

Numéro 48 année 2022 (20 avril 2022)

Consell General

Lois

Loi 6/2022, du 31 mars, pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes

Vu que le *Consell General* (Parlement) lors de sa séance du 31 mars 2022 approuva la suivante :

Loi 6/2022, du 31 mars, pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes

Exposé des motifs

L'égalité entre les femmes et les hommes est un aspect essentiel de la protection des droits humains, du fonctionnement démocratique et de la justice sociale.

L'Agenda 2030 pour le développement durable des Nations Unies inclut comme l'un des objectifs du développement durable, l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. Il convient d'avoir à l'esprit que, dans le cadre des Nations Unies, la Principauté d'Andorre ratifia la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui oblige les États parties à adopter les mesures appropriées pour modifier les modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme dans le but de parvenir à l'élimination des préjugés fondés sur l'idée d'infériorité ou de supériorité d'un sexe ou de l'autre, ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.

Dans le contexte du Conseil de l'Europe, la Principauté d'Andorre ratifia également la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne, qui obligent l'État à protéger les droits humains, à interdire la discrimination fondée sur le sexe et à garantir l'égalité des opportunités.

Il faut rappeler également que la lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme ainsi que l'intégration d'une perspective d'égalité des genres dans toutes les politiques et les mesures, sont des objectifs prioritaires des documents stratégiques et des recommandations d'égalité des genres des Nations Unies et du Conseil de l'Europe.

La Constitution consacre également le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe (article 6, paragraphe 1). La portée de ce droit doit être considérée en relation avec la configuration de la Principauté d'Andorre comme un État de droit, démocratique et social (article 1, paragraphe 1). La dimension sociale de l'État est manifeste dans l'obligation qu'ont les pouvoirs publics andorrans de créer les conditions pour que l'égalité et la liberté des individus soient réelles et effectives. Par conséquent, l'égalité réelle et effective des femmes et des hommes constitue une obligation constitutionnelle, au-delà de la reconnaissance de l'égalité formelle, ce qui signifie que les pouvoirs publics doivent éliminer les obstacles pour obtenir l'égalité

effective des femmes et des hommes, au moyen de politiques publiques destinées à garantir l'égalité des opportunités.

La présente Loi exprime la volonté politique d'éliminer l'inégalité structurelle dont souffrent les femmes dans tous les domaines de la vie, pour parvenir à une société plus juste et démocratique. La Loi part du Livre blanc de l'égalité, promu ces dernières années par le *Consell General* avec le soutien et la collaboration du Gouvernement et de l'Institut d'Études Andorranes. Le but du Livre blanc consistait à compiler et à analyser toute les informations sur la situation réelle en matière d'égalité en Andorre, afin de pouvoir identifier des priorités permettant de promouvoir une culture d'égalité dans le pays.

L'une des priorités du Livre blanc de l'égalité fut la promulgation d'une loi pour l'égalité et la non-discrimination. Cet engagement politique prit effet avec l'approbation de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, loi qui supposa un grand progrès quant à la protection des collectifs qui, historiquement, ont souffert de discriminations.

La même Loi 13/2019, en partant de son caractère de règle-cadre, recueille cependant dans son exposé des motifs le besoin de développer une réglementation spécifique en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, en ligne avec les ordres juridiques plus avancés en politiques de lutte contre la discrimination. La présente Loi entend atteindre précisément le but spécifique de garantir l'égalité effective des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie sociale et, dans ce sens, elle complète et renforce la Loi 13/2019.

La présente Loi a aussi comme toile de fond la Loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'élimination de la violence fondée sur le genre et de la violence domestique, qui représenta un progrès considérable dans la prévention et l'approche de la violence à l'égard des femmes comme une manifestation de l'inégalité structurelle qu'elles subissent dans tous les domaines de la vie, notamment à partir de la modification opérée par la Loi 13/2019, qui clarifia que la violence fondée sur le genre faisait référence aux violences que subissent les femmes du seul fait de l'être et qui constituent une discrimination fondée sur le sexe.

La Loi pivote sur cinq axes ou objectifs fondamentaux, qui sont : (i) la transversalité du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes et, en particulier, l'introduction de la perspective de genre dans la conception et la programmation de toutes les politiques publiques ; (ii) la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les domaines de la représentation politique et de la participation publique ; (iii) l'implémentation de mesures d'action positive visant à favoriser l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes, aussi bien dans le secteur public que privé ; (iv) la promotion de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et la coresponsabilité dans l'assomption des tâches de soins dans le domaine familial, et (v) la promotion de la participation équilibrée des femmes et des

hommes dans le marché du travail et de l'égalité de traitement dans le domaine des relations de travail.

La présente Loi se divise en 71 articles, structurés en huit titres. Concrètement, le titre I a trait à l'objet, au rang de la Loi et à ses domaines d'application subjectifs et objectifs.

Le titre II, divisé en quatre chapitres, régleme la signification et la portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe, il établit les définitions de base rattachées à ce droit et en articule les voies de protection, y compris la création d'un Institut Andorran des Femmes, dont la mission fondamentale consiste à promouvoir la participation des femmes à la vie politique, culturelle, économique et sociale aux mêmes conditions et opportunités que les hommes, ainsi que prévenir et éliminer les discriminations fondées sur le sexe.

Le titre III définit et concrétise la portée des politiques publiques pour l'égalité effective des femmes et des hommes. Le premier chapitre institue concrètement les critères généraux d'action des pouvoirs publics. Le chapitre deux précise les compétences et l'organisation administrative pour garantir l'introduction de la perspective de genre dans la définition, la programmation, la budgétisation et l'évaluation de toutes les politiques publiques. Finalement, le chapitre trois déploie le programme de politiques publiques pour l'égalité effective des femmes et des hommes.

