les persones amb discapacitat i la població en general.

Abans de descriure els diferents programes i serveis cal fer un esment especial al paper fonamental de la Comissió Nacional de Valoració i de l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell en l'atenció a les persones amb discapacitat.

- **La Comissió Nacional de Valoració (CONAVA).** Va ser creada per la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat de 17 d'octubre de 2002 com a òrgan nacional de caràcter tècnic i públic, i té atribuïdes funcions de diagnòstic i valoració en l'àmbit de les discapacitats, i també d'orientació i elaboració de programes de rehabilitació i d'inserció. La Llei també atribueix a la CONAVA altres intervencions relacionades amb la valoració per accedir als programes i serveis, amb l'aplicació de determinades mesures en matèria de formació professional, de subscripció de contractes de treball a baix rendiment o d'aprenentatge en condicions especials. En definitiva, la CONAVA es constitueix com l'eix central del sistema de protecció de les persones amb discapacitat.

- **L'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell (EENSM).** Es va crear l'any 1969 amb la finalitat de fomentar l'ensenyament, l'educació i la integració de tota la població amb discapacitat d'Andorra. Durant aquests anys, la institució ha anat creixent fins a convertir-se en una entitat nacional de caràcter privat, col·laboradora de les administracions públiques en la prestació de serveis socials, sociosanitaris i educatius, adreçats a les persones amb diversitat funcional. En aquest sentit, els successius convenis signats amb el Govern d'Andorra han consolidat el projecte determinant el seu àmbit d'actuació i la seva forma de finançament. Altres convenis i col·laboracions amb institucions i entitats permeten ampliar les accions i diversificar les activitats de l'EENSM.

L'EENSM proporciona un ampli ventall de serveis amb els recursos especialitzats per a l'aprenentatge, l'estimulació terapèutica i l'ocupació amb l'objectiu de potenciar al màxim el desenvolupament de la persona amb discapacitat dins d'una societat inclusiva.

El programa d'atenció a les persones amb discapacitat adscrit a l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal inclou:

1. Manteniment d'ingressos i seguretat social

Es considera una persona amb discapacitat, d'acord amb la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat, aquella que per una disfunció, discapacitat i/o hàndicap té unes necessitats específiques que la fan creditora de mesures i accions per aconseguir la igualtat d'oportunitats.

El Govern d'Andorra, mitjançant Decret del 10-6-2004 d'aprovació del Reglament de regulació de la CONAVA, va determinar les característiques o els graus de menyscabament de les capacitats físiques, psíquiques o sensorials, així com els altres factors configuradors del hàndicap de les persones a les quals és aplicable la Llei.

D'acord amb l'art. 22.3 de l'esmentat Decret, amb caràcter general es considera persona amb discapacitat la que té com a mínim un grau de menyscabament de les seves capacitats físiques, psíquiques i/o sensorials del trenta-tres per cent (33%). Aquesta valoració, efectuada per la CONAVA, determina l'accés als programes i serveis d'atenció a les persones amb discapacitat.

D'acord amb els principis recollits a les Normes Uniformes de Nacions Unides, el Govern d'Andorra és responsable del pagament de les prestacions en favor de les persones amb discapacitat amb independència de vetllar per la implantació de polítiques adreçades a obtenir la inserció laboral d'aquestes persones i, per tant, d'afavorir les possibilitats que puguin generar els seus propis ingressos.

En aquest sentit, podem diferenciar diferents tipus de prestacions:

• Pensió d'adults minusvàlids físics i/o mentals (PAM)

El Consell General, en la sessió del 14 d'octubre de 1983, va aprovar la Llei de creació d'una pensió per als adults minusvàlids físics i/o mentals. L'objectiu principal d'aquesta pensió era assegurar una cobertura social a les persones amb una discapacitat física o psíquica, ja que fins llavors aquesta cobertura depenia de l'assegurança privada voluntària. Les persones beneficiàries d'aquesta pensió havien de ser majors de 18 anys, nacionals o residents a Andorra (com a mínim, des de l'1 de gener de 1980) i que acreditessin una discapacitat física, psíquica o sensorial a través d'informes mèdics. Aquesta pensió anava a càrrec del Pressupost Nacional. Actualment, amb l'aprovació de la pensió de solidaritat de les persones amb discapacitat, ha quedat obsoleta.

• Pensió de solidaritat de les persones amb discapacitat

La Llei 6/2014, de 24 d'abril, de serveis socials i sociosanitaris, va crear la **pensió de solidaritat per a persones amb discapacitat**. Les persones beneficiàries d'aquesta prestació econòmica són les que tenen reconeguda una discapacitat greu que els impedeix treballar o bé que tenen problemes greus per trobar o mantenir un lloc de treball com a conseqüència d'aquesta discapacitat i no disposen de prou recursos per viure. Aquesta pensió està sotmesa al compliment de diversos requisits: acreditació de residència legal, efectiva i permanent a Andorra mínima de set anys, edat, grau de menyscabament igual o superior al 60% valorat per la CONAVA, i insuficiència de recursos per viure. La pensió de solidaritat garanteix el LECS i es determina individualment, d'acord amb la diferència entre

el LECS personal i els ingressos individuals. Aquesta pensió és compatible amb d'altres del Govern, de la Caixa Andorrana de Seguretat Social o d'altres entitats, sempre que els ingressos percebuts, sumats a la pensió de solidaritat, no superin el LECS. Així mateix, és compatible amb els ingressos procedents d'ocupacions a temps parcial, a baix rendiment o d'altres per compte propi si aquests ingressos sumats a les pensions o prestacions que es percebin no superen el 150% del LECS, en còmput anual. En cas que superin els límits esmentats, la pensió de solidaritat es redueix en conseqüència o queda en suspens mentre persisteix la situació, i es recupera automàticament si s'acredita que no es manté la feina o els ingressos es redueixen per sota dels límits establerts.

Les persones amb discapacitat afiliades a la seguretat social accedeixen a la pensió de jubilació en les mateixes condicions que la resta de cotitzants. En cas que la pensió de jubilació sigui inferior a la pensió de solidaritat, el Govern garanteix l'import de la pensió esmentada que rebia amb anterioritat.

• **Afiliació a la seguretat social de les persones amb discapacitat**

El Govern afilia i cotitza les pensions de solidaritat per a persones amb discapacitat, de manera que queda garantida l'assistència sanitària.

L'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal proporciona informació i suport a les famílies de les persones amb discapacitat per tal de garantir-los la màxima autonomia. En aquest sentit, les persones amb discapacitat són beneficiàries també del **Servei d'Atenció Domiciliària** en els termes exposats dins dels programes i serveis disponibles per a la gent gran.

A més, s'ha desenvolupat el **programa d'acompanyament a la vida autònoma**, que consta de dos serveis:

- **Servei de vida independent «Me'n vaig a casa meva».** Aquest programa de vida independent promou que les persones amb discapacitat puguin exercir plenament i sense discriminació aquest dret, posant l'èmfasi en el dret a l'autonomia i la inclusió en la societat, participant com a ciutadans de ple dret en les activitats socials, culturals i polítiques de la manera que cada persona triï.

Els objectius del programa són:

- Promoure que les persones amb discapacitat pugin decidir on i amb qui viure, fomentant l'autogestió i l'autodeterminació per prendre les seves pròpies decisions vitals.
- Facilitar l'autonomia en les activitats de la vida diària.
- Cooperar amb l'entorn i els referents naturals de la persona.
- Garantir l'accés als recursos socials i la participació en la comunitat.

Aquest programa està destinat a persones majors d'edat amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental.

- **Servei d'assistència personal.** Concebut per la Llei 6/2014, de serveis socials i sociosanitaris, com un servei social, dins de les prestacions de suport, adreçat a facilitar l'autonomia i la vida independent, així com la inclusió social, i evitar l'aïllament o la separació de la comunitat a les persones amb discapacitat, que s'efectua mitjançant l'assistent personal, que és un professional que realitza, o ajuda a realitzar, a una persona les activitats que desitja fer i no pot per si mateixa a causa de la seva diversitat funcional.

L'objectiu principal d'aquest programa és promoure l'autonomia i la independència de les persones amb discapacitat a fi de garantir-los la igualtat d'oportunitats i la seva inclusió en la comunitat, millorant la seva qualitat de vida.

Totes les persones que necessitin suport per poder gaudir de la seva autonomia personal i que tinguin discapacitat reconeguda a Andorra, independentment de la seva edat o discapacitat, es poden acollir al servei de l'assistent personal.

Amb l'objectiu de donar a conèixer aquest nou projecte i de sensibilitzar sobre les persones amb discapacitat i els seus drets, es va realitzar el documental *1+1>2 Vincles que sumen* com a experiència pilot, al mateix temps que es creava el projecte i s'establien els procediments a seguir.

Durant l'any 2017 s'iniciarà el servei amb aquelles persones que estiguin greument afectades a fi de valorar-ne la viabilitat i fer els reajustaments necessaris abans d'obrir-ho a altres perfils.

La llei 6/2014, en l'article 19.2.g), regula com a prestació d'atenció diürna el servei de temps lliure específic. És un servei social adreçat a l'atenció dels infants, adolescents i adults amb necessitats específiques derivades d'una discapacitat greu o d'una dependència. En horaris complementaris a les activitats habituals o en períodes de vacances, proporciona atenció, activitats terapèutiques i d'inserció social combinades amb una programació de lleure.

- L'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal desenvolupa el **programa d'atenció al lleure**, que pretén fomentar la interrelació dels infants, joves i adults amb necessitats especials en el seu temps d'oci, mitjançant la figura d'un educador especialitzat que pugui donar suport als responsables i tècnics de les entitats, tant de caràcter públic com privat, i que fomenti en tot moment la presa de decisions de forma autònoma. Els destinataris del programa són infants des de 3 anys i s'estén fins a la vida adulta, sempre que aquestes persones tinguin algun tipus de discapacitat psíquica, física, mental o sensorial diagnosticada. Així mateix, s'adreça als professionals que treballen en l'àmbit del lleure, tant públic com privat.

• **Projecte Integra.** És un servei de suport al lleure a tots aquells infants de 3 a 12 anys que tenen reconegut un grau de discapacitat.

Els objectius del projecte són:

- Aconseguir el millor desenvolupament de les potencialitats dels infants amb discapacitat.
- Afavorir les relacions interpersonals entre els infants de l'esplai.
- Aprendre a respectar les diferències individuals.
- Donar suport professional especialitzat als diferents responsables i monitors que portin a terme les activitats amb els infants.

Per accedir al programa cal demanar un monitor especialitzat a la CONAVA, que és la responsable de valorar el tipus de suport que necessita l'infant.

Un cop la família rep la resolució de la CONAVA, la presenta a l'espai de lleure on vol inscriure l'infant i aquest es posa en contacte amb el Departament d'Afers Socials. Aquest projecte està subvencionat pel Ministeri (8,95 €/h), i la diferència de sou i la seguretat social les paga el Comú corresponent o bé l'espai de lleure.

• **Projecte Integra Plus.** És un projecte de l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell amb la col·laboració del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior i que s'adreça a infants i joves d'edats compreses entre 12 i 18 anys amb algun tipus de discapacitat reconeguda.

Els objectius del projecte són:

- Aconseguir el màxim desenvolupament de les capacitats i habilitats de les persones amb discapacitat.
- Orientar la necessitat de modificar l'espai físic, les prestacions socials i les actituds desfavorables que limiten el creixement personal i la qualitat de vida de les persones.
- Garantir que totes les persones amb discapacitat puguin gaudir del seu temps de lleure de la forma més satisfactòria i agradable possible.
- Donar suport professional especialitzat als diferents responsables i monitors que portin a terme les activitats amb els joves.

El procediment és el mateix que el del Programa Integra. L'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior es coordina amb l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell per fer la demanda del monitor d'integració. Un cop seleccionat, el Ministeri, l'EENSM i l'esplai es coordinen per planificar el suport. Els recursos humans els ofereix l'EENSM, però quan

no sigui possible cobrir la demanda amb el personal existent, l'Escola gestionarà la contractació i la despesa l'assumirà el Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. El model de pagament és el mateix que s'utilitza amb el servei Integra. No obstant això, en el cas del programa Integra Plus, el Govern es fa càrrec també del cost de la CASS.

Pel que fa a la participació pública de les organitzacions de persones amb discapacitat existeix el **Consell Nacional de Discapacitat (CONADIS)**, que es va crear a partir de la Llei de 17 d'octubre de 2002, de garantia dels drets de les persones amb discapacitat, com a òrgan de participació, de consulta i d'assessorament, i també de seguiment, de coordinació i de col·laboració en la presa de decisions del Govern en l'àmbit de la discapacitat. El Consell compta, entre d'altres, amb sis vocals procedents d'entitats cíviques de persones amb discapacitat.

Respecte a la igualtat de participació, es preveuen diferents àmbits:

Accessibilitat i dret a la informació i la comunicació. La Llei de 6 d'abril de 1995, d'accessibilitat, va crear la Comissió pel Foment de l'Accessibilitat com a òrgan consultiu i assessor en matèria d'accessibilitat, de supressió de barreres i de sensibilització social.

Les mesures adoptades fins ara són:

- **Accessibilitat escolar.** Durant l'any 2013 es van prioritzar les actuacions en matèria d'accessibilitat referents a l'accés a les escoles i a l'itinerari per arribar-hi. Com a punt de partida, es van fer estudis en tots els centres d'ensenyança construïts abans de l'aprovació de la Llei d'accessibilitat per identificar les barreres i les seves característiques amb l'objectiu de desenvolupar projectes posteriors de millora de l'accessibilitat. Fins ara s'ha aconseguit actuar i millorar en matèria d'accessibilitat en un 70% dels centres d'ensenyança estudiats, amb un cost aproximat d'inversió d'un milió d'euros i amb una previsió de 400.000 euros per a l'exercici de l'any 2017.

- **Mobilitat.** Es considera un element clau per a la relació i la inclusió social. Destaquen tres accions de gran impacte:

- S'ha establert la gratuïtat del transport públic per a totes les persones amb discapacitat, finançada pel Govern.
- S'ha creat la targeta d'aparcament, homologada al model europeu, que es concedeix a totes les persones amb dificultats de mobilitat per facilitar l'aparcament dels vehicles
- S'han establert les ajudes econòmiques necessàries per adaptar els vehicles de les persones amb discapacitat.

- **Programa Renova.** De gran importància per a les persones amb discapacitat tot i que és de caràcter general, està subvencionat pel ministeri competent en

matèria de medi ambient. Aquest programa ha d'incloure mesures per incentivar la rehabilitació dels edificis existents amb l'objectiu de millorar les condicions d'habitabilitat i accessibilitat. La Llei 21/2013, del 10 d'octubre, per al foment de la rehabilitació del parc immobiliari, la millora de l'eficiència energètica dels edificis i l'ús de les energies renovables, estableix com una de les actuacions protegibles la millora de l'accessibilitat i la supressió de barreres arquitectòniques dels edificis existents, amb l'objectiu de promoure la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat. Les ajudes del programa poden ser subvencions directes o préstecs avalats pel Govern.

- Amb l'objectiu de disposar d'eines tècniques que permetin millorar la diagnosi de la situació actual i promoure actuacions coherents en accessibilitat i disseny universal, hi ha en procés d'elaboració el **Manual de bones pràctiques en accessibilitat** i un **Catàleg d'accessibilitat**. En aquest projecte hi participen activament, a més dels tècnics del Govern, representants d'entitats de persones amb discapacitat.