Le titre IV est consacré à l'application effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi public, et souligne l'obligation des administrations publiques d'élaborer des plans d'égalité et des protocoles pour la prévention et l'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe.

Le titre V met en évidence l'application du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe dans le travail, et souligne la reconnaissance du droit à l'adaptation du temps de travail et au travail flexible pour raisons de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ; l'obligation des entreprises d'adopter des mesures pour la prévention et l'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe, tout comme l'obligation d'implémenter un plan d'égalité dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

Le titre VI est dédié à garantir l'application du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe dans les médias et dans la publicité, ainsi que dans l'accès aux biens et aux services.

Le titre VII entend promouvoir la responsabilité sociale corporative en matière d'égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes, à travers la motivation et la visibilité des actions volontaires dans ce domaine.

Le titre VIII aborde le régime des sanctions en cas de non-accomplissement des obligations établies dans la Loi.

La Loi s'achève par deux dispositions additionnelles, une disposition transitoire et vingt-cinq dispositions finales.

Titre I. Objet et domaine d'application de la Loi

Article 1. Objet et rang de la Loi

1. La présente Loi a pour objet de donner effet au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe, en développement de l'article 6, paragraphe 1, et de l'article 1, paragraphe 1 de la Constitution. À cet effet, la Loi établit les principes d'action et les mesures destinées à éliminer l'inégalité structurelle dont souffrent les femmes par rapport aux hommes dans tous les domaines de la vie et qui découle d'un système de relations de pouvoir des hommes sur les femmes, et à garantir l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes et la non-discrimination.

2. Les dispositions finales première, sixième et septième et dix-septième de la présente Loi modifient les Lois qualifiées d'Éducation, de la Justice et du Régime Électoral et du Référendum, et du Code Pénal, et ont rang de loi qualifiée.

Article 2. Champ subjectif d'application

1. Les obligations qu'établit la présente Loi sont applicables aux administrations publiques et aux organismes et entités qui y sont rattachés ou liés ou qui en sont dépendants.

2. Cette Loi est également applicable aux personnes physiques ou morales à caractère privé qui résident, se trouvent ou agissent dans la portée territoriale de l'Andorre, quelle que soit leur nationalité, domicile ou résidence, dans les termes et avec la portée qui s'y prévoient.

Article 3. Champ objectif d'application

Cette Loi s'applique à tous les domaines de la vie économique, sociale, culturelle et politique et, spécialement, aux sphères suivantes :

- a) Accès à des biens et services
- b) Bien-être social et familles
- c) Campagnes de sensibilisation et information
- d) Embauche, subventions et aides publiques
- e) Création artistique et intellectuelle
- f) Éducation et loisirs
- g) Enseignement supérieur ou universitaire
- h) Sport
- i) Jeux, jouets, jeux vidéo, matériels audiovisuels et publications
- j) Justice
- k) Médias et publicité

- l) Emploi public
- m) Aménagement du territoire, urbanisme et accès au logement
- n) Participation politique et sociale
- o) Police et autres corps spéciaux
- p) Santé
- q) Technologies de l'information et de la communication
- r) Travail
- s) Violence de genre à l'égard des femmes

Titre II. Protection juridique du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe

Chapitre premier. Définitions de base

Article 4. Discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe

1. On entend par discrimination directe fondée sur le sexe, la situation où se trouve une personne qui est traitée, en raison de son sexe, de façon moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, sauf s'il existe une raison objective et raisonnable pour la différence de traitement et qu'elle soit proportionnée ; comme par exemple les mesures d'action positive en faveur des femmes.

2. On entend par discrimination indirecte fondée sur le sexe la situation dans laquelle une norme, un critère ou une pratique apparemment neutre ne peut être respecté ou atteint avec la même facilité par les personnes de l'un des deux sexes et les défavorise par rapport aux personnes de l'autre sexe, hormis que la norme, le critère ou la pratique aient une justification objective et raisonnable et soient proportionnés.

Article 5. Discrimination pour raison de grossesse ou maternité

Tout traitement défavorable envers les femmes lié à la grossesse ou à la maternité constitue une discrimination fondée sur le sexe .

Article 6. Discrimination multiple et intersectorielle

On entend par discrimination multiple et intersectorielle au sens de la présente Loi la situation où une femme, du fait d'être femme et d'appartenir à d'autres groupes qui sont aussi l'objet de discrimination pour d'autres facteurs, souffre des formes aggravées et spécifiques de discrimination.

Article 7. Genre et stéréotypes de genre

1. Au sens de la présente Loi, on entend par genre la construction sociale et culturelle qui, fondée sur les différences biologiques entre les sexes, assigne diverses caractéristiques émotionnelles, intellectuelles et attitudinales aux femmes et aux

hommes. À partir de ces différences biologiques, le genre configure les relations sociales et de pouvoir entre femmes et hommes.

2. Au sens de la présente Loi, on entend par stéréotypes de genre l'ensemble des clichés ou images simplifiées qui standardisent les personnes et adjugent des rôles, des caractéristiques, des capacités et des comportements déterminés aux femmes et aux hommes.

Article 8. Perspective de genre

On entend par perspective de genre la prise en considération des différences entre hommes et femmes dans un domaine ou une activité pour analyser, planifier, concevoir et mener à terme des politiques, en tenant compte des besoins des femmes et de la façon dont les actions affectent les femmes en particulier, pour chercher l'égalité des genres.

Article 9. Violence de genre à l'égard des femmes

On entend par violence fondée sur le genre à l'égard des femmes une violation des droits humains et un type de discrimination contre les femmes ; l'expression désigne tous les actes de violence basés sur le genre qui comportent ou sont susceptibles de comporter pour les femmes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace d'effectuer ces actions, et la coaction ou la privation arbitraire de liberté, aussi bien dans la vie publique que privée.

Article 10. Harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe

1. Sans préjudice de ce qui dispose le Code pénal, au sens de la présente Loi le harcèlement sexuel se définit comme n'importe quel comportement, verbal, non verbal ou physique, de nature sexuelle, dirigé contre une femme, ayant pour but ou produisant l'effet de porter atteinte à sa dignité et de lui créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif.

2. Tout comportement réalisé en fonction du sexe ou du genre féminin, dans le but ou l'effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif constitue harcèlement fondé sur le sexe.

Article 11. Ordre de discriminer et représaille discriminatoire

1. On entend par ordre de discriminer toute instruction impliquant, directement ou indirectement, la discrimination fondée sur le sexe.

2. Constitue une représaille discriminatoire n'importe quel traitement défavorable ou effet négatif produit contre une personne, suite à la présentation d'une plainte, réclamation, dénonciation demande ou recours, de tout genre, destiné à éviter, diminuer ou dénoncer n'importe quel type de grief ou de discrimination fondée sur le sexe ou le harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe auquel la personne plaignante est ou a été soumise.

3. Tout traitement défavorable ou effet négatif contre une personne qui coopère ou participe à une procédure initiée suite à cette plainte, réclamation, dénonciation ou recours constitue également une représaille discriminatoire.

Article 12. Représentation équilibrée

On entend par représentation équilibrée des femmes et des hommes, la situation où aucun sexe ne dépasse 60 % ni n'est inférieur à 40 % de l'ensemble des personnes qui composent le groupe en question, et ayant tendance à atteindre 50 % de personnes de chaque sexe.

Article 13. Coéducation

On entend par coéducation l'action éducatrice qui valorise indistinctement l'expérience, les aptitudes et la contribution sociale et culturelle des femmes et des hommes, en égalité de droits, sans stéréotypes sexistes.

La coéducation consiste à éduquer les enfants et les jeunes sans prendre en compte les rôles de genre qui leurs sont exigés de respecter dans une société sexiste, pour appartenir à un sexe ou à l'autre. Parmi les piliers de la coéducation on retiendra l'usage du langage non sexiste, la visibilité de la contribution des femmes tout au long de l'histoire, l'éducation sexuelle dans l'égalité et la liberté, et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la LGTBI-phobie.

Article 14. Actions positives

Sont définies comme des actions positives les mesures qui supposent une différence de traitement destinée à corriger et à compenser des situations évidentes d'inégalité de fait et de discrimination à l'égard des femmes. Ces mesures sont raisonnables et proportionnées au but poursuivi et, ne sont appliquées en tout cas que lorsque persiste la situation d'inégalité qu'on veut corriger.

Article 15. Signification du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe

1. Le droit à l'égalité de traitement entre femmes et hommes suppose l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.
2. Toute disposition, conduite, action ou pratique portant atteinte, par action ou par omission, au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe est interdite.

Article 16. Portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe

1. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe exige aux pouvoirs publics de garantir l'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie, afin que les femmes puissent rendre effectif l'exercice des droits et des libertés fondamentales et sociales à égalité de conditions avec les hommes, y compris l'adoption de mesures d'action positive.

2. Les personnes physiques ou morales du secteur privé sont tenues d'appliquer et de respecter le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe dans toutes leurs actions se rapportant aux dispositions de la présente Loi.

3. L'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes sera intégrée et contemplée dans l'interprétation et l'application des normes juridiques.

Chapitre deux. Garanties fondamentales du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe

Article 17. Prévention, détection et cessation de la discrimination

1. La protection efficace contre la discrimination fondée sur le sexe oblige les administrations publiques et les autres entités publiques, tout comme les entreprises et les autres entités du secteur privé, à appliquer des méthodes et des instruments suffisants pour la détecter et à adopter des mesures préventives et réactives appropriées destinées à aborder et faire cesser les situations de discrimination fondée sur le sexe.

2. Le manquement aux obligations prévues dans le paragraphe antérieur donne lieu à une responsabilité administrative, civile pour les dommages et intérêts susceptibles d'en découler et, le cas échéant, pénale.

Article 18. Conséquences des actes discriminatoires

1. Les dispositions, les actes et les clauses des actes juridiques qui constituent ou occasionnent une discrimination fondée sur le sexe sont considérées nuls et sans effet, et génèrent une responsabilité administrative, civile pour les dommages et intérêts susceptibles d'en découler et, le cas échéant, pénale.

2. La personne ou l'entité qui occasionne ou tolère une situation de discrimination fondée sur le sexe répond du dommage occasionné moyennant une indemnisation qui inclut la réparation de tous les dommages et intérêts découlant de l'acte discriminatoire. Sont également responsables du dommage occasionné les administrations publiques et les entreprises lorsque la discrimination se produit dans leur domaine d'organisation et de direction, quel que soit le sujet actif de la discrimination, et pour autant qu'elles n'aient pas adopté les mesures préventives et réactives visées au paragraphe 1 de l'article 20.

Article 19. Garantie d'indemnité

1. Est considéré un acte de discrimination tout traitement défavorable ou effet négatif à l'encontre d'une personne à la suite du dépôt d'une plainte, d'une réclamation, d'une dénonciation ou de la formation d'un recours, de toute nature, destiné à empêcher sa discrimination fondée sur le sexe et à exiger l'exécution effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe.