- **Comunicació.** La principal acció efectuada durant l'any 2016, que va tenir una gran repercussió, va ser l'accessibilitat de la pàgina web del Govern, que garanteix l'accés a totes les persones a l'Administració General. De la mateixa manera, el Comú d'Encamp ha fet accessible la seva pàgina web, possibilitant l'accés a la informació comunal a la ciutadania.

B. Educació

La Llei 6/2014 de serveis socials i sociosanitaris, en l'article 19.2 a), recull el **servei d'atenció precoç** com a prestació d'atenció diürna adreçat als infants afectats d'alguna disfunció o amb alt risc de patir-ne, i a les seves famílies. El servei presta un conjunt d'atencions i intervencions especialitzades i té com a objecte prevenir i millorar el nivell de desenvolupament de l'infant i potenciar-ne al màxim les capacitats.

L'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal proporciona acompanyament a les famílies mitjançant els serveis Impuls i Impuls Bressol, que són subvencionats pel Govern però executats a través de l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell.

- **Impuls i Impuls Bressol.** Són els Serveis d'Estimulació Precoç que atenen els infants de 0 a 6 anys en situació de risc biològic, psicològic i/o ambiental, o que manifesten algun trastorn, dificultat o retard en el seu desenvolupament.

Els objectius són:

- Dissenyar i aplicar, el més aviat possible, programes individualitzats d'intervenció terapèutica.
- Informar, acompanyar i assessorar les famílies.

- Buscar els recursos adequats (psicològics, mèdics, terapèutics, educatius i tecnològics) per facilitar el desenvolupament i la inclusió dels infants en la comunitat.
- En el cas d'Impuls Bressol, donar suport i assessorament tècnic a les escoles bressol de responsabilitat pública del país.

Les intervencions terapèutiques es fan al Centre d'Estimulació Precoç de Santa Coloma (Impuls) o s'ofereixen a les escoles bressol (Impuls Bressol).

• **Servei de suports especialitzats als centres educatius:** Progrés és el servei que ofereix l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell, mitjançant conveni amb el Ministeri d'Educació i Joventut. Gestiona i proporciona suports especialitzats, recursos humans i tècnics als centres escolars dels diferents sistemes educatius del país.

La seva missió és proporcionar als centres escolars els suports educatius i les intervencions especialitzades assignades per la Comissió d'Escolarització de cada sistema educatiu, per facilitar l'escolarització inclusiva i contribuir al ple desenvolupament dels alumnes amb discapacitat.

Els objectius del programa són:

- Garantir la qualitat de les intervencions educatives especialitzades.
- Assessorar en matèria de discapacitat i recursos especialitzats.
- Informar i orientar en la derivació a altres serveis de la institució.
- Operar d'acord amb la idiosincràsia i l'especificitat de cada sistema educatiu i en concret de cada centre educatiu, adaptant les actuacions del programa a l'orientació psicopedagògica i al funcionament intern de cada centre.
- Col·laborar, conjuntament amb les escoles, en la definició dels plans d'actuació.
- Desenvolupar les intervencions educatives i especialitzades en resposta a les necessitats específiques dels alumnes amb discapacitat.

C. Ocupació

Fruit de la necessitat de donar compliment a les obligacions adquirides per Andorra arran de la ratificació del Conveni de drets de les persones amb discapacitat, l'any 2016 es va elaborar **l'Estratègia d'inserció laboral de les persones amb discapacitat**, des d'un enfocament transversal entre el Departament d'Ocupació i Treball i el Departament d'Afers Socials.

El Servei d'Ocupació és el canal o servei d'inserció laboral per a tota la ciutadania, amb un itinerari específic, sempre d'acord amb la persona interessada, per tal de garantir un bon acompanyament i suport i atendre amb qualitat tot tipus de perfils.

L'objectiu és garantir l'accés a les persones amb discapacitat al mercat laboral en condicions d'igualtat. És per això que s'ha creat una Comissió de Treball multidisciplinari, per garantir un continuïum assistencial de cada cas.

S'ha habilitat una zona específica per atendre les persones amb discapacitat i s'ha format els professionals del servei d'ocupació perquè coneguin les característiques de les persones que han d'atendre.

Paral·lelament, s'ha treballat per crear una **xarxa d'empreses inclusives** que fomentin la contractació de persones amb discapacitat i siguin responsables davant les diferents capacitats. És per això que es va crear un distintiu per a aquest tipus d'empreses, que podran fer-lo servir dins del tràfic comercial.

Per acabar, i dins del treball protegit, el **Servei d'Integració i Ocupació Laboral (SIOL)** és el servei de l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell, que s'encarrega de proporcionar l'accés al treball de les persones amb discapacitat, des de l'entorn més protegit possible (taller ocupacional) fins a l'entorn laboral més obert i normalitzador (l'empresa ordinària). El SIOL engloba els Tallers ocupacionals (Xeridell) i l'Agència de Treball amb suport (Agentas), estructures on s'orienta les persones usuàries en funció de les capacitats i necessitats de suport.

A més, l'EENSM porta un nou projecte per a joves d'entre 16 i 21 anys que pretén capacitar-los per a la seva inserció laboral. Es tracta del **programa «Fent camí»**, que ha començat a funcionar amb setze usuaris. L'objectiu del programa és dotar els joves de les habilitats i competències necessàries per inserir-se amb èxit en el món laboral. Es preveuen dues fases, una primera de formació i una segona de tecnificació, en què faran pràctiques a les empreses. El temps que pot durar cadascuna d'aquestes fases és d'un any, tot i que en funció de les necessitats de la persona, les dues fases es podran allargar o escurçar. El programa està pensat per fer una atenció individualitzada i personalitzada; per això es tenen en compte quines són les «motivacions» d'aquests joves per poder-los ajudar a adquirir les competències necessàries per a les feines que volen fer.

2. Programes i serveis promoguts per les entitats socials

Les persones amb discapacitat estan àmpliament representades a través de diverses associacions i de la Federació Andorrana d'Associacions de Persones amb Discapacitat (FAAD). La relació amb la FAAD està regulada mitjançant Conveni amb el Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. Es fan diverses reunions de coordinació amb l'entitat.

D'altra banda, hi ha vuit associacions que representen diversos interessos de persones amb discapacitat, i l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal els dona el suport que necessitin: Associació Andorrana per la Malaltia d'Alzheimer (AAMA),

Associació de Malalts Reumàtics, Fibromiàlgics i de la Síndrome de Fatiga Crònica (AMARE), Associació de Persones amb Diversitat Funcional (AMIDA), Associació per la Síndrome de Down d'Andorra (ASDA), Associació de Familiars per la Salut Mental a Andorra (AFMMA), Associació d'Afectats d'Autisme d'Andorra (AUTEA), TRANA Esclerosi Múltiple, Associació Andorrana de la Tartamudesa i d'altres Trastorns de la Parla (TTM-Andorra), i també de caràcter esportiu: Federació Andorrana d'Esports Adaptats (FADEA), Special Olympics Andorra i Hi Arribarem.

De manera paral·lela, la **Fundació Privada Tutelar** neix amb la missió de cuidar i protegir les persones tutelades que no tenen familiars, vetllant perquè els seus drets com a persona siguin respectats, i aconseguir la millora de la seva qualitat de vida. La tasca central consisteix en el seguiment d'aquestes persones protegides legalment, per tal de procurar satisfer les seves necessitats i mancances, per aconseguir així la millora de la seva situació personal i una millor integració social.

El desplegament de programes i serveis per a persones amb discapacitat és molt destacable. També ho és, complementàriament, l'autoorganització del col·lectiu en associacions generals i sectorials. El punt que s'aborda actualment d'una manera més intensa i que cal mantenir és l'**aprofundiment en les polítiques d'integració laboral de les persones amb discapacitat.**

5.3.5. LES PERSONES IMMIGRANTS

1. Programes i serveis promoguts pel Govern d'Andorra

No existeixen programes o serveis específics que desenvolupin mesures per garantir la integració de les persones d'altres nacionalitats ni tampoc la igualtat d'oportunitats, tenint en compte que aquest dret ja es preveu genèricament per a totes les persones, sigui quin sigui el seu país d'origen.

El règim d'immigració es regula a través del Decret legislatiu del 26-03-2014 de publicació del text refós de la Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració.

La Llei dona prioritat als nacionals dels països amb els quals Andorra hagi signat i ratificat un conveni, i seguidament, als nacionals dels Estats membres de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu. No obstant això, el Govern pot atorgar un nombre d'autoritzacions a nacionals d'altres Estats.

El Departament d'Immigració, d'acord amb les darreres recomanacions de l'ECRI, envia una nota informativa a les persones que tenen una residència permanent de més de vint anys amb l'objectiu que exercitin el seu dret a l'adquisició de la nacionalitat andorrana.

D'altra banda, el Ministeri d'Educació i Ensenyament Superior té un **programa de llengua catalana**, que es desenvolupa a través de l'Àrea de Formació d'Adults, adreçat a totes les persones que volen augmentar el seu nivell de coneixements de català, tant oral com escrit.

Els ensenyaments impartits es basen en el Marc europeu comú de referència per a l'aprenentatge, l'ensenyament i l'avaluació de les llengües i permeten obtenir els diplomes oficials de llengua catalana dels nivells A1, A2, B1, B2, C1 i C2.

També s'ofereix **l'ensenyament de ciències històriques i socials**, que proporciona coneixements bàsics sobre la història d'Andorra i permeten preparar el diploma corresponent.

2. Programes i serveis promoguts pels Comuns

El Departament de Participació Ciutadana del Comú d'Andorra la Vella organitza, conjuntament amb més de trenta associacions socials i des de fa sis anys, la **Setmana de la diversitat cultural**. D'acord amb la Declaració de la UNESCO, el 21 de maig es commemora el Dia Mundial de la Diversitat Cultural per al Diàleg i el Desenvolupament. Durant aquesta setmana es preparen diverses activitats representatives de la riquesa cultural de la ciutat.

3. Programes i serveis promoguts per les entitats socials

Hi ha moltes associacions que representen interessos de persones procedents d'altres nacionalitats. No obstant això, no hi ha una cohesió entre elles i les seves accions es concreten en el col·lectiu nacional que representen. Fonamentalment, aquestes accions són de caràcter cultural i es porten a terme durant la Setmana de diversitat cultural i durant la Fira d'Andorra la Vella, a l'espai dedicat a les associacions, per tal de donar a conèixer els productes típics de la seva terra i compartir actuacions musicals i folklòriques.

Destaquen per la seva participació ciutadana les associacions següents: Africand, Associació Cultural Argentina la Querencia, Associació Cultural Casa de Galicia, Associació d'Amics Solidaris amb el Poble Sahrauí, Associació de Residents Filipins a Andorra, Associació de Residents Peruans al Principat d'Andorra, Casa de Portugal, Associació d'Equatorians Residents al Principat d'Andorra, Associació Mexicans a Andorra, etc.

L'Andorra actual ha construït el seu vertiginós creixement a base d'onades migratòries, especialment de persones nacionals d'estats propers, com Espanya, França i Portugal, la qual cosa afavoreix una bona integració. Més de la meitat de la població resident a Andorra no té nacionalitat andorrana.

El desplegament de polítiques d'integració de la població immigrada és una tasca pendent. No es tracta només de mesures d'adquisició de la nacionalitat andorrana, o d'adquisició de residència vinculada a l'activitat laboral o econòmica, sinó de **polítiques i programes que entenguin l'aportació social i cultural dels col·lectius més rellevants com un patrimoni del país, a més dels programes que afavoreixin l'acolliment i el coneixement de la llengua, la història d'Andorra, etc**. L'enfocament ha de fonamentar-se en la **interculturalitat**: les polítiques d'integració han de ser polítiques **d'interacció, intercanvi i reconeixement**, i han d'afavorir l'expressió social i cultural dels col·lectius existents.

5.3.6. EL COL·LECTIU LGTBIQ

1. Programes i serveis promoguts pel Govern d'Andorra

Fins ara no existia cap servei o programa específic destinat a donar resposta al col·lectiu de persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals i queers (LGTBIQ) més enllà de l'especificitat d'alguns programes educatius del currículum d'alguna assignatura que elabora el Ministeri d'Educació i Ensenyament Superior.

La creació de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat, adscrita a aquest ministeri, i concretament el Servei d'Igualtat, és el servei de referència d'aquestes persones.

2. Programes i serveis promoguts per les entitats socials

Actualment, l'associació que representa el col·lectiu LGTBIQ és Som com Som. Les seves funcions principals són les d'acompanyament social, informació sobre possibles discriminacions des d'un punt de vista comunitari i informació sobre malalties de transmissió sexual. També proporciona suport de cara a la col·laboració en matèria de formació sobre diversitat sexo-afectiva als diferents professionals.

Davant la inexistència de polítiques adreçades a erradicar les desigualtats d'aquest col·lectiu, els objectius haurien de pretendre:

- Intervenir mitjançant assessorament jurídic i acompanyament educatiu i social en casos de desigualtat i discriminació per motius LGTBIQfòbics.
 - Promoure una acció educativa de sensibilització i aprenentatge tant des de l'àmbit formal com de l'informal i el no formal.
 - Fer accions preventives per tal de conscienciar la població en general i difondre la problemàtica.
 - Realitzar estudis mitjançant la recollida de dades i indicadors.
-

5.3.7. ALTRES PROGRAMES I SERVEIS PROMOGUTS PER ENTITATS PARAPÚBLIQUES ADREÇATS A LA POBLACIÓ EN GENERAL

- **El Servei Andorrà d'Atenció Sanitària (SAAS).** El SAAS es va crear l'any 1989 com una entitat parapública, amb personalitat jurídica pròpia i autonomia financera, que assumeix la gestió i l'administració de tots els recursos públics humans, materials i financers dedicats a l'atenció sanitària. El SAAS gestiona el Programa d'Atenció Domiciliària amb l'objectiu de facilitar l'assistència i l'ajuda a les persones o les famílies que volen i poden romandre al seu domicili per tal de millorar o preservar el seu estat de salut. Aquest servei, juntament amb el d'atenció domiciliària, dispensat fins ara pels Comuns, passa a ser gestionat per l'Àrea de Serveis Socio-sanitaris del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior.

- **La Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS).** La CASS és una entitat parapública que té la missió essencial d'assegurar la gestió administrativa, tècnica i financera del sistema andorrà de seguretat social, sota el control de Govern. S'encarrega de la gestió de les prestacions socials sota les modalitats contributiva i no contributiva. Concretament, i pel que fa a la gent gran, la CASS gestiona el pagament de les pensions de jubilació, invalidesa i viduitat. D'altra banda, també gestiona les prestacions de reemborsament destinades a compensar les persones assegurades amb la cobertura de les despeses derivades dels actes, processos i serveis sanitaris de l'àmbit hospitalari, socio-sanitari, ambulatori especialitzat i d'atenció primària destinats a la prevenció, el diagnòstic, el tractament i la rehabilitació, així com les despeses derivades dels medicaments, els productes sanitaris i els dieteticoterapèutics, el transport sanitari i les despeses de desplaçament i d'allotjament de la persona malalta i d'un acompanyant, d'acord amb la normativa d'aplicació.

La CASS reembossa, totalment o parcialment, les tarifes de responsabilitat corresponents a les prestacions incloses en la nomenclatura quan siguin efectuades, prescrites i dispensades per prestadors de serveis de salut que hagin signat el conveni amb la CASS o s'hi hagin adherit, tant si són nacionals com estrangers. La CASS reembossa el 33% de les tarifes de responsabilitat de les prestacions incloses en la nomenclatura quan siguin efectuades per prestadors de serveis de salut que no tenen o que no s'han adherit a un conveni amb la CASS. El sistema sanitari andorrà es basa en el copagament. La persona beneficiària dels actes, productes i processos inclosos en la nomenclatura pot pagar una quantitat fixa o bé un valor proporcional a les tarifes (10% per a tarifes de despeses d'atenció hospitalària i 25% per a despeses derivades d'altres actes, productes o processos assistencials sanitaris o professionals sanitaris).