2. Est également considéré un acte de discrimination, tout traitement défavorable ou effet négatif à l'encontre d'une personne, suite à son intervention comme témoin dans

une procédure judiciaire ou administrative destinée à empêcher la discrimination fondée sur le sexe ou à exiger l'exécution effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe. Cette protection s'étend aux personnes qui interviennent comme plaignants ou témoins dans une procédure interne de dénonciation ou de plainte contre une situation de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe.

Article 20. Mesures d'action positive

1. Dans le but de rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe, les pouvoirs publics adoptent des mesures spécifiques en faveur des femmes pour corriger et compenser une situation manifeste d'inégalité de fait et de discrimination dans laquelle elles peuvent se trouver.

2. Ces mesures sont raisonnables et proportionnées au but recherché et, ne sont appliquées en tout cas que lorsque persiste la situation d'inégalité qu'on veut corriger.

Chapitre trois. Protection judiciaire du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe

Article 21. Portée de la protection judiciaire

1. La protection judiciaire face à des violations du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe couvre l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination et, notamment, l'adoption de mesures conservatoires, la cessation immédiate de l'acte contraire au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe ou, le cas échéant, l'interruption d'une conduite ou l'obligation d'effectuer une activité omise, et le rétablissement de la personne lésée dans l'intégrité de son droit, ainsi que la réparation des conséquences découlant de l'action ou de l'omission du sujet responsable, y compris l'indemnisation des dommages et intérêts.

2. Les mesures conservatoires peuvent inclure la suspension des effets de l'acte contesté, ainsi que toute autre mesure nécessaire pour garantir l'effectivité de la protection judiciaire susceptible d'être accordée par le jugement ou l'arrêt qui met fin au processus.

Article 22. Accès à la justice et légitimation processuelle

1. Quiconque peut accéder aux tribunaux de justice pour solliciter la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe.

2. La légitimation pour intervenir dans les procédures judiciaires civiles et administratives ayant pour objet la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe correspond à la personne ou aux personnes impliquées.

3. Dans les termes établis par les lois de procédure, sont également habilitées pour intervenir dans les procès judiciaires civils et administratifs, au nom et dans l'intérêt des

femmes, et pour autant qu'elles aient leur agrément, les associations féministes et/ou de défense et promotion des droits des femmes, les organisations syndicales, les associations professionnelles de travailleuses indépendantes, les organisations de consommateurs et usagers, et les associations et organisations légalement constituées dont le but primordial consiste en la défense et la promotion des droits humains, et qui développent leur activité en territoire andorran. Cet agrément n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la légitimation processuelle des personnes pouvant être identifiées comme affectées.

Article 23. Ministère public

Le Ministère public est toujours partie aux procès judiciaires en défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe, et il peut demander, le cas échéant, l'adoption des mesures nécessaires pour déterminer les conduites délictuelles susceptibles d'avoir été commises.

Article 24. Inversion de la charge de la preuve

1. Dans les procès où la partie demanderesse allègue discrimination fondée sur le sexe et apporte des indices fondés, il appartient à la partie défenderesse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment prouvée, des mesures adoptées et de leur proportionnalité. À cet effet, l'organe judiciaire, d'office ou à la demande d'une partie, peut demander un rapport des organismes publics compétents en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe.

2. Le paragraphe précédent n'est pas applicable aux procès en matière pénale ni aux procédures administratives sanctionnatrices.

Article 25. Indemnisation des dommages et intérêts

1. Lorsque le jugement ou l'arrêt déclare qu'il y a eu violation du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe, l'organe judiciaire se prononce sur le montant de l'indemnisation qui correspond à la partie demanderesse, en fonction du dommage moral lié à la violation du droit, ainsi que sur les dommages et intérêts matériels qui en découlent.

2. Dès lors que la situation de discrimination est attestée, l'existence de dommage moral est présumée, et son montant est fixé en prenant en considération les circonstances concrètes du cas et la gravité de la conduite et de ses effets.

Chapitre quatre. Protection administrative et institutionnelle du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe

Article 26. Protection administrative

1. Le ministère compétent en matière d'égalité est compétent, de manière générale, pour traiter et enquêter les dénonciations relatives à la violation du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe et, le cas échéant, pour engager

la procédure administrative sanctionnatrice correspondante. Toutefois, lorsque, conformément à une règle sectorielle applicable, la compétence sanctionnatrice dans la matière sur laquelle retombe la conduite prétendument préjudiciable du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe a été attribué à un autre ministère, il appartient à ce ministère de traiter et enquêter sur la dénonciation et, le cas échéant, d'engager la procédure administrative sanctionnatrice correspondante.

2. En tout cas, lorsque la dénonciation est basée sur une conduite typifiée comme infraction administrative dans la présente Loi, mais que cette conduite n'est pas prévue comme une infraction administrative par la règle sectorielle applicable, il appartient au ministère compétent en matière d'égalité de traiter et enquêter la dénonciation et, le cas échéant, d'engager la procédure administrative sanctionnatrice correspondante.

3. Lorsque, exerçant ses compétences, une autorité publique a connaissance d'une situation de discrimination fondée sur le sexe, elle décide nécessairement que soient enquêtées les circonstances du cas et, le cas échéant, que soient adoptées les mesures opportunes pour éliminer la discrimination. Toutefois, si elle n'est pas compétente pour le faire, elle communique immédiatement les faits à l'autorité compétente, conformément aux paragraphes 1 et 2 antérieurs.