Dins del Model Andorrà d'Atenció Sanitària, es reconeix per llei el reembossament del 100% de les tarifes de responsabilitat a les persones següents:

- a) Les persones discapacitades que rebin una pensió de solidaritat i les persones que, com a conseqüència d'una invalidesa, estan incapacitades per exercir qual-sevol activitat professional.
- b) Les persones amb recursos econòmics insuficients, d'acord amb els requisits establerts reglamentàriament.
- c) Els orfes fins als 18 anys o fins als 25 anys en el cas que cursin estudis en un centre d'ensenyament reconegut.
- d) Les persones que resten sota la tutela del Govern.

A més, el Govern, després de l'informe del Consell d'Administració de la CASS, pot establir reglamentàriament altres supòsits en què determinats col·lectius tenen dret a un reembossament fins a un 100% de les tarifes de responsabilitat.

ENTITATS I INSTITUCIONS PÚBLIQUES DE PARTICIPACIÓ SOCIAL I DE DEFENSA DE DRETS FONAMENTALS

Comissió de participació de les entitats cíviques

Tot i que no es tracta d'una organització transversal en un sentit estricte, la Comissió de Participació de les Entitats Cíviques (COPEC) és un òrgan de caràcter consultiu i assessor del Govern, especialment en l'elaboració i el seguiment del Pla nacional de serveis socials i sociosanitaris.

La COPEC s'adscriu al ministeri competent en matèria d'affers socials i rep el suport tècnic i els mitjans necessaris per complir les funcions que té encomanades per l'Àrea de Serveis Sociosanitaris i l'Àrea de Polítiques d'Igualtat.

La COPEC té les funcions següents:

- a) Contribuir a detectar, definir i cobrir les necessitats i les problemàtiques dels serveis socials i sociosanitaris.
- b) Participar en la programació, l'avaluació i el control dels serveis socials i sociosanitaris, principalment mitjançant la col·laboració en l'elaboració i el seguiment del PNASS.
- c) Contribuir a coordinar les actuacions de les entitats públiques i privades en matèria de serveis socials i sociosanitaris i col·laborar-hi.
- d) Formular propostes i recomanacions per millorar els serveis, les prestacions i les accions en els àmbits social i sociosanitari.
- e) Elaborar informes periòdics sobre el desenvolupament del PNASS en què s'inclouin les propostes i els suggeriments que es considerin necessaris per assolir els objectius fixats en la normativa aplicable.
- f) Qualsevol altra funció que la normativa vigent atribueixi a la COPEC o que el Govern li encomani en el marc de la Llei 6/2014.

Les entitats cíviques que formen part d'aquesta Comissió són la Federació Andorrana de la Gent Gran, la Federació Andorrana de Persones amb Discapacitat, l'Associació de Familiars de Salut Mental, la Fundació Tutelar Privada, el Comitè Nacional d'Andorra de l'UNICEF, l'AINA de l'Església de Canillo, l'Associació de Dones d'Andorra, Stop Violències, Som com Som, Creu Roja Andorrana i Càritas Andorrana.

El Raonador del ciutadà

El Raonador del Ciutadà és una institució que té com a missió defensar i vetllar pel compliment i l'aplicació dels drets i les llibertats recollits en la Constitució del Principat d'Andorra, actuant com a delegat o comissionat del Consell General.

Entre les seves funcions, el Raonador del Ciutadà ha de vetllar perquè l'actuació de l'Administració pública, en general i en sentit ampli, s'adeqüi als principis fonamentals de defensa i protecció dels drets i les llibertats establerts a la Constitució, i serveixi amb objectivitat l'interès general, sota els principis d'eficàcia, transparència i plena submissió a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic.

Actualment, la llei que regula la creació i el funcionament d'aquesta institució està essent objecte d'una revisió amb l'objectiu d'ampliar les seves competències en la defensa dels drets i les llibertats fonamentals.

PROGRAMES I SERVEIS PROMOIGUTS PER ENTITATS D'ACTUACIÓ TRANSVERSAL

Creu Roja

La Creu Roja Andorrana, creada l'any 1980, està reconeguda per la Llei 89/2010 com a institució humanitària de caràcter voluntari i d'interès públic que desenvolupa la seva activitat com a auxiliar i col·laboradora de les administracions públiques sota la protecció de l'Estat. Conserva la seva independència i autonomia, amb plena acceptació dels set Principis del Moviment Internacional de la Creu Roja i de la Mitja Lluna Roja.

Entre els serveis que proporciona la Creu Roja cal destacar el de teleassistència domiciliària i programes socials adreçats a persones usuàries del TAD, com ara sortides socioculturals, regals de Nadal, etc.

Memòria Creu Roja 2015:

<http://creuroja.ad/imatges/catalogPdfs/16/4-memcra-15-def-alta.pdf>.

Càritas Andorrana

Càritas Andorrana és una institució de l'Església d'Urgell, diòcesi a la qual pertany eclesiàsticament el Principat, amb personalitat jurídica pròpia. Té com a missió coordinar, orientar, promoure i potenciar l'acció caritativa i social de l'Església al Principat. Càritas Nacional Andorrana va quedar erigida canònicament el dia 12 d'abril de 1979 amb l'aprovació dels primers estatuts.

Càritas Andorrana és la federació de les Càritas Parroquials del Principat; per aquest fet les representa davant dels organismes diocesans, nacionals i internacionals.

Les seves accions van de l'atenció primària al suport a les famílies a través del reforç escolar, el rober, el banc d'aliments, etc.

Memòria Càritas Andorrana 2015:

<http://www.caritas.ad/wp-content/uploads/Mem%C3%B2ria-2015.pdf>.

Fundació Crèdit Andorrà

La Fundació Crèdit Andorrà es va constituir el 15 de desembre de 1987 amb la creació d'un programa de beques pensades per oferir als joves del país la possibilitat de formar-se i fer front a l'evolució de l'economia andorrana. Des de llavors, els àmbits d'actuació de la Fundació s'han anat ampliant progressivament fins a incorporar entre els seus projectes la promoció d'activitats que responguin a les necessitats socials del territori.

Actualment, la Fundació Crèdit Andorrà és una de les principals fundacions privades del país, tant en nombre de programes desenvolupats com de recursos destinats. En aquest moment, duu a terme un ampli ventall d'activitats dividides en tres grans àmbits temàtics: l'educació, els programes socials i la cultura.

Memòria Fundació Crèdit Andorrana 2015:

https://www.creditandorrargroup.com/sites/default/files/pdf/fundacio_cat_2015_definitiu.pdf.

Patronat Dames de Meritxell

El Patronat de les Dames de Meritxell neix l'any 1972 amb la finalitat d'ajudar els més necessitats, especialment la infància.

Així es va prioritzar la creació de l'escola bressol l'any 1978, recurs inexistent en aquell moment al país, després que la Sra. Carme Maestre de Cal Molines cedís el terreny, i el M.I. Consell General i seguidament la Caixa Andorra de Seguretat Social hi donessin suport econòmic.

Anys després i als baixos de l'església del Feners es crea el primer centre extra-escolar, Dau, Centre d'Infants, que després de més de 25 anys de donar servei al país ha tancat per motius econòmics.

Al Patronat de Dames donem assistència a qualsevol persona que ho sol·liciti, sense mirar la seva procedència, el temps d'estada al país, etc., així durant els quasi 40 anys s'han fet ajudes de tot tipus, menjador i transport escolar, alimentació, lloguers, despeses mèdiques, d'ortopèdia, d'escola bressol, desplaçaments fora del país, vestimenta, etc.

Així mateix col·laborem amb el Centre de Salut Mental de l'Hospital i cobrim les despeses d'alguns alumnes que participen en els diferents tallers culturals o esportius dels diferents Comuns del país.

Per donar llum verda a l'ajuda només necessitem un informe fet per un professional de l'àmbit sociosanitari del país.

Memòria Patronat Dames de Meritxell 2016:

<https://www.patronatdamesdemeritxell.com/activitats>



6. LA REALITAT DE LES ENTITATS SOCIALS A ANDORRA

En una democràcia avançada, el paper de la societat civil és central. Per societat civil s'entén el conjunt d'organitzacions, més o menys formalitzades, que, més enllà de l'àmbit estrictament polític o institucional, representen interessos socials i generen activitats i serveis relacionats amb aquests interessos, en dimensions com la social, la cultural, la lúdica, la territorial (associacions de veïns), l'esportiva, etc.

Hi ha un gran desplegament d'associacions i entitats que es creen i desenvolupen al voltant de la defensa dels interessos de col·lectius socials o de problemàtiques concretes. Aquestes associacions despleguen un gran nombre de funcions, algunes deliberades, d'altres, implícites.

Internament, es constitueixen com a xarxes de suport a les persones o les famílies involucrades en una problemàtica concreta. Agrupen persones amb interessos comuns, sensibilitzades en una temàtica determinada, i ofereixen orientació i sovint serveis altament especialitzats i professionalitzats relacionats amb el tema en qüestió.

Externament, actuen en la societat per donar visibilitat a diferents problemàtiques, reptes i reivindicacions dels col·lectius als quals representen, sensibilitzant i produint amb la seva acció cohesió i integració social. A més, amb els anys i gràcies a la seva expertesa, les associacions s'han anat convertint en interlocutores davant dels poders públics i han aconseguit situar en les agendes polítiques algunes necessitats que cal abordar. Paral·lelament, la seva influència ha anat promovent la generació de lleis i polítiques públiques molt ajustades que han permès donar resposta a aquestes necessitats.

El teixit associatiu andorrà té una llarga trajectòria i una forta implicació territorial i és per aquest motiu que, necessàriament, l'elaboració del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT havia de comptar amb un espai de participació, diàleg i deliberació amb les entitats socials andorranes de tota mena, perquè tenen molt a dir en l'erradicació de les desigualtats al país. Qualsevol estratègia pública de lluita integrada contra les desigualtats i la discriminació ha d'involucrar les organitzacions que representen i mobilitzen els col·lectius més vulnerables, ja que són les més interessades i les més ben posicionades per expressar els principals reptes i problemàtiques i abordar-los.

Aquest capítol parteix de la revisió dels treballs que es van iniciar l'any 2009 amb el Pla d'Actuació Nacional per a la Igualtat (PANI) mitjançant el qual, per primera

vegada, es van començar a posar les bases per analitzar la situació a Andorra en matèria d'igualtat, amb el compromís d'obrir la participació en el procés a totes les associacions i organismes vinculats amb els col·lectius més vulnerables que poguessin col·laborar-hi i amb l'objectiu d'assegurar que el resultat fos el més ric i ampli possible.

A més, es recullen les conclusions més rellevants acordades en la Taula Transversal de Treball, un instrument creat *ad hoc* per organitzar la participació de les entitats socials i els professionals vinculats amb els diferents sectors i recollir formalment les seves reflexions i aportacions entorn dels reptes de millora de l'estratègia pública i civil per assolir la igualtat i la no discriminació a Andorra, en el marc de l'elaboració del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT.

EL PUNT DE PARTIDA

A Andorra hi ha actualment un gran nombre d'associacions i entitats socials que, amb la seva tasca, contribueixen a millorar la qualitat de vida de les persones i els col·lectius als quals s'adrecen, afavorint la seva integració en la comunitat i treballant per millorar les seves condicions de vida.

Les entitats cíviques que han format part d'aquest grup són entitats que treballen pel benestar dels col·lectius considerats vulnerables, és a dir, infància i joventut, gent gran, dones, persones LGTBIQ, persones amb discapacitat i immigrants, però també han format part d'aquest treball entitats que treballen transversalment la igualtat i la no discriminació donant resposta a tota la població en general, i especialment a aquests col·lectius esmentats.

La rellevància social ha fet imprescindible comptar amb l'expertesa i el coneixement de les entitats socials andorranes en la redacció d'aquest document. Amb aquesta finalitat es va constituir, el dia 11 de novembre de 2016, la Taula Transversal de Treball que, al llarg de més de quatre mesos, ha portat a terme un procés de diagnosi compartida que ha permès una aproximació clara a la realitat dels col·lectius als quals representen. A més, les persones que formaven part d'aquest grup han actuat com a subjectes actius i protagonistes d'una acció transformadora, ja que han identificat un seguit de millores, han incidit en la presa de decisions polítiques i han incrementat el compromís mutu en la lluita en favor de la igualtat i la no discriminació a Andorra.

Han format part activa de la Taula Transversal de Treball vint-i-sis persones en representació de totes les entitats socials andorranes relacionades amb els diferents col·lectius i sectors.

Entitats	Nom i cognoms representants
Federació de Gent Gran del Principat d'Andorra	Sr. Lluís Samper • Sr. Simó Duró
Federació d'Associacions Andorranes de Persones amb Discapacitat (FAAD)	Sra. Anna Parramon • Sr. Jacint Risco
Associació de Persones amb Diversitat Funcional (AMIDA)	Sra. Agustina Grandvallet
Associació de Familiars per la Salut Mental a Andorra (AFMMA)	Sra. Rosa Lluís Mulet • Sra. Gemma Cabrera Torras
Fundació Privada Tutelar	Sra. Miriam Villén
Associació de Diabètics d'Andorra	Sa. Madhu Jethani
Comitè Nacional d'Andorra per l'Unicef	Sr. Hèctor Encuentra • Sra. Marta Alberch
AINA de l'Església de Canillo	Sr. Mossèn Ramon Rossell Serra
Associació de Dones d'Andorra (ADA)	Sra. Montse Nazzaro • Sra. Elvira Geli Sra. Regina Agramunt
Stop Violències	Sra. Vanessa Mendoza • Sra. Olimpia Torres
Som Com Som	Sr. Carles Perea
Càritas Andorrana	Sra. Txiqui Bruna
Creu Roja Andorrana	Sr. Sergi Penedès
AMPA Col·legi M. Janer	Sra. Vanesa Cordones
AMPA Col·legi St. Ermengol	Sra. Ester Viladrosa
Centre Cultural Islàmic	Sr. Rachid Cherkaoui
Associació d'Amics Solidaris amb el Poble Sahrauí (Principat d'Andorra) ADSAPS	Sra. Lluïsa Hurtado
Associació de Residents Portuguesos al Principat d'Andorra - Casa de Portugal	Sr. David Lionel
Fòrum Nacional de la Joventut	Sr. Jordi Ribes

L'eix d'aquest procés de debat, anàlisi i consens s'ha centrat en:

- Com abordar el posicionament i la sostenibilitat de les entitats socials en un futur immediat molt canviant.
- La millora de la interlocució i el treball en xarxa entre les entitats socials, els poders públics i el sector privat, de cara a plantejar solucions eficaces i adaptades a l'evolució de les necessitats.

Es detalla a continuació l'organització del procés de diagnosi que s'ha portat a terme en el marc de la Taula Transversal de Treball:

Organització	
Definició del procés i disseny metodològic	Octubre 2016
Presentació pública a les entitats socials	21 octubre 2016
Constitució, revisió PANI i inici de la diagnosi compartida	11 novembre 2016
Propostes de millora	20 desembre 2016
Conclusions	3 febrer 2017
Presentació pública dels resultats	10 març 2017
Avaluació i seguiment	Octubre 2017

La diagnosi ha permès identificar els temes clau, és a dir, les qüestions que segons el parer dels participants més preocupen i interessen a les entitats i a la societat en general, així com les fortaleces i oportunitats del territori. A partir d'aquest punt, s'han concretat i consensuat un seguit de recomanacions que tenen per objectiu facilitar la consecució d'aquestes necessitats. L'abordatge d'aquestes propostes d'acció és en alguns casos global i, en d'altres, s'adreça específicament a algun dels àmbits o col·lectius.