4. Peuvent intervenir comme partie intéressée dans les procédures administratives, en intérêt de la personne ou des personnes affectées, et pour autant qu'elles disposent de leur agrément, les associations féministes et/ou de défense et promotion des droits des femmes, les organisations syndicales, les associations professionnelles des personnes travailleuses indépendantes, les organisations de consommateurs et usagers, et les associations et organisations légalement constituées dont le but primordial consiste en la défense et la promotion des droits humains, et qui développent leur activité en territoire andorran. Cet agrément n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la légitimation processuelle des personnes pouvant être identifiées comme affectées.

Article 27. Institut Andorran des Femmes

1. Est créé l'Institut Andorran des Femmes comme entité de droit public, dotée d'une personnalité juridique et d'un patrimoine propre et avec pleine capacité pour réaliser ses objectifs.

2. L'Institut a pour mission fondamentale la promotion de la participation des femmes à la vie politique, culturelle, économique et sociale à égalité de conditions et d'opportunités avec les hommes, moyennant la promotion, le contrôle et l'évaluation des actions des pouvoirs publics et des entreprises qui opèrent en territoire andorran.

3. L'Institut exerce, au moins, les fonctions suivantes :

a) Participer à la conception des mesures du Programme pour l'égalité effective des femmes et des hommes que le Gouvernement et les Comuns approuvent, révisent et en évaluent l'implémentation.

b) Être consulté et faire des propositions relatives à l'activité de l'Observatoire de l'Égalité, pour étudier la situation de la femme dans tous les domaines de la vie, en identifiant les inégalités entre sexes et en proposant des mesures correctrices.

c) Faire le suivi des rapports d'impact de genre inclus dans les projets et les propositions de dispositions normatives à caractère général.

d) Concevoir des protocoles d'action qui veillent pour l'égalité des opportunités entre femmes et hommes et pour la non-discrimination fondée sur le sexe dans la programmation, dans les contenus et dans la publicité dans les médias, et éviter la transmission d'une image stéréotypée de femmes et d'hommes et une image sexualisée des femmes.

e) Mener à terme et proposer au Gouvernement et aux Comuns des campagnes de sensibilisation en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

f) Promouvoir et encourager les relations avec d'autres organismes de femmes à l'échelle internationale.

g) Représenter les femmes de la Principauté d'Andorre dans tous les espaces de rencontre et de débat public sur les femmes, nationaux et internationaux.

h) Contrôler l'application, par la Principauté d'Andorre, des obligations résultant de la ratification des conventions internationales en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

i) Agir en tant qu'organe consultatif du *Consell General*, du Gouvernement et des Comuns, et des autres organes des administrations publiques qui le prévoient ainsi.

j) Promouvoir et mener à terme des actions formatives en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe et élaborer des manuels de référence pour encourager la mise en place de plans et de mesures d'égalité au sein des entreprises et des administrations publiques, y compris des mesures pour la prévention et l'approche du harcèlement sexuel et fondé sur le sexe.

k) Conseiller les entreprises quant à la création des plans d'égalité.

l) Élaborer et tenir à jour une base de données sur les femmes expertes dans tous les domaines les plus importants au niveau scientifique, économique, sociale et culturel, pour encourager leur participation à des débats, analyses, reportages et *talk-shows* sur des sujets d'actualité. Le consentement exprès desdites femmes expertes est nécessaire pour les inclure dans cette base de données.

m) Élaborer annuellement un rapport d'évaluation sur la situation des femmes en Principauté et, en fonction des résultats du rapport, un plan de travail précisant les objectifs et les mesures concrètes qui doivent être menés à terme pour surmonter les obstacles qui empêchent l'égalité effective des femmes et des hommes en Principauté de l'Andorre.

n) Concevoir des stratégies de transversalité qui garantissent que toutes les politiques incorporent la perspective de genre et des femmes.

Par voie réglementaire, le Gouvernement peut élargir les fonctions qui correspondent à l'Institut.

4. L'Institut Andorran des Femmes est financé par les ressources économiques suivantes :

- a) Les dotations provenant des transferts assignés dans les budgets de l'État.
- b) Les subventions provenant d'autres organismes publics.
- c) Les dons de personnes physiques ou morales privées qui en aucun cas peuvent être anonymes.
- d) Les rendements que produisent les biens et les activités propres de l'Institut.
- e) Toute autre ressource qui lui soit légalement attribuée.

L'Institut est soumis au contrôle de la Cour des comptes.

5. L'Institut Andorran des Femmes est régi par les organes suivants :

- a) Le Secrétariat Général, formé par une personne avec une expérience prouvée dans le domaine de l'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes, et désignée par le Gouvernement sur proposition du ou de la Chef du Gouvernement.
- b) La Commission exécutive, formée par la personne qui occupe le Secrétariat Général et par quatre autres personnes, dont une personne désignée par le *Consell General* à la majorité des deux tiers, une personne désignée par le Gouvernement sur proposition du ou de la Chef du Gouvernement, une personne désignée sur proposition des sept Comuns d'Andorre, et une personne désignée par les organisations féministes autorisées à exercer leurs activités en Andorre.

6. La direction de l'Institut Andorran des Femmes revient au Secrétariat Général et à la Commission exécutive.

7. Le régime de fonctionnement de l'Institut Andorran des Femmes est établi par voie réglementaire.

Article 28. Médiateur (*Raonador del Ciutadà*)

1. Conformément à l'article 29 de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, le Médiateur est compétent pour recevoir et traiter les plaintes et les réclamations concernant les relations des citoyennes et citoyens avec les administrations publiques et autres entités publiques, et avec les personnes ou les entités privées, et qui ont trait à la défense et la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe.