RESULTATS DE LA DIAGNOSI

Debilitats	Recomanacions
• Dificultats per revertir la manca de sensibilització social de la ciutadania. • Poca destresa tant per trencar el discurs estigmatitzat com per generar-ne un de nou. • Escassa visibilització i poc coneixement del món associatiu i de les associacions entre la ciutadania. • Manca de competències, formació i experiència professional en la gestió de les entitats d'àmbit social. • Constància desigual i poca disponibilitat de temps dels membres que lideren les associacions. • Poca cohesió entre les entitats socials i comunicació insuficient entre elles. • Diversitat dins de la pròpia diversitat. • Llenguatge, nomenclatures, definicions, estigmes, tòpics, etiquetes... que s'adscriuen als diferents col·lectius. • Desconeixement dels impactes de la normativa en els diferents sectors.	• Establir mecanismes de coordinació amb els mitjans de comunicació i l'administració (quotes) per revertir la manca de sensibilització social envers els sectors més desfavorits partint dels idearis fundacionals, de la confiança que les entitats reben de la ciutadania i incidint especialment en els beneficis de la igualtat. • Establir ajudes a la formació i la contractació de personal especialitzat amb l'objectiu de professionalitzar, capacitar i reforçar les estructures de gestió de les entitats per afavorir millors sistemes d'organització i planificació. • Realitzar campanyes conjuntes de sensibilització i sessions informatives o confeccionar díptics per donar a conèixer la normativa, els programes i els serveis als sectors i els col·lectius afectats. • Crear mecanismes de col·laboració entre les empreses, l'administració i les entitats socials, com ara bancs de temps i flexibilitat horària, amb beneficis fiscals. • Fomentar l'educació, a tots els nivells i d'una manera transversal, sobre la realitat social. • Crear una plataforma que integri tot el col·lectiu d'entitats i serveixi per crear vincles estratègics, que les empoderi i que els faciliti eines compartides quant a organització i gestió.

Amenaces	Recomanacions
• Desconeixement d'alguns protocols d'actuació per part de l'administració i del sector privat, a més de protocols ja obsolets. • Poca personalització dels serveis i insuficient empatia envers les desigualtats. • Desconeixement per part de la població de les diferents problemàtiques socials. • Recerca limitada per millorar la qualitat de vida dels col·lectius minoritaris. • Horaris laborals llargs i rígids: dificultats per a la conciliació. • Poca participació del teixit associatiu en la presa de decisions administratives i normatives. • Lentitud i burocràcia de l'administració. • Poca sensibilització de l'administració i els poders polítics, en general, davant els temes socials. • Incompliment d'algunes normatives, contradiccions legals, manca de convenis (tant d'àmbit nacional com internacional). • Escassa inversió econòmica en l'àmbit social. • Els elevats costos de determinats programes i el baix nombre d'usuaris poden amenaçar determinats serveis i provocar dèficits d'atenció en els diferents sectors. • Conflictes d'interessos entre les associacions i els «prestadors de serveis». • Avaluació insuficient de l'impacte dels programes i projectes. • Manca d'estadístiques i de dades que reflecteixin la realitat social andorrana. • Infraestructures específiques i suports a la inclusió insuficients, i ineficiència d'alguns serveis. • Adaptació als nous reptes i les noves necessitats socials.	• Des del punt de vista econòmic: identificació d'un fons públic i establiment d'un percentatge pressupostari, d'acord amb el PIB, destinat a l'acció social. • Des del punt de vista normatiu: arribar a un compromís entre les entitats socials i/o la plataforma i els poders polítics per treballar de manera col·laborativa, consensuant temes, projectes, terminis, etc., amb l'objectiu d'incrementar els resultats dels mecanismes de relació actuals. • Potenciar la formació del personal del sector públic i el tercer sector per eliminar l'amenaça de la poca personalització, la falta d'empatia o el desconeixement de protocols. • Crear un observatori de la igualtat per a la recerca de dades, l'elaboració d'estadístiques, les avaluacions de programes i serveis, la realització d'estudis i memòries, etc., que pugui justificar i argumentar una necessitat social. Reprendre la tasca de recollida d'indicadors socials com a element justificatiu per a la millora i el canvi. • Establir diferents mecanismes de col·laboració amb les empreses a partir de la coincidència d'objectius: plans d'igualtat, de diversitat, de conciliació, d'inclusió, etc., per donar resposta a una necessitat conjuntural. • Crear un consell nacional d'acció social (per a la igualtat) per definir estratègies conjuntes entre el Govern i les entitats socials i/o la plataforma amb elements de vinculació i compromís. • Que les entitats socials puguin participar en la redacció de la futura llei d'igualtat i no discriminació. • Crear sistemes de seguiment i avaluació dels diferents programes i serveis i impulsar propostes de millora. • Aconseguir un compromís polític, econòmic i social definitiu per posar fi a les desigualtats: un pacte de país per la igualtat. • Establir mecanismes i accions formatives que tinguin per objectiu reduir la distància entre l'administració i els usuaris per tal de poder donar una resposta més eficaç.

Fortaleses	Recomanacions
• Potència del teixit associatiu i dels seus sistemes d'organització. • Diversitat d'associacions. • Coneixement dels diferents sectors socials i proximitat a la seva realitat. • Objectius generals comuns per millorar l'enfocament global. • Implicació i dedicació de bona part de les associacions en la lluita contra les desigualtats socials. • Voluntat política: elaboració del llibre blanc i la llei d'igualtat. • Aprofitament, per part de les associacions, de la qualitat del sistema educatiu i sanitari i dels serveis socials.	• Impulsar la cultura de la col·laboració (comunicació intersectorial) i aprofundir en el treball en xarxa amb les diferents associacions. • Enfortir les tasques de cada associació reforçant les estructures pròpies i col·lectives. • Millorar estratègicament els mecanismes actuals de relació amb l'administració, els poders polítics, els col·legis professionals i el sector empresarial. • Reflexionar i definir nous sistemes de col·laboració voluntària: campanyes de comunicació a partir dels valors i la missió de les entitats. • Treballar per la signatura de compromisos amb l'administració i/o el sector empresarial per erradicar les desigualtats. • Mantenir el grau d'implicació de les entitats amb un enfocament més global que sectorial. • Promoure, conjuntament amb l'administració, campanyes específiques contra l'assetjament escolar i tot tipus de discriminacions.

Oportunitats	Recomanacions
• Col·laboració i participació de les entitats en l'elaboració del llibre blanc i la llei d'igualtat. • Dimensió d'Andorra, ja que facilita una detecció i una actuació ràpides. • Accés i llibertat d'elecció dels serveis educatius i sanitaris. Qualitat d'aquests serveis. • Existència d'una àmplia varietat de serveis socials i protocols per als diferents sectors. • Legislació existent. • Bona disposició i compromís polític com a país, en general, en l'erradicació de les desigualtats. • Nous reptes i noves necessitats socials.	• Sumar el coneixement i el potencial de les associacions per treballar conjuntament i coordinadament vetllant pels resultats i per crear models que aportin solucions òptimes. • Aprofitar les fortaleeses que defineixen les entitats per reconduir les mancances, i crear consciència per poder generar més i millors oportunitats. • Potenciar i consolidar una voluntat individual i col·lectiva per al treball mutu de les associacions. • Incorporar clàusules socials en les contractacions públiques. • Utilitzar les xarxes i les TIC com a oportunitats i eines de relació entre el sector i l'Administració. • Promoure la formació continuada i la participació en jornades i congressos, establir convenis amb universitats, etc. • Fomentar l'anàlisi interna, aprofitant la dimensió i la peculiaritat, per donar respostes adequades i prendre les accions més oportunes. No conformar-nos només amb copiar o imitar models externs que, de vegades, no aporten solucions òptimes.

Tots sabem que les entitats socials han anat adquirint un pes significatiu en la societat, cosa que ha provocat canvis importants que han acompanyat la transformació de l'estat de benestar.

La nostra societat, que canvia molt de pressa, ha generat l'aparició de noves necessitats socials que requereixen un grau més elevat de flexibilitat, proximitat i diversitat. És evident també que s'ha reconegut l'especificitat d'alguns sectors de la població i ha augmentat la voluntat general de participació activa, especialment en molts problemes d'àmbit local i social. Això ha obligat a aprofundir en les dimensions de la democràcia representativa, i ja s'espera que les autoritats actuïn en representació dels interessos de la ciutadania que els tria per representar-los.

La suma de tots aquests factors ha contribuït a evidenciar la importància del sector social i li dona un pes creixent. Aquest procediment de diagnosi de la realitat de les entitats socials a Andorra és una evidència d'aquest canvi, d'aquesta voluntat de participació activa, d'aquest compromís de la societat amb els poders públics. Des d'aquí volem agrair a totes les entitats i a totes les persones participants el seu compromís i la seva implicació al llarg del procés, perquè és obvi que les seves aportacions i recomanacions seran de gran valor per al conjunt del treball que s'està realitzant.

7. L'OPINIÓ DE LA CIUTADANIA

La participació ciutadana és un eix fonamental del sistema democràtic que promou la construcció d'una societat activa que ajuda a impulsar qualsevol canvi de la vida social, econòmica, cultural o política. La societat civil, mitjançant la seva implicació en l'esfera pública, enriqueix l'acció del Govern i la dota d'eficàcia, però, al mateix temps, aquest dret ciutadà ajuda a generar un equip de govern més exigent, més compromès i de més qualitat.

El procés participatiu és un diàleg constructiu i argumentat entre la ciutadania i les institucions que obre la possibilitat de col·laborar en la construcció d'una societat més justa i millor. Amb els processos participatius, les decisions guanyen legitimitat, representen un projecte públic i generen coneixement i respecte entre els responsables polítics i la ciutadania.

Recollir l'opinió de les persones residents a Andorra en l'elaboració del llibre blanc és una oportunitat que permet:

- Que la ciutadania pugui incidir en un àmbit clau com la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.
- Crear espais d'interlocució entre la ciutadania i les organitzacions polítiques.
- Compartir i conèixer opinions diverses.
- Incorporar punts de vista i necessitats diferents, amb l'objectiu de poder prendre millors decisions.
- Generar més coneixement de la realitat social.
- Enriquir i legitimar el conjunt de polítiques que es portaran a terme a partir del llibre blanc tant des del Consell General com des del Govern.

Amb tots aquests objectius es va dissenyar aquesta enquesta oberta perquè tots els andorrans i andorranes censats poguessin manifestar la seva opinió en relació amb la igualtat i la no discriminació. Aquest qüestionari es va fer públic a través dels webs del Consell General, del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior i del Govern d'Andorra, però també es va distribuir en paper a tots els centres de salut de totes les parròquies i del Departament d'Afers Socials.

Reiterem que aquesta pràctica participativa que utilitza les noves tecnologies com a principal instrument de difusió i recollida d'informació ha de ser una eina eficaç i accessible a tota la ciutadania, ja que tant el Govern com el Consell General consideren imprescindible que un estudi d'aquestes dimensions incorpori informació que proporcioni dades individuals sobre les inquietuds, les necessitats i els interessos de la població andorrana en relació amb la igualtat i la no discriminació.

Mostra de persones participants

En les graelles que trobareu a continuació s'especifica el nombre de persones participants, les franges d'edat i les parròquies on estan censades.

	Dones	Homes	No especifica
Sexe	200	61	5

Edats	19 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	+ 60
	42	75	98	40	11

Parròquia	Nombre de persones
Andorra la Vella	79
Canillo	10
Encamp	42
Escaldes-Engordany	52
La Massana	34
Ordino	21
Sant Julià de Lòria	28

L'enquesta consta de sis apartats amb diverses preguntes en cadascun d'ells relacionades directament amb els continguts del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT.

Els resultats de l'enquesta es poden consultar en el capítol 8 d'aquest mateix document, concretament en el punt 8.4., on es recullen totes les conclusions.

El contingut íntegre de l'enquesta el trobareu a l'annex 1, al final d'aquest document.

Apartat	Temàtica
1	Es recullen les dades personals de la persona enquestada i els registres necessaris per autenticar la validesa de les respostes i garantir una única resposta per persona.
2	Es demana l'opinió general de la ciutadania sobre la igualtat d'oportunitats, el coneixement que es té sobre l'elaboració del llibre blanc i els seus objectius, la normativa existent al Principat en relació amb la igualtat d'oportunitats, i el coneixement o el desconeixement de casos de discriminació o desigualtat de tracte per diferents raons.
3	Aquest apartat fa referència al coneixement de la ciutadania sobre dades concretes referents a la crisi econòmica, la violència de gènere, la bretxa salarial, la població assalariada, l'atenció i cura a les persones, etc. Aquestes dades es pretenen vincular i contrastar amb els resultats de les estadístiques oficials.
4	En aquest punt es vol obtenir informació del coneixement, l'ús i l'opinió de les persones enquestades sobre els serveis o programes vinculats als col·lectius que formen part del llibre blanc de la igualtat (infants i joves, gent gran, dones, persones amb discapacitat, immigrants, col·lectiu LGTBIQ). També es considera necessari saber si la ciutadania coneix les àrees específiques del Govern que coordinen bona part dels programes d'igualtat.
5	Aquest apartat s'endinsa en el coneixement que tenen els andorrans i andorranes de les entitats socials, la tasca que porten a terme, la seva organització i finançament, però també de la participació i la implicació personal amb aquest tipus d'organitzacions.
6	El darrer bloc vol identificar les diferents prioritats de la ciutadania en relació amb la igualtat d'oportunitats per detectar si són similars i coincideixen amb les que s'han detectat després de l'anàlisi de totes les dades i variables, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu. En aquest sentit, destaquen per valorar les següents: · Llei d'igualtat i no discriminació · Estratègia per a la igualtat · Observatori de la igualtat · Plataforma d'entitats socials · Normativa específica per a persones amb discapacitat · Llei d'infància · Ampliació de l'Àrea d'Igualtat · Conveni amb els mitjans de comunicació per promoure la consciència social entre la ciutadania · Revisió del Codi de relacions laborals · Revisió del Codi penal · Pla nacional d'igualtat · Ajuts a les empreses per elaborar plans d'igualtat i de conciliació

8. CONCLUSIONS

Les dades analitzades en els capítols anteriors mostren que la gestió de la igualtat a Andorra no és homogènia, sinó que parteix d'una identificació i d'una intervenció molt diverses si es tenen en compte tant la idiosincràsia del país com l'heterogeneïtat de persones, organitzacions i programes que s'adrecen a la millora de la qualitat de vida dels col·lectius més vulnerables.

La pluralitat i la varietat de necessitats i objectius sempre comporta més dificultat a l'hora de prendre decisions i definir estratègies conjuntes, però possibilita una acció molt més directa i alhora aporta un valor afegit innegable als resultats de l'estudi, perquè parteix del diàleg i el consens.

Aquesta diversitat, i la seva riquesa, és el que orienta les conclusions que es concreten a continuació, que no pretenen identificar un conjunt de solucions teòriques sinó que volen oferir propostes que ajudin a millorar la qualitat de vida de totes les persones que viuen a Andorra i alhora contribuir a enfortir un país que fa una aposta clara per l'erradicació de qualsevol tipus de discriminació.

La recollida de dades quantitatives i qualitatives de l'estudi, la seva interpretació i el coneixement de l'entorn han permès fer una diagnosi que incorpora aquestes diferents perspectives en les seves conclusions i que permet fer-se una idea força clara dels principals reptes que el Principat d'Andorra haurà d'afrontar els propers anys i als quals haurà de poder donar resposta.

8.1. INDICADORS, PROGRAMES I SERVEIS

LA POBLACIÓ ANDORRANA

Andorra té, segons les últimes dades oficials, 78.264 habitants. L'any 1950 en tenia 6.176. La transformació social i econòmica a Andorra en els darrers seixanta anys no té precedents. Només la crisi econòmica de l'any 2008 va aturar un creixement demogràfic sostingut en el temps.

Les parròquies d'Andorra la Vella i Escaldes-Engordany, unides per un contínuum urbà, concentren gairebé el 50% de la població. L'altra meitat es dissemina entre les parròquies altes i Sant Julià de Lòria.

La taxa de natalitat és baixa. La piràmide de població de l'any 2016 mostra que el gruix de població a Andorra està en plena edat laboral madura (franges de 30 a 54 anys). La població jove no garanteix la reposició total de la població activa treballadora. Aquesta realitat es compensa amb l'arribada de persones novin-

gudes. A Andorra s'està produint un lent procés d'envelliment, igual que a la majoria de països europeus, en detriment de la població més jove.

En el terreny econòmic, des de l'any 2005, abans del començament de la crisi, es produeix una davallada molt significativa de la taxa d'ocupació, que arriba al seu nivell més baix el 2010. Es passa d'un 72% a un 62% de població activa ocupada. En qualsevol cas, la comparativa amb Catalunya i Espanya mostra unes taxes d'ocupació destacadament més altes a Andorra.

Destaca el pes del sector serveis, que aplega el 87% de les persones assalariades. Al conjunt d'Europa, la terciarització de l'economia és molt rellevant (un 73%), però a Andorra, per les seves característiques pròpies, aquesta tendència és especialment intensa. Destaquen dins el sector serveis el comerç (22,09% del total), l'hoteleria (10,9%), el sector públic (10,40%) i les immobiliàries i serveis empresarials (13,72%).

Existeix una important bretxa salarial (dades del 2016). Mentre un 45% de les llars ingressen 2.000 € o més i es pot considerar que tenen garantides les necessitats bàsiques amb certa solvència, un 35% de les llars ingressen menys de 2.000 €; un 12,5%, menys de 1.300 €, i un 5%, menys de 900 €. Un 40% de les persones (dades de 2015) manifesten dificultats per arribar a final de mes, en major o menor mesura.

Quant a indicadors socials, amb dades del 2015, un 12,2% declara que no pot mantenir la seva llar a temperatura adequada quan fa fred. La meitat de les persones residents a Andorra declara que la crisi econòmica els ha afectat en l'economia personal en el darrer any. Dues de cada tres han estat directament afectades per la crisi econòmica d'una manera o altra. La baixada d'ingressos i la pèrdua de poder adquisitiu en són les causes fonamentals.

L'opinió sobre l'estat de la crisi és diversa. Un terç de les persones enquestades pensa que la crisi a Andorra encara no ha tocat fons, mentre que un 25% considera que actualment està tocant fons i un 31% diu que el pitjor de la crisi ja ha passat.

INFANTS I JOVES

La població de 0 a 17 anys s'ha mantingut molt estable al llarg del període 2000-2015. Any rere any hi ha una població d'aquestes edats al voltant de les 14.000-14.500 persones. En termes proporcionals, aquesta població representa entorn del 17%-18% del total. La població de 0 a 5 anys representa poc més d'un 5% de la població total, insuficient per garantir una reposició poblacional en el futur.

Quant a formació, des de l'any 2004 la població escolar a Andorra es manté estable, amb una lleugera tendència a l'increment a partir del 2013. De fet, el 2015 se superen per primera vegada els onze mil estudiants. El 2010, a Andorra, un de cada tres joves de 18 a 24 anys ha finalitzat els seus estudis en el tram obligatori de l'educació secundària, i no els ha continuat. A la UE, només un 14% el 2010 i un 12% el 2013 es troben en aquesta situació. La població universitària es mou entorn del miler i mig d'estudiants els darrers cursos escolars, però només un 30% dels universitaris residents a Andorra cursen els seus estudis al país.

En el terreny econòmic, Andorra perd els últims anys població assalariada jove de manera molt significativa. És un procés que comença abans de la crisi econòmica del 2008 i que s'intensifica amb la crisi. Només des del 2014, amb la recuperació econòmica, el procés de caiguda es deté. Els joves assalariats de 15 a 29 anys passen de representar el 28% de la població assalariada el 2005 a un 16,1% el 2015. Les taxes d'ocupació de la població de 19 a 29 anys han baixat; tot i així, segueixen sent superiors a la mitjana de la UE. La crisi ha fet convergir les taxes d'ocupació juvenil andorrana i europea. Els joves comencen la vida laboral amb unes mitjanes salarials molt baixes, i no és fins als 35 anys que se situen en bandes salarials pròximes a la mitjana general. Un jove de 25 a 29 anys cobra de mitjana un terç menys que la població de 40 a 59 anys (1.498 € contra més de 2.200 €).

Quant a la protecció a la infància, l'Equip Especialitzat de Protecció a la Infància va atendre, l'any 2015, 243 infants i adolescents. Els menors atesos representen un 1,73% del total de menors residents a Andorra. La distribució de les edats se centra en els trams de 4 a 10 anys (35,8%) i d'11 a 15 anys (33,7%). En el 60% dels casos atesos, la problemàtica té a veure amb una desatenció familiar del menor, material, afectiva o totes dues alhora. Per al 25,5% de les persones ateses s'han establert mesures de protecció davant la gravetat i el risc de la situació per al menor.

Andorra té una bona definició de les polítiques de detecció i abordatge de les situacions de risc d'infants i joves, malgrat que estan en un procés de millora que s'ajusti a l'evolució de les noves realitats i necessitats.

Una nova llei integral d'atenció i protecció a la infància i l'adolescència seria una de les prioritats en aquest sentit i hauria de comportar un canvi radical pel que fa al tractament d'aquest grup, oferint una imatge global de la infància i l'adolescència. Aquesta norma hauria de donar resposta a les necessitats de tota la infància i l'adolescència com a grup social. Una llei integral que hauria de néixer amb una clara vocació d'universalitat, aportant a l'ordenament jurídic andorrà més claredat i unitat i facilitant, alhora, una localització més ràpida del dret aplicable i un reforç de la seguretat jurídica. Caldria reunir en un sol instrument legal

tant la regulació destinada a l'infant i a l'adolescent en general com l'adreçada a desenvolupar la seva protecció quan els mecanismes socials de prevenció no han estat suficients i s'han produït situacions de risc o perill que cal pal·liar amb les mesures necessàries d'intervenció pública, per tal de garantir que aquestes situacions no es tradueixin en perjudicis irreparables per a aquests infants o joves.

D'altra banda, seria necessari reflexionar i prendre mesures entorn de la pèrdua de pes demogràfic d'infants i joves en el conjunt de la població.

DONES

A Andorra hi ha lleugerament més homes que dones. El 2016, la proporció és del 51,01% d'homes i el 49,58% de dones.

La crisi econòmica de l'any 2008 ha provocat una igualació del nombre de persones assalariades per gènere i de les taxes d'ocupació, que el 2015 se situen entorn del 65%, tant la femenina com la masculina. En canvi, hi ha una forta bretxa salarial: les dones perceben un salari un 22% inferior, de mitjana, que els homes. Les dades i indicadors sobre la situació laboral i el mercat de treball són del tot insuficients per fer una valoració adequada de la situació de les dones en aquest àmbit a Andorra. Caldria, sobretot, disposar de dades i conèixer el nivell de qualificació professional de les dones en les feines que exerceixen, i vincular aquest nivell al salari que perceben, sempre en comparació amb els homes.

Pel que fa a la política, les dades indiquen una menor presència de dones en tots els nivells, comunal, legislatiu, executiu i de participació en les forces polítiques, tant en l'aspecte quantitatiu com en el qualitatiu (càrrecs de responsabilitat). Cal tenir en compte que el 2013 es va aconseguir una paritat de dones tant al ple del Consell General com a la Comissió Permanent sense necessitat d'utilitzar cap mecanisme per assegurar-ho.

No obstant això, cal esmentar que per primera vegada, al Consell General, en la legislatura 2011-2015, s'assoleix la mateixa proporció de conselleres i de consellers generals: 14 dones i 14 homes. Fins i tot després de les eleccions i durant un període, hi ha majoria de dones, 15 dones i 13 homes. Aquesta diferència es modifica amb la dimissió d'una de les conselleres generals, que es presenta com a candidata a cònsol.

Les tasques domèstiques continuen sent molt més assumides per les dones que pels homes, així com la cura dels infants, les persones amb discapacitat i la gent gran. En línies generals, cal aprofundir en mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal i laboral, així com un canvi en els rols tradicionals que estableix el patriarcat, perquè són els que motiven aquestes diferències.

Quant a salut, a Andorra es manté un bon estat de salut en el 80,3% dels homes i el 74,5% de les dones, amb gradient segons la posició socioeconòmica. Independentment de la classe social, l'estat de salut sempre és pitjor en les dones.

La violència de gènere afecta les dones amb independència del lloc de procedència, la classe social, la creença política, la situació laboral, etc., ja que no hi ha un perfil definit de víctima o d'agressor. En els darrers anys s'ha fet un important esforç per desenvolupar polítiques per atendre problemàtiques específiques molt greus que afecten les dones, i de manera singular la violència de gènere. La creació de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat i del Servei d'Igualtat incideix en aquest sentit i va més enllà, tractant d'abordar discriminacions de tot tipus que afecten tant les dones com altres col·lectius vulnerables.

Respecte a les dones, els punts crítics per reflexionar i prendre mesures són:

- La detecció d'una important bretxa salarial (més d'un 20%) i d'una insuficient disposició de dades i indicadors sobre els motius d'aquesta desigualtat obliga a reflexionar sobre les polítiques de promoció de la igualtat dones-homes en l'àmbit econòmic i del mercat laboral.
- La legislació i les polítiques de conciliació de la vida personal, laboral i social.
- La legislació i les polítiques per afavorir la incorporació de les dones en la participació social i política, erradicant la bretxa de gènere (segregació horitzontal i vertical).

GENT GRAN

A Andorra hi havia, l'any 2016, 11.006 persones censades de 65 anys o més, que representen un 14,06% de la població. El 1972, el mateix col·lectiu representava el 6,6%. Per tant, la tendència és que cada vegada hi ha més gent gran en la societat andorrana, tradicionalment molt jove pel pes central de la població activa.

A Andorra s'està produint un lent procés d'envelliment. En qualsevol cas, les dades comparades no només demostren que aquesta tendència és comuna a tots els països de l'entorn europeu, sinó que les taxes d'envelliment són més intenses al conjunt d'Europa, per les característiques de la particular realitat andorrana: la recepció permanent de gent que ve a treballar engruixa la població activa, i el fenomen de la gent que se'n va una vegada s'ha jubilat continua existint. A la UE-28, la mitjana de l'índex de dependència senil ha passat del 23,2% l'any 2000 al 28,2% l'any 2014, mentre que a Andorra, en el mateix període, transita del 17,33% al 18,73%.

En el terreny econòmic, la pensió de jubilació a Andorra té una mitjana molt baixa, 506,30 € al mes, pel fet que moltes persones titulars del dret han cotitzat

pocs anys i per tant perceben una quantitat baixa. Actualment, l'any 2016, la mitjana ha pujat lleugerament a 562,62 €. Per a una persona que hagi cotitzat 35 anys o més, la mitjana se situa en 1.267,52 € mensuals (1.253,12 €/mes l'any 2016). Només un 20,7% de les pensions van adreçades a persones que han cotitzat d'una manera estable en el temps al llarg de la seva vida laboral completa, amb 31 anys o més de cotització.

És important tenir present que, per la casuística del país, hi ha molta gent que ha treballat en altres països i, per tant, cal sumar aquestes pensions.

En línies generals les dades mostren que a partir dels 50 anys, i molt especialment dels 65 o més, es produeix una devaluació dels ingressos que afecta la capacitat de mantenir el nivell de vida assolit. La població assalariada de 60 anys o més s'ha doblat, tant en la franja de 60 a 64 anys com en la de 65 anys o més. Es tracta d'un fenomen estructural, comú al conjunt d'Europa, que comporta que cada vegada sigui més habitual un allargament de la vida laboral.

Quant a salut, el 30% dels homes de 55 a 74 anys i el 50% dels de 75 anys o més perceben la seva salut com a regular o dolenta, mentre que un 38% de les dones de 55 a 74 anys i un 59% de les de 75 anys o més se situen en aquesta percepció negativa. És evident que com més edat, pitjor percepció es té de la salut. És significativa la percepció de salut més negativa per part de les dones en la mateixa franja d'edat.

Amb relació a l'atenció social, la majoria de la població en edats veteranes o avançades (de 55 anys en endavant) pensa que la responsabilitat de cura i atenció a les persones grans ha de ser compartida entre la família i l'estat. Per a la franja d'edat de 55 a 74 anys, opinen així dues de cada tres persones, sense diferències de gènere. En la franja d'edat de 75 anys o més baixa aquesta opinió, que subscriuen un 43% dels homes i un 56% de les dones.

Existeix un nombre notable de programes i serveis adreçats a l'atenció social de la gent gran, a tots els nivells: cura i atenció a la dependència, pensions de solidaritat per a serveis socials no contributiva, animació i lleure, participació social, salut i sanitat, etc. El desplegament es fa tant des del Govern com des dels comuns i la societat civil. És un bon punt de partida tenint en compte que les dades mostren un procés gradual d'envelliment de la població a Andorra i, per tant, la demanda d'aquests programes i serveis serà cada vegada més intensa.

Les dades també mostren un envelliment de la població treballadora: creix el pes de les persones ocupades més grans de 60 anys. Caldrà reflexionar sobre la necessitat de donar resposta des dels poders públics a aquesta tendència i quines conseqüències pot tenir sobre el sistema social en un futur no gaire llunyà.

PERSONES AMB DISCAPACITAT

A Andorra, amb dades de finals del 2016, hi ha 970 persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, valorat oficialment per la CONAVA. Això representa un 1,24% de la població total. El 2015, si se sumen les persones beneficiàries de la pensió d'invalidesa i les persones reconegudes per la CONAVA, resulten 3.746 persones, un 4,6% de la població. Hi ha més homes que dones amb discapacitat, un 55% davant un 45%. Un 21,2% de les persones amb discapacitat són infants.

La majoria de les persones o té una discapacitat psíquica (43,9%) o una discapacitat física (30,8%). En força casos hi ha una combinació de totes dues (un 18,7%). Entre els infants hi ha una proporció més gran de discapacitats de tipus psíquic (un 63,8%).

Més d'un 60% de les persones amb discapacitat en edat laboralment activa tenen un reconeixement entre el 33% i el 60%. Aquestes dades indiquen que la població activa amb discapacitat té possibilitats d'accedir al món laboral.

211 persones amb discapacitat estan afiliades a la seguretat social l'any 2016, a càrrec del Govern d'Andorra, i 155 tenen reconegut el dret a la pensió de solidaritat a començaments del 2017.

175 persones amb discapacitat participen en el programa de treball amb suport de l'Escola Meritxell (Agentas), de les quals un 65% ho fa amb contracte de treball. En general predominen les feines auxiliars i manuals, en sectors com administració, hoteleria i restauració, comerç i serveis d'atenció al públic, magatzem i logística, jardineria, serveis de neteja, transport i missatgeria, etc. A més, 51 persones participen en tallers ocupacionals (Xeridell).