2. Le Médiateur veille pour que l'action des personnes ou des entités publiques ou privées, y compris les médias, respectent l'égalité entre femmes et hommes et pour que

soient adoptées les mesures nécessaires pour éviter tout genre de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

3. Le Médiateur intervient d'office ou à la demande d'une partie. Toutefois, il ne peut pas intervenir suite à des plaintes et à des réclamations qui lui sont soumises dans des affaires où une procédure a été engagée devant un organe judiciaire ; il ne peut, non plus, annuler ou modifier un acte administratif, et doit se limiter à faire les recommandations et les suggestions qu'il considère opportunes.

4. La procédure d'intervention du Médiateur respecte la réglementation spécifique applicable.

Titre III. Politiques publiques pour l'égalité effective des femmes et des hommes

Chapitre premier. Critères généraux d'intervention des pouvoirs publics

Article 29. Transversalité du principe d'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes

Les administrations publiques, les organismes autonomes, les sociétés et les organismes publics rattachés ou qui en dépendent intègrent, de manière transversale, le principe d'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes dans toutes leurs interventions et dans la définition, la budgétisation, l'implémentation et l'évaluation de toutes les politiques publiques.

Article 30. Rapports d'impact de genre

Les projets et les propositions de dispositions normatives à caractère général, y compris les budgets annuels des administrations, des Comuns, des organismes et des entités qui y sont rattachées ou qui en dépendent, ainsi que les plans et les programmes particulièrement importants au niveau économique, sociale et culturel soumis à l'approbation du *Consell General*, du Conseil des ministres et des conseils des Comuns, doivent inclure un rapport sur leur impact de genre qui rende visible l'impact différencié sur les femmes et les hommes des mesures envisagées, et prenne en considération les facteurs intersectionnels et les situations de spéciale vulnérabilité de certains collectifs de femmes.

Article 31. Présence équilibrée des femmes et des hommes

1. Les pouvoirs publics, les organismes rattachés ou dépendants et les entités qui reçoivent des aides ou des subventions publiques, sont tenus de répondre au principe de la composition équilibrée femmes-hommes au niveau des nominations des postes de direction et dans les organes collégiaux et consultatifs des administrations, sauf pour des raisons objectives dûment motivées.

2. Ce principe est également respecté lors des nominations dans les administrations publiques dans les organes de direction des entreprises ayant un capital social public.

3. Ce principe ne s'applique pas à la composition des organes constitués pour la promotion spécifique des droits et des intérêts des femmes, lesquels peuvent avoir une composition exclusivement féminine.

Article 32. Collecte de données, statistiques et études

1. Les administrations publiques, les organismes rattachés ou qui en dépendent et les entités qui reçoivent des aides ou des subventions publiques incluent systématiquement la variable de sexe dans tous leurs études, sondages, collecte de données et statistiques.

2. Notamment, les administrations publiques réalisent la collecte et l'exploitation de données sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, différenciées de celles ayant trait à la violence domestique. Elles sont également tenues de réaliser la collecte et l'exploitation de données sur les discriminations multiples et sur les plans d'égalité des administrations publiques et des entreprises.

À cet effet, les administrations publiques ayant des compétences en matière de justice et le Corps de Police doivent créer un système intégral, partagé et doté d'une structure et de critères homogènes de collecte de données sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, en les différenciant des données relatives à la violence domestique, qui permette de distinguer tous les types de violences et la nature, la sévérité et la durée des peines imposées, ainsi que sur l'émission de mesures de protection, y compris le nombre de mesures de protection demandées et celles accordées, le nombre d'inaccomplissements de ces mesures et les sanctions imposées suite à ces manquements, avec des données ventilées par sexe, âge de la victime et de l'agresseur et leurs liens.

3. À l'initiative du ministère compétent en matière d'égalité, de l'Institut Andorran des Femmes ou de l'Observatoire de l'Égalité, des statistiques peuvent être conçues comportant la cession de données appartenant à d'autres secteurs de l'administration, lorsqu'elles s'avèrent nécessaires pour définir des politiques publiques liées à l'égalité des genres.

Chapitre deux. Compétences et organisation administrative

Article 33. Compétences et organisation administrative

1. Les ministères de l'Administration générale et les Comuns, les sociétés et les organismes publics rattachés ou qui en dépendent stipulent dans leurs décrets organisationnels l'organe ou la personne responsable de l'application de la transversalité de la perspective de genre dans la planification, la gestion et l'évaluation de leurs politiques respectives.

2. Les organes ou les personnes responsables de l'application de la transversalité de la perspective de genre ont les fonctions suivantes :

a) Exécuter des plans et des programmes transversaux de politiques d'égalité des genres dans le domaine fonctionnel du ministère ou de l'organisme, conformément aux

directives et aux mesures établies dans le Programme pour l'égalité effective des femmes et des hommes approuvé par le Gouvernement et par les Comuns.

b) Émettre des rapports sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur domaine fonctionnel.

c) Intégrer systématiquement la perspective de genre dans tous les phases, domaines et niveaux d'intervention de leur domaine fonctionnel, en collaboration et coordination avec le ministère compétent en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination et avec le secrétariat d'état ayant des compétences en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

d) Garantir la formation du personnel des ministères, des départements, des services et des organismes, en matière d'égalité effective entre les femmes et les hommes.

e) Assurer l'application effective de la présente Loi dans le domaine fonctionnel correspondant, que doivent mener à terme des professionnels ayant la formation spécifique sur égalité et genre.

f) Exercer toute autre fonction nécessaire à la mise en place de la perspective de genre.