El curs 2016-2017, un total de 167 alumnes amb discapacitat reben suport als seus centres escolars del programa Progrés, dels quals un 65% són nens i un 35%, nenes. A més, 14 nens i nenes d'entre 0 i 3 anys reben atenció del programa Impuls Bressol d'estimulació precoç.

El desplegament de programes i serveis per a persones amb discapacitat és molt destacable. També ho és, de manera lligada i complementària, l'autoorganització del col·lectiu en associacions generals i sectorials. El punt que s'està abordant actualment de manera més intensa és l'aprofundiment en les polítiques d'integració laboral i de lleure de les persones amb discapacitat.

PROCEDÈNCIES NACIONALS

L'Andorra actual ha construït el seu vertiginós creixement a base d'onades migratòries, especialment de persones nacionals d'estats propers, com Espanya, França i Portugal, la qual cosa afavoreix una bona integració. Més de la meitat de la població resident no té nacionalitat andorrana.

Demogràficament, el 2014, gairebé un 55% de la població resident no té nacionalitat andorrana. Destaquen els nacionals espanyols (entorn d'un 25%) i els nacionals portuguesos (gairebé un 15%). En els darrers anys, el col·lectiu espanyol ha perdut força pes i l'ha guanyat el portuguès, tot i que la crisi econòmica ha comportat un important èxode de persones nouvingudes.

La gran majoria de la població d'infants i joves és de nacionalitat andorrana, però a partir dels 20 anys comencen a prendre rellevància altres nacionalitats, especialment l'espanyola i la portuguesa. El curs 2013-2014, quatre de cada cinc alumnes tenien nacionalitat andorrana.

En el terreny econòmic, més del 70% de la població assalariada no és de nacionalitat andorrana (2016); destaquen els nacionals espanyols (entorn del 40%) i els portuguesos (entorn del 20%). No hi ha una bretxa salarial significativa entre les principals nacionalitats presents al mercat laboral andorrà, tret de la portuguesa. La crisi econòmica augmenta la bretxa salarial dels treballadors i treballadores d'origen portuguès en relació amb les altres nacionalitats rellevants. Prop de la meitat de les persones d'origen francès i més d'un terç de les andorranes ocupen feines de tipus gerencial i d'alta qualificació. En el cas dels espanyols, una de cada quatre persones. En canvi, un 85% de les persones d'origen portuguès i un 66% de les persones d'altres orígens ocupen feines manuals o poc qualificades. En el cas dels espanyols, més de la meitat.

Quant als indicadors socials, els portuguesos mostren una pitjor percepció sobre el seu estat de salut. Un 43% de les dones portugueses i un 40% dels homes diuen que tenen un estat de salut regular o dolent, un percentatge molt elevat. L'autopercepció negativa del col·lectiu portuguès a l'hora de valorar el seu estat de salut com a regular o dolent no té correlació amb l'anàlisi de dades de trastorns crònics.

El desenvolupament de polítiques d'integració de la població immigrada és una tasca pendent. No es tracta només de mesures d'adquisició de la nacionalitat andorrana, o d'adquisició de residència vinculada a l'activitat laboral o econòmica, sinó de polítiques i programes que entenguin l'aportació social i cultural dels col·lectius més rellevants com un patrimoni del país, a més del programes que afavoreixin l'acolliment i el coneixement de la llengua, la història d'Andorra, etc.

L'enfocament s'ha de fonamentar en la interculturalitat: les polítiques d'integració han de ser polítiques d'interacció, intercanvi i reconeixement, i han d'afavorir l'expressió social i cultural dels col·lectius existents.

EL COL·LECTIU LGBTIQ

No hi ha dades estadístiques sobre diversitat afectiva i de gènere a Andorra. L'orientació sexual i la identitat de gènere de les persones no es registra des dels poders públics, i aquesta és una pràctica normal.

La creació de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat ha generat un servei per donar resposta a les persones LGTBIQ. Els objectius que pretén són:

- Intervenir mitjançant assessorament jurídic i acompanyament educatiu i social en casos de desigualtat i discriminació per motius LGTBIQfòbics.
- Promoure una acció educativa de sensibilització i aprenentatge tant des de l'àmbit formal com de l'informal i el no formal.
- Fer accions preventives per tal de conscienciar la població en general i difondre la problemàtica.
- Realitzar estudis mitjançant la recollida de dades i indicadors.

8.2. LEGISLACIÓ

Andorra té un important cos normatiu, equiparable al dels països del seu entorn. Cal, no obstant això, continuar treballant en el desenvolupament de les obligacions i els compromisos adquirits internacionalment. Com a mostra, podem esmentar el recent projecte de llei de mesures urgents per adequar-se al Conveni dels drets de les persones amb discapacitat, presentat pel Govern d'Andorra per a la seva tramitació parlamentària.

També cal implementar la perspectiva de gènere en la definició dels projectes, programes i serveis públics de forma transversal, un mandat que ja està previst dins l'àmbit dels serveis socials i socio-sanitaris i que ha de fer-se extensiu a la resta de polítiques públiques del país.

El desenvolupament i l'aplicació del Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011, i de la Llei 1/2015, del 15 de gener, d'eradicació de la violència de gènere i domèstica, d'acord amb les directrius establertes per la Comissió Nacional de Prevenció de la Violència de Gènere i Domèstica, són ja

dos compromisos fermes del Govern d'Andorra. El futur protocol de detecció precoç dels casos de violència de gènere o en situació de patir-ne i la guia de col·laboració amb tots els protocols d'actuació amb víctimes de violència de gènere i domèstica són els principals objectius a mitjà termini d'aquesta àrea.

L'estudi del sistema de protecció social i de pensions així com la futura reforma laboral (codi de relacions laborals, conflictes col·lectius i regulació de l'acció sindical i patronal) s'erigeix com un nou repte per donar resposta a la problemàtica de l'envelliment de la població i aconseguir la retenció de la població jove dins del mercat laboral nacional, conjuntament amb el sosteniment del sistema.

El respecte a la diversitat i el lliure desenvolupament de la personalitat de tots els éssers humans, amb independència de sexe, ideologia, opinió, religió, raça, orientació sexual o qualsevol altra condició social o personal, s'ha de veure reforçat en la futura llei d'igualtat i no discriminació, més enllà de les previsions legislatives ja existents i d'acord amb els estàndards internacionals.

Finalment, Andorra ha d'aprofitar el potencial de tenir un percentatge molt destacable de població forana. En aquest sentit, s'hauran d'instaurar mesures d'integració efectives, amb respecte a la diversitat cultural de cada nacionalitat i d'acord amb els principis del nostre ordenament jurídic en aquesta matèria.

8.3. LA REALITAT DE LES ENTITATS SOCIALS

La tasca portada a terme per les entitats socials a través de la Taula Transversal de Treball ha estat excel·lent, perquè ha permès conèixer i apropar la diversitat i les diferents percepcions i sensibilitats de les associacions andorranes, tal com es plantejava en la introducció d'aquest capítol.

La promoció i definició de mecanismes de participació ha de servir per donar a conèixer les entitats i la tasca que porten a terme, reforçar les relacions i definir el paper de les associacions i les administracions. Es tracta d'un tema bàsic per a les associacions. Cal treballar, d'una banda, la comunicació amb la societat per augmentar el coneixement de les entitats socials i els col·lectius als quals s'adrecen i, de l'altra, dissenyar noves estructures organitzatives que permetin la participació, tant amb la ciutadania com amb les administracions públiques. En aquest sentit caldria, en endavant, consolidar la Taula Transversal de Treball o crear un consell nacional d'acció social com a instruments d'interlocució de les entitats amb l'administració, definir els nous objectius i consensuar-ne l'organització i el funcionament (periodicitat de les trobades, canals de comunicació, pla de treball, etc.). La sistematització d'aquest tipus d'instruments de participació

on hi ha representats tots els sectors i col·lectius conjuntament amb l'administració pot tenir un paper cabdal com a espai de debat i de presa de decisions, a la vegada que pot desenvolupar funcions de rediagnosi i redefinició de les diferents propostes o prioritats de treball. Són noves formes de relacionar-se que porten a noves fórmules per a la presa de decisions.

La millora del funcionament de les associacions i de les relacions entre elles són un altre requisit bàsic. Es tracta d'una millora que ha d'incidir en diferents àmbits: des de la captació de voluntariat fins a la direcció, passant per la fixació d'objectius, la planificació, l'enfortiment de les pròpies estructures i dels equips de treball, la formació i la integració en l'estratègia organitzativa de decisions econòmiques i de comunicació, així com l'ús intensiu de les noves tecnologies. I això no només en el si de les entitats, sinó també, i molt especialment, compartint entorns i estratègies entre elles, impulsant la cultura de la col·laboració a l'hora de plantejar una solució a un determinat problema o la resposta a una necessitat. La cooperació esdevé imprescindible en el segle XXI, i més encara en un territori com l'andorrà, on la dimensió limita sovint l'acció i la internacionalitat està permanentment a l'ordre del dia. És necessari, doncs, que les associacions canviïn les maneres d'actuar que han utilitzat fins ara i vegin la col·laboració com una oportunitat i una àrea prioritària d'actuació. Per aconseguir-ho, caldrà que s'abandonin personalismes, que es deixi de banda la competència i que s'aprofundeixi en la formació i millora dels canals de comunicació intersectorials. Una plataforma que integri i defensi els interessos i les necessitats del sector social andorrà seria una prioritat, ja que permetria sumar sinergies i assolir més i millors resultats en la lluita contra les desigualtats.

S'identifica també la necessitat de crear mecanismes d'avaluació que mesurin l'impacte dels diferents programes i serveis que es porten a terme, d'establir mitjans de recollida d'informació, d'impulsar recerques sobre determinades problemàtiques i de realitzar estudis periòdics sobre persones usuàries, col·lectius i resultats, a més de recollir informació sobre el que s'està duent a terme a Andorra, però també als països veïns. Aquesta informació hauria d'estar a disposició de la població i hauria de ser el referent a l'hora d'orientar l'activitat tant de les administracions públiques com de les entitats socials. Un observatori d'igualtat seria l'eina que permetria portar a la pràctica aquesta necessitat.

Una altra línia de treball planteja l'organització de campanyes, jornades i sessions d'informació i formació sobre canvis socials i noves formes d'intervenció, i la creació d'espais de reflexió i debat sobre els nous reptes del sector i les noves necessitats que es generen, en el sentit que la ciutadania en general, però també els mitjans de comunicació, es sensibilitzin i es converteixin alhora en agents motors de canvi. Donar suport a aquestes activitats de difusió, sensibi-

lització i formació pot ser una funció important que assumeixin les administracions públiques.

La relació entre les entitats socials i el món empresarial també ha estat objecte d'anàlisi en aquest estudi i s'ha identificat la necessitat d'establir diferents mecanismes de col·laboració amb les empreses a partir de la coincidència d'objectius (plans d'igualtat, de diversitat, de conciliació, d'inclusió, etc.) per tal de donar una resposta molt més eficaç i coordinada a una necessitat conjuntural. Les relacions amb les empreses requereixen comprensió mútua i respecte als diferents rols socials i els objectius d'ambdues per poder-se'n beneficiar sumant sinergies. L'administració pública, en aquest cas, seria facilitadora de les relacions entre el sector empresarial i les entitats socials i promotora de polítiques de conciliació, entre d'altres.

Finalment, un altre repte identificat i també clau és la definició d'un marc jurídic d'acord amb les necessitats reals en matèria d'igualtat i no discriminació del Principat. És important reconèixer l'esforç que s'està fent en aquest sentit i és següent en la mateixa línia que es pensa que la futura llei d'igualtat i no discriminació d'Andorra s'ha de convertir en un instrument bàsic per abordar les desigualtats, perquè ha de poder donar una resposta i una cobertura real a les necessitats dels diferents col·lectius.

Per acabar, podem concloure que en aquestes sessions de treball s'ha aconseguit determinar quins són els principals reptes i els obstacles més importants que, segons les entitats socials, dificulten la consecució d'una igualtat efectiva per a tota la població andorrana. D'altra banda s'han identificat, des del seu punt de vista, unes línies prioritàries de treball per als anys vinents.

8.4. L'OPINIÓ DE LA CIUTADANIA

La població andorrana ha participat en els continguts del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT a títol individual a través d'una enquesta de participació ciutadana que ha permès recollir el seu coneixement i les seves prioritats i que s'ha incorporat al conjunt de reflexions sobre les quals s'ha anat treballant al llarg del procés.

Tot seguit es destaquen les dades més rellevants de cadascun dels apartats de què constava l'enquesta, tenint en compte que l'apartat 1 recollia les dades personals dels enquestats:

Apartat 2: opinió general

- Un 72% de les persones enquestades tenen coneixement de l'elaboració del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT i creuen que és una eina necessària per abordar les desigualtats existents.
- Un 60% creu que Andorra no té una normativa prou eficaç per erradicar els diferents tipus de discriminacions existents.
- Un 60% comenta que ha patit algun tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, origen, religió, opinió, o qualsevol altra condició personal o social, i un 80% coneix alguna persona en aquesta situació.
- Un 82% no participa activament en cap moviment o entitat relacionada amb la igualtat d'oportunitats de les persones.
- La igualtat entre dones i homes és, amb diferència, l'àrea temàtica que més interessa a les persones que han respost l'enquesta.

Apartat 3: dades estadístiques

- Un 66% de les persones enquestades creuen que la crisi econòmica ja ha tocat fons i un 88% considera que ha afectat molt més els col·lectius més vulnerables.
- Un 44% creu que en els darrers anys la violència de gènere ha crescut, un 63% no coneix cap dona que utilitzi els serveis públics d'atenció i un 73% creu que si milloressin les condicions d'igualtat entre homes i dones es reduiria la violència masclista.
- Un 82% manifesta que dones i homes no perceben el mateix salari per la mateixa feina.
- Un 51,3% creu que el Govern té una sensibilitat especial per la igualtat de les persones amb discapacitat.
- Un 78,4% considera que les empreses no tenen la voluntat d'incorporar persones amb discapacitat entre el seu personal treballador.
- Un 85,4% creu que la nacionalitat espanyola és la més representada a Andorra i un 14%, la portuguesa.
- Un 76,3% considera que l'envelliment progressiu de la població provocarà una disminució de les pensions de jubilació.
- Un 66,6% creu que han augmentat els índexs d'assetjament a infants i joves.
- Un 72,2% creu que amb la crisi econòmica hi ha hagut una davallada de la població estrangera.

- Un 42,2% considera que hi ha moltes situacions de desigualtat o de discriminació a Andorra per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere, i un 50,6% coneix alguna persona que ha patit aquest tipus de discriminació.
- Un 75% creu que la població no coneix els reptes que afronta actualment el col·lectiu LGTBIQ.

Apartat 4: programes i serveis

- Un 71% de les persones enquestades han utilitzat serveis o han participat en programes vinculats amb la igualtat d'oportunitats.
- No hi ha un acord explícit sobre l'opinió de si les escoles bressol cobreixen les necessitats d'aquesta franja de població.
- Un 36,8% manifesta que Andorra té serveis suficients de socialització i integració de la gent gran, contra un 34% que creu que no i un 29,8% que ho desconeix.
- Un 66,6% no coneix persones grans en situació de risc i un 70% no coneix cap persona usuària d'un centre de dia per a persones grans en situació de dependència.
- Un 70,8% considera que hi ha d'haver programes per a homes per promoure la igualtat d'oportunitats en les relacions de parella.

Apartat 5: les entitats socials a Andorra

- Un 48,6% de les persones enquestades creuen que Andorra no és un país amb un alt percentatge de voluntariat social.
- Un 76,3% considera que un observatori de la igualtat ajudaria a identificar situacions de discriminació.
- Un 54,5% creu que els mitjans de comunicació no tenen prou sensibilitat envers les entitats socials i les activitats que porten a terme.
- Un 73,6% pensa que caldria una plataforma que aglutinés les diferents entitats socials andorranes per potenciar els resultats de la seva activitat.
- Un 84% manifesta que una relació més gran de les entitats amb el sector empresarial podria millorar determinades situacions de discriminació laboral.
- Un 54,8% creu que les entitats socials no tenen una estructura prou sòlida per donar resposta a les necessitats dels diferents col·lectius.
- Un 58,3% considera que els diferents governs no tenen prou en compte les opinions de les entitats socials a l'hora de portar a terme les seves accions.

- Un 76,3% creu que les contractacions públiques haurien d'incorporar clàusules socials.
- Un 34,7% creu que les entitats socials han de ser sostenibles i un 36,8%, que s'han d'autofinançar.

Apartat 6: prioritats

- Les actuacions que s'ha considerat que caldria prioritzar una vegada aprovat el LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT són: la llei d'igualtat, l'observatori de la igualtat, una estratègia per la igualtat, programes d'integració de les persones nouvingudes i actuacions per millorar l'accés al mercat laboral.
- Les accions que les persones enquestades consideren imprescindibles per promoure la cultura de la igualtat i la no discriminació són: promoure els valors de la igualtat a l'escola des d'un principi i fer campanyes de sensibilització a la ciutadania (tallers, conferències, concerts, xarxes socials, etc.).
- En general, l'elaboració del llibre blanc es valora com a positiva o molt positiva, tot i que apareix alguna opinió que es mostra reticent envers la voluntat política de portar a terme canvis reals.

9. LES DEU PRIORITATS

A partir de l'anàlisi de les dades i les opinions recollides i des d'un objectiu clar i compartit d'erradicació de les desigualtats a Andorra es defineixen aquestes deu prioritats que tenen un impacte directe sobre la població en general i, d'una manera específica, sobre diferents grups o col·lectius més vulnerables i les seves necessitats. També incorporen les demandes detectades pels diferents agents que han tingut, i han de seguir tenint, un paper actiu en el desplegament pràctic de les propostes que aquí es descriuen i que contextualitzen les característiques pròpies del Principat d'Andorra i la seva gent.

1	Elaborar la llei d'igualtat i no discriminació i definir el marc jurídic específic que respongui a les necessitats futures dels col·lectius més vulnerables.
2	Crear un observatori de la igualtat com a servei d'informació, recollida i interpretació de dades, recursos, estudis i avaluació sobre la igualtat i la no discriminació a Andorra.
3	Elaborar la llei integral de protecció a la infància, perquè els canvis accelerats que es viuen actualment obliguen a noves polítiques d'infància que s'adrecin a la globalitat de la vida d'aquest col·lectiu.
4	Dissenyar un programa per a la igualtat i la no discriminació que aglutini diferents mesures adreçades als col·lectius objecte del llibre blanc i que prioritzi la integració de diferents recursos i serveis.
5	Promoure una plataforma d'entitats socials com a instrument de participació i relació entre la ciutadania, les entitats socials i les administracions públiques, amb l'objectiu de crear una xarxa estable de col·laboració, comunicació i relació.
6	Impulsar, conjuntament amb els mitjans de comunicació, campanyes de sensibilització, informació, formació i promoció de la cultura de la igualtat, en tots els sectors socials. Aquestes accions han de fer un ús intensiu dels nous espais públics de comunicació (webs, xarxes socials, revistes, YouTube, etc.). És important que creixi l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació i que s'hi doni suport.
7	Dissenyar un programa de conciliació de la vida personal i laboral partint d'un estudi dels horaris laborals i dissenyant accions que afavoreixin la incorporació de les dones en la participació social, política i econòmica, erradicant progressivament la bretxa de gènere.
8	Dissenyar un pla integral d'inserció laboral (que integri l'actual estratègia d'inserció laboral de les persones amb discapacitat), adreçat als col·lectius més vulnerables, que planifiqui, coordini i controli els diferents itineraris d'inserció sociolaboral, les diferents accions ocupacionals i altres projectes vinculats.
9	Dissenyar un programa d'inclusió social de les persones nouvingudes, que ha de ser d'interacció, intercanvi i reconeixement, amb l'objectiu d'afavorir la seva integració en tots els àmbits.
10	Promoure actuacions vinculades a la incorporació de clàusules contractuals de caràcter social en els concursos públics, amb l'objectiu d'implicar i corresponsabilitzar el sector empresarial en la lluita contra les desigualtats i promoure, alhora, una contractació pública socialment responsable.

UN TREBALL PARTICIPAT

EL VALOR D'ALLÒ COL·LECTIU

Cal assenyalar que l'elaboració del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT ha estat possible gràcies a l'esforç de molts i diferents grups de persones que hi han col·laborat i que són els que ha fet realitat aquest estudi.

Des del mateix Consell General, passant per diferents unitats governamentals (tant a escala conceptual com tècnica), totes les entitats socials, centenars de persones a títol individual i un compromès equip de treball, han respost han revisat documentació, i han celebrat reunions per acordar propostes. La seva disponibilitat permanent a col·laborar, informar i trobar punts d'acord ha permès la publicació d'aquest treball.

El Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior i la Comissió Legislativa d'Afers Socials han participat periòdicament i molt activament com a membres del comitè expert que ha liderat tot el procés de cerca, elaboració i redacció del document.

El teixit d'entitats socials d'Andorra ha estat representat per la Taula Transversal de Treball. Un grup de persones de diferents sectors i col·lectius que al llarg de quatre mesos ha aportat el seu punt de vista i experiència i que és el responsable de la redacció del capítol cinquè d'aquest LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT.

La població andorrana hi ha participat a títol individual a través d'una enquesta de participació ciutadana que ha permès recollir el seu coneixement i les seves prioritats, que s'han incorporat al conjunt de reflexions sobre les quals s'ha anat treballant al llarg del procés.

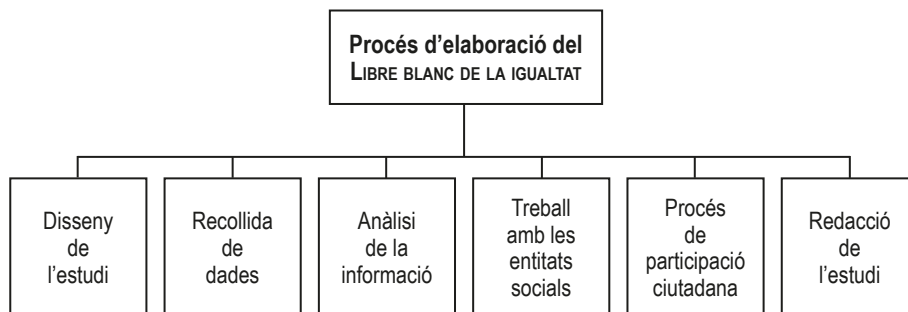
Finalment, Mar Serna i Xavier Torrens, experts externs d'àmplia trajectòria en aquest àmbit, han aportat la seva visió sobre el concepte d'igualtat d'oportunitats en el segle XXI que ha permès focalitzar d'una manera clara un marc teòric imprescindible a l'hora de dissenyar polítiques actives en favor de la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

METODOLOGIA

Per poder assolir l'objectiu de recopilar informació sobre la situació real en matèria d'igualtat a Andorra i poder dissenyar, a partir d'aquí, una estratègia per promoure des del Consell General i la resta d'institucions públiques la cultura de

la igualtat i elaborar el llibre blanc de la igualtat a Andorra, es va dissenyar una metodologia de treball que es concreta en sis fases:

Fase 1:	Disseny de l'estudi i identificació dels diferents àmbits d'anàlisi.
Fase 2:	Recollida de dades quantitatives i qualitatives.
Fase 3:	Anàlisi, tractament i interpretació de les dades.
Fase 4:	Constitució de la Taula Transversal de Treball, realització de la diagnosi i concreció de les recomanacions.
Fase 5:	Activació del procés de participació ciutadana.
Fase 6:	Redacció de l'estudi i contrastació dels resultats.



El febrer del 2015 es va iniciar el camí d'aquest compromís polític, el juny del 2016 es va desplegar tota la metodologia de treball, i el 21 de juny de 2017 s'ha donat per acabat l'estudi, amb la presentació dels resultats.

EQUIP DE TREBALL

El Llibre Blanc de la Igualtat a Andorra ha estat redactat per un equip de treball multidisciplinari sota la direcció tècnica de Mònica Geronès. El Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior i la Comissió Legislativa d'Afers Socials han estat els responsables del seguiment i la valoració dels resultats de l'estudi.



Mònica Geronès Rovira

Direcció tècnica

Llicenciada en Història per la Universitat de Girona. Ha estat subdirectora general de Programes d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i directora de l'Institut Català de les Dones, entre d'altres. És experta en polítiques de gènere i assessora de diverses institucions en aquesta matèria. Al llarg de la seva trajectòria professional ha combinat la seva dedicació a la igualtat d'oportunitats amb l'educació, àmbit en el qual ha liderat projectes d'innovació pedagògica des de la direcció de diversos centres educatius, tant públics com concertats. Actualment assumeix la direcció pedagògica d'una institució escolar a Catalunya, a més de seguir col·laborant en diversos projectes vinculats amb la igualtat d'oportunitats. És la responsable de la direcció tècnica del LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT a Andorra.



Mireia Porras Garcia

Coordinació tècnica

Llicenciada en Psicopedagogia per la Universitat Autònoma de Barcelona i diplomada en Educació Social per la Universitat de Lleida. Màster en Violència Familiar per la Universitat de Barcelona, màster en Immigració per la Universitat de Lleida. Postgrau en Detecció i Prevenció de l'Abús Sexual Infantil i postgrau en Mediació per la Universitat d'Andorra. Experta en violència de gènere i domèstica i en polítiques d'igualtat. Actualment és cap de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior del Govern d'Andorra i representant d'Andorra com a experta al Comitè d'Igualtat de Gènere al Consell d'Europa. Des del 2008 fins al 2017 va treballar com a educadora social i referent en l'antic Equip d'Atenció Integral a la Dona adscrit al Govern d'Andorra.



Cristina Fernández González

Llicenciada en Dret per la Universitat Carlos III de Madrid, especialista en Dret Públic de l'Estat. Post-grau de Dret Andorrà per la Universitat d'Andorra. Especialista en intervenció amb víctimes de violència de gènere des d'una vessant social i jurídica i en polítiques d'igualtat, sobretot, en igualtat de gènere i igualtat de gènere en l'àmbit laboral. Actualment, és jurista de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior del Govern d'Andorra. Des de l'inici de la seva carrera professional s'ha dedicat a l'exercici lliure de l'advocacia dins d'àrees multidisciplinàries, i és responsable jurídica en la branca de consultoria pública.



Breogán Valcárcel Méndez

Llicenciat en Ciències Polítiques i de l'Administració per la Universitat de Santiago de Compostela i post-grau en Desenvolupament Local i Regional per la Universitat de Barcelona. Fa més de deu anys que treballa en la gestió de projectes en l'àmbit social i associatiu, a les entitats Salut i Família (2005-2008), AMIC-UGT (2008-2011 i 2014), CTAC (2015) i Fons Mallorquí de Solidaritat i Cooperació (2015-avui). A més, participa en projectes de consultoria lligats a temes socials i de desenvolupament local a Empowerment Hub i altres xarxes de col·laboració.

ANNEX



Govern d'Andorra



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

ENQUESTA CIUTADANA SOBRE EL LLIBRE BLANC DE LA IGUALTAT

L'enquesta que respondreu a continuació forma part del conjunt d'activitats previstes en l'elaboració del Llibre blanc de la igualtat que promouen el Consell General d'Andorra i el Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. Té com a objectiu conèixer l'opinió dels andorrans i andorranes en relació amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, i implicar-los en la construcció d'una societat més justa i igualitària.

Recollir l'opinió de les persones residents a Andorra és una oportunitat que permet:

- Que la ciutadania pugui incidir en un àmbit clau com la igualtat d'oportunitats.
- Crear espais d'interlocució entre la ciutadania i les organitzacions polítiques.
- Compartir i conèixer opinions diverses.
- Incorporar punts de vista i necessitats diferents, i prendre millors decisions.
- Generar més coneixement de la realitat social.

L'oportunitat de participar de forma activa permetrà enriquir i legitimar el conjunt de polítiques que es portaran a terme a partir del Llibre blanc tant des del Consell General d'Andorra com des del Govern.

La incorporació del número de cens en l'enquesta és per verificar-ne l'autenticitat i no es farà cap ús de les dades de la persona titular.





Govern d'Andorra



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Enquesta ciutadana sobre el llibre blanc de la igualtat

1. Dades de la persona que participa a l'enquesta

Sexe: ☐ Dona ☐ Home	Edat:	Núm. de cens:
Parròquia de residència:	☐ Canillo ☐ Encatrp ☐ Ordino ☐ La Massana	
	☐ Andorra la Vella ☐ Sant Julià de Lòria ☐ Escaldes-Engordany	
Situació actual:	☐ Assalariat/da en una empresa privada ☐ Assalariat/ada a l'Administració o en una empresa parapública ☐ Autònom/a sense assalariats/ades ☐ Empresari/ària amb assalariats/ades ☐ Treballa fora del Principat ☐ Estudiant (ensenyament superior) ☐ Contractat/ada en pràctiques ☐ Jubilat/ada ☐ Pensionista ☐ Feines de la llar ☐ Busco feina ☐ Baixa laboral superior a un mes	

2. Opinió general

1. Sabieu que el Consell General i el Govern d'Andorra estan elaborant un Llibre blanc de la igualtat?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

2. Creieu que el Llibre blanc de la igualtat és una eina necessària per abordar les desigualtats a Andorra??

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

3. Quins creieu que haurien de ser els objectius del Llibre blanc de la igualtat?

4. Creieu que Andorra té una normativa vàlida per eradicar els diversos tipus de discriminació?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

5. Creieu que els poders públics d'Andorra tenen suficient sensibilització vers la igualtat d'oportunitats i la no discriminació?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

6. Quina creieu que és la principal discriminació que pot patir una persona?

7. Alguna vegada heu patit personalment algun tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, origen, religió, opinió, o qualsevol altra condició personal o social?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

8. Coneixeu alguna persona que hagi patit algun tipus de discriminació en qualsevol àmbit?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

En cas afirmatiu, en quin?

9. Partípeu en algun moviment o alguna entitat relacionada amb la igualtat d'oportunitats de les persones?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

En cas afirmatiu, en quina organització?

10. Quines són les àrees temàtiques que més us interessen (podeu clicar-ne fins a tres):

☐ Igualtat entre homes i dones	☐ Persones amb discapacitat	☐ Infants i joves
☐ Col·lectiu de la gent gran	☐ Col·lectiu LGTBIQ	☐ Violència masclista
☐ Persones immigrants		

3. Dades estadístiques

1. Creieu que la crisi econòmica a Andorra ha tocat fons?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

Justifiqueu la vostra resposta.