3. Le ministère compétent en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination assume la coordination et la haute inspection de l'application transversale du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes dans tous les ministères, les départements et les services de l'Administration générale, des Comuns et des sociétés et organismes qui en dépendent à travers leurs organes compétents. À cet effet, ils peuvent ouvrir un dossier d'informations dans le but d'effectuer des observations écrites destinées aux organes administratifs, y compris le Corps de Police et autres corps spéciaux, pour qu'ils intègrent la perspective de genre dans leur intervention.

Article 34. Programme pour l'égalité effective des femmes et des hommes

1. Les politiques publiques en matière d'égalité des femmes et des hommes s'articulent à travers l'application transversale de la perspective de genre dans les compétences que le Gouvernement et les Comuns ont assumées, ainsi qu'à travers le programme quadriennal pour l'égalité effective des femmes et des hommes, où sont fixés les objectifs et les actions prioritaires, qui devront être connus par toutes les personnes ayant une fonction ou une emploi public.

2. Le Gouvernement et les Comuns, sur proposition du ministère compétent en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination approuvent, suivant une périodicité quadriennale, un programme destiné à encourager l'égalité effective des femmes et des hommes. Ces programmes incluent des mesures spécifiques pour favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Article 35. Observatoire de l'Égalité

1. À partir d'une analyse de l'information actualisée sur la situation des femmes en Andorre, l'Observatoire de l'Égalité formule chaque année des recommandations, des propositions et des plans d'action destinés à améliorer ou compléter les politiques d'égalité effective des femmes et des hommes.

2. L'Observatoire de l'Égalité réalise la collecte, l'exploitation et l'analyse des données sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, en les différenciant de celles relatives à la violence domestiques y compris le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe. Il procède également à collecter, exploiter et analyser les données sur les discriminations multiples et intersectorielles et sur les plans d'égalité des administrations publiques et des entreprises.

Chapitre trois. Politiques publiques pour l'égalité effective des femmes et des hommes

Article 36. Bien-être social et familles

1. Les administrations publiques établissent des programmes de cohésion sociale et d'inclusion, spécifiques pour les collectifs de femmes les plus défavorisés, en particulier celles qui sont victimes de discrimination multiple et intersectorielle, et garantissent la couverture de leurs besoins vitaux fondamentaux.

2. Les administrations publiques établissent des services et des prestations spécifiques destinés aux femmes victimes de violence fondée sur le genre et à leurs enfants, et garantissent la couverture de leurs besoins vitaux fondamentaux.

3. Les administrations publiques sont tenues de créer et de maintenir les services publics et communautaires de proximité, nécessaires pour garantir une offre suffisante, abordable et de qualité pour prendre en charge les personnes en situation de dépendance.

4. Les administrations publiques agissent sur les causes de la féminisation de la pauvreté et adoptent les mesures nécessaires pour éradiquer la pauvreté de femmes âgées.

5. Les administrations publiques développent des politiques de soutien aux familles qui :

a) Incorporent la reconnaissance de la diversité familiale et promeuvent la coresponsabilité dans le domaine des soins aux enfants et aux personnes âgées ou dépendantes.

b) Adoptent des mesures qui garantissent les droits des enfants, des adolescents et des jeunes, notamment pour lutter contre la pauvreté infantile.

c) Stimulent et encouragent des programmes spécifiques de soutien intégral aux familles monoparentales.

d) Créent les prestations et les services de proximité nécessaires pour favoriser l'aide et les soins à l'enfance et aux personnes dépendantes afin de faciliter l'exécution des responsabilités familiales.

6. Les administrations publiques compétentes en matière de services sociaux réalisent la collecte et le traitement différencié des situations de violence à l'égard des femmes, avec des données ventilées par sexe, âge de la victime et de l'agresseur, et leur lien, tout comme par type de violence et type d'intervention des services sociaux.

Article 37. Campagnes de sensibilisation et d'information

1. Les pouvoirs publics promeuvent et lancent des campagnes périodiques de sensibilisation sur les inégalités dont souffrent les femmes, dans le but d'éliminer les stéréotypes et les rôles de genre présents dans la société. Ils promeuvent et lancent notamment des campagnes périodiques de sensibilisation sur la violence fondée sur le genre contre les femmes ; ils doivent inclure également des informations pratiques sur les voies de prévention, d'approche et de protection face à ces situations.

2. Les pouvoirs publics réalisent également des campagnes de sensibilisation sur l'usage sexiste choquant des réseaux sociaux et sur les situations de risque auxquelles les enfants et les jeunes peuvent être confrontés ; ils doivent inclure également des informations pratiques sur les voies de prévention, d'approche et de protection face à ces situations.

Article 38. Passation de contrats, subventions et aides publiques

1. Les administrations publiques, à travers leurs pouvoirs adjudicateurs, peuvent inclure des critères d'adjudication des marchés publics dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, conformément à la législation sur la passation de marchés publics.

2. Les administrations publiques peuvent inclure dans les bases de calcul des subventions et des aides publiques la valorisation d'actions de réalisation effective de l'égalité entre les femmes et les hommes par les sujets ou les entités demandeurs.

3. Les administrations publiques et les organismes et entités qui en dépendent refusent d'accorder des subventions, des bourses ou toute autre genre de subvention ou d'aide publique aux entreprises et entités demandeuses sanctionnées par une décision administrative définitive ou condamnées par une décision judiciaire ayant acquis autorité de chose jugée pour des conduites discriminatoires fondées sur le sexe dans les trois ans antérieurs, à compter de la date de présentation de la demande correspondante. À cet effet, les entreprises et entités demandeuses doivent présenter une déclaration responsable du fait de n'avoir pas fait l'objet de sanctions administratives définitives ni de jugements ou arrêts condamnatoires définitifs dans les trois ans antérieurs à compter de la date de présentation de la demande correspondante.