2. Creieu que als grups de persones més vulnerables els ha perjudicat més la crisi que a la resta?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

3. Creieu que la violència masclista ha crescut en els darrers anys a Andorra?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

4. Creieu que si milloressin les condicions d'igualtat entre homes i dones es reduiria la violència masclista?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

5. Creieu que les dones i els homes reben el mateix salari per fer la mateixa feina?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

6. Creieu que hi ha prou empreses que tenen la voluntat d'incorporar persones amb discapacitat entre el seu personal treballador i són socialment responsables?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

7. Creieu que a Andorra està ben resolt el tema de la mobilitat per a les persones amb discapacitat?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

8. Creieu que el Govern d'Andorra és especialment sensible a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

9. Després de l'andorrana, quina creieu que és la nacionalitat més representada, en nombre de residents, a Andorra?

10. Creieu que hi ha hagut una davallada de població de les nacionalitats estrangeres a Andorra?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

11. Creieu que és cert que menys d'un 30% de la població assalariada és de nacionalitat andorrana?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

12. Creieu que la responsabilitat de la cura i l'atenció a les persones grans ha de ser compartida entre la família i l'Estat?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

13. Creieu que les persones grans consideren que el seu estat de salut és regular o dolent?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

14. Creieu que l'envel·liment progressiu de la població provocarà una baixada de les pensions de jubilació a Andorra?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

15. Creieu que han augmentat els índexs d'assejament a infants i joves?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

16. Creieu que les taxes d'atur juvenil a Andorra són inferiors a la mitjana de la Unió Europea?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

17. Un de cada tres joves no continua estudiant en acabar el tram obligatori d'educació secundària. Com creieu que es podria disminuir aquesta realitat?

18. Creieu que hi ha moltes situacions de desigualtat o de discriminació a Andorra per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

19. Coneixeu alguna persona que hagi patit algun tipus de discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

20. Creieu que la població coneix els reptes que afronta actualment el col·lectiu LGTBIQ?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

21. Teniu alguna aportació a fer en relació amb les dades estadístiques vinculades amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a Andorra?

4. Programes i serveis públics i privats

1. Heu utilitzat alguna vegada algun servei o heu participat en algun programa vinculat als col·lectius que formen part del Llibre blanc de la igualtat (infants i joves, gent gran, dones, persones amb discapacitat, persones immigrants, col·lectiu LGTBIQ)?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

Descriviu la vostra experiència.

2. Creieu que les escoles bressol que hi ha a Andorra cobreixen les necessitats d'aquesta franja de població?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

3. Coneixeu els objectius del Centre d'Acol·liment d'Infants i Joves la Guàrdia del Departament d'Afers Socials?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

Quina opinió en teniu?

4. Quins creieu que són els tres serveis de l'àrea de polítiques d'igualtat més necessaris a Andorra?

☐ Servei d'atenció a les víctimes de violència de gènere	☐ Servei de violència domèstica/familiar
☐ Servei d'igualtat	☐ Programa d'atenció a agressors
☐ Servei de trobada familiar	

5. Coneixeu alguna dona que hagi estat víctima de la violència masclista i que hagi utilitzat els serveis d'atenció a les víctimes de violència de gènere?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

Descriviu la vostra experiència.

-
6. Creieu que hi ha d'haver un programa per a homes per a promoure la igualtat d'oportunitats en les relacions de parella?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

7. Creieu que Andorra té serveis suficients de socialització i d'integració de la gent gran?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

8. Coneixeu persones grans en situació de risc?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

Descriviu la vostra experiència.

-
9. Coneixeu algun usuari d'un centre de dia per a persones grans en situació de dependència?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

Quina opinió en teniu?

-
10. Creieu que Andorra té suficients programes i serveis que donin resposta a les diverses necessitats dels col·lectius a qui s'adreça el Llibre blanc?

☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

Quins trobeu que són insuficients?

11. Teniu alguna aportació a fer en relació amb els diversos programes i serveis (públics i privats) vinculats amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació i que considereu que podrien ajudar a millorar les situacions de desigualtat a Andorra?

5. Les entitats socials a Andorra

1. Creieu que Andorra és un país amb un alt percentatge de voluntariat social?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
2. Creieu que un observatori d'igualtat ajudaria a identificar i resoldre situacions de discriminació?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
3. Creieu que els mitjans de comunicació tenen prou sensibilitat vers les entitats socials i les activitats que porten a terme?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
4. Creieu que caldria una plataforma que aglutinés les diverses entitats socials que hi ha a Andorra per potenciar els resultats de la seva tasca?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
5. Creieu que si les entitats tinguessin més relació amb el sector empresarial es podrien millorar determinades situacions de discriminació laboral?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
6. Creieu que les entitats socials tenen una estructura prou sòlida per donar resposta a les necessitats dels diversos col·lectius?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
7. Creieu que els diferents governs tenen prou en compte les opinions de les entitats socials a l'hora de portar a terme les seves accions?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
8. Creieu que les contractacions públiques haurien d'incorporar clàusules socials?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
9. Creieu que les tecnologies de la informació i la comunicació (*Facebook, Twitter, web, xarxes socials, etc.*) són prou utilitzades per donar a conèixer la tasca de les entitats socials entre la població andorrana?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
10. Creieu que les entitats socials han de ser sostenibles i s'han d'autofinçar?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar
11. Teniu alguna aportació a fer en relació amb les entitats socials vinculades amb la igualtat d'oportunitats i que considereu que podrien ajudar a reduir les situacions de discriminació a Andorra?
- ☐ Sí ☐ No ☐ No tinc prou informació per contestar

6. Prioritats

1. Marqueu les cinc actuacions que creieu que caldria prioritzar una vegada aprovat el Llibre blanc de la igualtat:

- | | |
|--|--|
| ☐ Llei d'igualtat i no discriminació | ☐ Estratègia per a la igualtat |
| ☐ Observatori de la igualtat | ☐ Plataforma d'Entitats Socials |
| ☐ Normativa específica per a persones amb discapacitat | ☐ Llei d'infància |
| ☐ Ampliació de l'Àrea d'igualtat | |
| ☐ Conveni amb els mitjans de comunicació per promoure la consciència social entre la ciutadania | |
| ☐ Revisió del Codi de relacions laborals | ☐ Revisió del Codi penal |
| ☐ Pla nacional d'igualtat | ☐ Ajuts a les empreses per elaborar plans d'igualtat i de conciliació |
-

2. Creieu que hi manca alguna altra prioritat?

3. Quines accions us semblen imprescindibles per promoure la cultura de la igualtat i la no discriminació?

4. Quines accions considereu que caldria impulsar per millorar la sensibilitat de la ciutadania vers la igualtat d'oportunitats i la no discriminació?

5. Valoreu positivament la participació de la ciutadania en l'elaboració del Llibre blanc de la igualtat?

Legislació aplicable

- Llei qualificada de protecció de dades personals, del 18 de desembre del 2003.
- Decret del 10-5-2017 que regula el fitxer de dades de caràcter personal denominat "Registre de les persones participants en l'Enquesta de participació ciutadana del Llibre blanc de la igualtat" del Departament d'Afers Socials.0

BIBLIOGRAFIA

- AJUNTAMENT DE BARCELONA. *Condicions de vida de les persones grans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona, 2013.
- AJUNTAMENT DE BARCELONA. *Estudi. L'ús social del temps a Barcelona*. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB). Barcelona, 2006.
- Andorra en xifres*. Govern d'Andorra i Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra. Andorra, 2015.
- Anuari estadístic de Catalunya*. Generalitat de Catalunya. Institut d'Estadística de Catalunya.
- Anuario estadístico de España*. Gobierno de España. Instituto Nacional de Estadística. 2015 i 2016.
- Base de dades del Departament d'Estadística*. Govern d'Andorra. Ministeri de Finances.
- BLANCH I RIBAS, Josep Maria. *Teoría de las relaciones laborales*. Vol. I: *Fundamentos*. Vol. II: *Desafíos*. Barcelona: EDIUOC, 2003.
- *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU-Promociones y Publicaciones Universitarias, 1990.
- Carta social europea* (revisada), adoptada a Estrasburg el 3 de maig de 1996. És vigent al Principat d'Andorra des de l'1 de gener de 2005.
- Consell de Relacions Laborals. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Constitució del 14 de març de 1993. Principat d'Andorra.
- Convenció per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals, feta a Roma el 4 de novembre del 1950. És vigent al Principat d'Andorra des del 22 de gener de 1996.
- Convenció sobre els drets de l'infant, feta a Nova York el 20 de novembre de 1989. És vigent al Principat d'Andorra des de l'1 de febrer de 1996.
- Conveni contra la tortura i altres penes o tractaments cruels, inhumans o degradants, adoptat a Nova York el 10 de desembre de 1984. És vigent al Principat d'Andorra des del 22 d'octubre de 2006.
- Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, adoptat a Istanbul el dia 11 de maig de 2011. És vigent al Principat d'Andorra des de l'1 d'agost de 2014.
- Conveni del Consell d'Europa sobre la protecció dels infants contra l'explotació i l'abús sexuals, adoptat a Lanzarote el 25 d'octubre de 2007. És vigent al Principat d'Andorra des de l'1 d'agost de 2014.
- Conveni internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial, adoptat a Nova York el 7 de març de 1966. És vigent al Principat d'Andorra des del 22 d'octubre de 2006.
- Conveni relatiu als drets de les persones discapacitades i del Protocol opcional al Conveni relatiu als drets de les persones discapacitades, fets a Nova York el 13 de desembre de 2006. Són vigents al Principat d'Andorra des del 10 d'abril de 2014.

Conveni sobre la protecció i la promoció de la diversitat de les expressions culturals, fet a París el 20 d'octubre de 2005. És vigent al Principat d'Andorra des del 6 de maig de 2007.

Conveni sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació envers la dona, adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre de 1979. És vigent al Principat d'Andorra des del 14 de febrer de 1997.

Decret legislatiu de l'1 de febrer de 2017 de publicació del text refós de la Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració. Principat d'Andorra.

Decret legislatiu del 16 de setembre de 2015 de publicació del text consolidat de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social. Principat d'Andorra.

Decret legislatiu del 28 de març de 2007 de publicació del text refós de la Llei qualificada de la nacionalitat, del 5 d'octubre de 1995, amb les seves modificacions successives. Principat d'Andorra.

Directiva 2000/78/CE per a la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació.

Enquesta Nacional de Salut d'Andorra. Tendències en jove. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut, Benestar Social i Família. Andorra, 1997-2002.

Enquesta Nacional de Salut. Resultats principals. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut i Benestar. Andorra, 2002.

Enquesta Nacional de Salut per a infants. Resultats principals. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut, Benestar, Família i Habitatge. Andorra, 2004.

Enquesta Nacional de Salut. Resultats principals. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut i Benestar. Andorra, 2011.

ESCOLA ESPECIALITZADA NOSTRA SENYORA DE MERITXELL. *Memòria anual.* 2015.

Estat de salut i entorn social de la gent gran a Andorra. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut i Benestar. Andorra, 2002.

Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat al Principat d'Andorra. Govern d'Andorra. Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. Andorra, 2016.

Estratègia per a la inserció laboral de persones amb discapacitat a Catalunya 2008-2010. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Barcelona, 2007.

Igualtat de tracte a la feina i l'ocupació. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2013.

Informe sobre l'estat de la pobresa i la desigualtat al Principat d'Andorra. Govern d'Andorra. Servei d'Estudis del Ministeri de Finances. Andorra, 2003.

Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, modificada por la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado. Gobierno de España.

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. Gobierno de España.

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. Gobierno de España.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Gobierno de España.

Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. Gobierno de España.

- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica. Gobierno de España.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Gobierno de España.
- Ley 36/2002, de 8 de octubre, de modificación del Código Civil en materia de nacionalidad. Gobierno de España.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Gobierno de España.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Gobierno de España.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Gobierno de España.
- Ley Orgánica 1/1993, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Gobierno de España.
- Ley Orgánica 1/2014, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Gobierno de España.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Gobierno de España.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y sus modificaciones (LO 8/2000, 14/2003, 2/2009 y 10/2011). Gobierno de España.
- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Gobierno de España.
- Llei 1/2015, del 15 de gener, d'eradicació de la violència de gènere i domèstica. Principat d'Andorra.
- Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya. Generalitat de Catalunya.
- Llei 10/2012, del 21 de juny, d'inversió estrangera al Principat d'Andorra.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gaies, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Generalitat de Catalunya.
- Llei 13/2006, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic. Generalitat de Catalunya.
- Llei 13/2014, del 30 d'octubre, d'accessibilitat, Generalitat de Catalunya.
- Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència. Generalitat de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Generalitat de Catalunya.
- Llei 34/2014, del 27 de novembre, qualificada de les unions civils i de modificació de la Llei qualificada del matrimoni, de 30 de juny de 1995. Principat d'Andorra.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Generalitat de Catalunya.
- Llei 6/2014, de 24 d'abril, dels serveis socials i sociosanitaris. Principat d'Andorra.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Generalitat de Catalunya

Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat, del 17 d'octubre de 2002. Principat d'Andorra.

Llei qualificada del matrimoni, del 30 de juny de 1995. Principat d'Andorra.

Llibre blanc de l'economia social a Catalunya. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Barcelona, 2001.

Llibre blanc del tercer sector civicosocial. Generalitat de Catalunya. Departaments de la Presidència i de Benestar Social. Centre d'Estudis de Temes Contemporanis. Barcelona, 2002.

MATA, Magda. *Infància i adolescència en perill a Andorra. Realitat, problemàtiques i noves perspectives*. Sant Julià de Lòria: Fundació Júlia Reig, 2013.

Memòria interna del Departament d'Afers Socials del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior. Andorra, 2016.

Memòria sobre dades del Servei d'Atenció a Víctimes de Violència de Gènere (2016).

Observatori de la Discapacitat Física (ODF). Barcelona.

Observatori de la igualtat de gènere. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. Departament de Presidència.

Observatori de mitjans i salut mental. Diputació de Barcelona.

Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Observatori dels Drets Sexuals i Reproductius. Associació de Planificació Familiar de Catalunya i Balears. 2015-2016.

Observatori Dincat - Drets i discapacitat intel·lectual. Barcelona.

Observatori igualtat i drets civils. Diputació de Barcelona.

Observatori Social Barcelona. Ajuntament de Barcelona.

Observatorio de Igualdad. Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.

Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics, fet a Nova York el 16 de desembre de 1966. És vigent al Principat d'Andorra des del 22 de desembre del 2006.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Gobierno de España.

Recomanació 1413 (1999) de 22 de juny, de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa sobre representació paritària a la vida política.

Recomanació 1769 (2006), de 6 d'octubre, de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa sobre la necessitat de la conciliació familiar i laboral.

Recomanació CM/Rec(2010)5 del Comitè de Ministres del Consell d'Europa, de mesures per a combatre la discriminació per raons d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

Resolució 1958 (2003) de 4 d'octubre, de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa sobre la lluita contra la discriminació de les persones grans al mercat laboral.

Resolució 2039 (2015) de 30 de gener, de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa sobre la igualtat i la inclusió de les persones amb discapacitat.

ROS PASQUET, Francesca. *Evolució, estructura i dinàmica demogràfica andorrana*. Andorra: Govern d'Andorra. Ministeri d'Educació, Joventut i Esports. Andorra, 2001.

Salut mental en la població general. Imatges i realitats al Principat d'Andorra. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut i Benestar. Andorra, 2013.

UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA. *Les persones amb discapacitat i el mercat de treball a Catalunya. Informe 2016*.

Xarxa d'Observatoris per al Desenvolupament Econòmic Local (XODEL). Diputació de Barcelona.

BIBLIOGRAFIA WEB

www.un.org

www.coe.int

www.bopa.ad

www.consell.ad

www.ine.es

www.eleccions.ad

www.govern.ad

www.estadistica.ad

<http://dones.gencat.cat/ca/inici/>

www.idescat.cat

www.ec.europa.eu/eurostat

<http://www.barcelona.cat/ca/>

<https://www.msssi.gob.es/>

<http://www.inmujer.gob.es/ca/home.htm>

<http://web.gencat.cat/ca/inici/>