Article 39. Création artistique et culturelle

1. Les administrations publiques adoptent les mesures nécessaires pour garantir le droit des femmes à la culture, à être considérées agents culturels et à rendre visible la culture qui leur est propre.

2. Les administrations publiques, les organismes et les entités qui participent au système de gestion culturelle éliminent tous les types de discrimination fondée sur le sexe et promeuvent l'égalité des opportunités entre femmes et hommes dans la création artistique et culturelle et dans sa diffusion.

3. Les administrations publiques compétentes en matière de gestion culturelle soutiennent et mettent en évidence la création artistique et culturelle de créatrices féminines dans le but de garantir l'égalité effective des opportunités entre les femmes et les hommes.

4. Les administrations publiques compétentes en matière de gestion culturelle promeuvent et encouragent la présence équilibrée des femmes et des hommes dans l'offre artistique et culturelle et dans la composition des organismes consultatifs et de décision, tout comme dans les jurys, présents l'organigramme artistique et culturel.

5. Les administrations publiques compétentes en matière de gestion culturelle stimulent des prestations mettant en évidence l'héritage historique et les apports des femmes au patrimoine artistique et culturel de la Principauté d'Andorre.

Article 40. Éducation et loisirs

1. Le système éducatif andorran est soumis au principe de coéducation et, en conséquence, il inclut entre ses objectifs la promotion de l'égalité effective entre les femmes et les hommes, la visibilité et la reconnaissance de la contribution historique des femmes, l'élimination du langage sexiste et des stéréotypes de genre, l'éducation sexuelle dans l'égalité et la liberté, la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la lutte contre la LGTBI-phobie.

Pour mettre en œuvre ces objectifs, le système éducatif andorran doit notamment réaliser les actions suivantes :

a) L'introduction du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination des femmes et des hommes dans l'élaboration des programmes éducatifs et les curriculums scolaires de tous les niveaux afin de garantir une éducation libre d'aspects sexistes et androcentriques.

b) L'élimination des contenus sexistes et des stéréotypes de genre dans les activités, les contenus et les matériels éducatifs.

c) La visibilité et la reconnaissance des apports historiques des femmes dans tous les domaines de la connaissance.

d) La formation des élèves dans la coresponsabilité au niveau du partage des responsabilités domestiques et familiales.

e) La reconnaissance de la valeur sociale des tâches d'assistance aux personnes dépendantes.

f) L'orientation académique et professionnelle des élèves libre de contraintes de genre.

g) La formation et l'orientation des élèves filles vers des études et des professions en rapport avec la programmation informatique, les mathématiques, et autres disciplines scientifiques et technologiques afin d'éviter la fracture numérique de genre et garantir un emploi féminin de qualité.

h) La formation des élèves dans l'usage non sexiste ni androcentrique du langage et de la communication audiovisuelle.

i) La formation des élèves dans la connaissance, la prévention et l'approche de la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et ses causes, y compris les conduites constitutives de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe.

j) L'adoption de mesures pour que l'usage de l'espace et la participation des deux sexes aux activités scolaires se fasse de façon équilibrée.

k) La promotion de travaux de recherche avec perspective de genre permettant connaître et de divulguer la situation et les besoins spécifiques des femmes.

l) La promotion et la mise en place de programmes spécifiques en matière d'éducation affective et sexuelle respectueuse des femmes et sans préjugés pour des raisons d'orientation sexuelle qui, entre autres, contrecarre l'image de la femme comme objet sexuel et contre la violence à l'égard des femmes.

m) La formation des élèves dans la prévention de grossesses non désirées et de maladies sexuellement transmissibles.

n) La formation et la compétence initiale et permanente du personnel enseignant en coéducation et en égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en matière de violence à l'égard des femmes. Le contenu minimal de cette formation et connaissance est supervisé par le ministère compétent en égalité, afin d'intégrer une perspective transversale dans la matière.

o) La promotion de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils scolaires et dans les organes de gouvernement scolaire, en faisant en sorte que les personnes qui en font partie reçoivent une formation spécifique en matière de coéducation.

p) La sensibilisation des élèves sur l'importance des jeux, des jouets, des jeux vidéo, des matériels audiovisuels et autres publications dans la transmission des stéréotypes de genre.

q) La promotion de la sensibilisation des familles en matière de coéducation, à travers des associations de parents d'élèves.

2. Les centres éducatifs, publics et privés, garantissent l'existence d'un organe ou une personne responsable de la conception, l'impulsion et l'implémentation de la perspective de genre et de la coéducation dans tous les domaines éducatifs et de gestion du personnel. À ces effets, les personnes chargées de cette fonction reçoivent une formation spécifique en la matière.

3. Les pouvoirs publics garantissent l'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'éducation, les loisirs et les activités extrascolaires.

Article 41. Enseignement supérieur et universitaire

1. Les institutions, publiques et privées, qui développent l'enseignement supérieur en Principauté et les universités garantissent l'introduction de la perspective de genre dans tous les domaines de la connaissance, dans l'activité académique et de recherche et dans la gestion de leur personnel. Elles sont tenues, notamment de :

- a) Garantir l'introduction de la perspective de genre dans l'offre de formation.
- b) Veiller à l'utilisation non sexiste du langage et des contenus audiovisuels dans toutes leurs communications.
- c) Donner visibilité aux apports scientifiques et académiques des femmes.
- d) Promouvoir les activités d'enseignement et les travaux de recherche spécialisés en égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes.
- e) Réaliser des actions pour équilibrer la présence des deux sexes dans toutes les études, notamment dans les disciplines où l'un des deux sexes se trouve significativement sous-représenté.
- f) Garantir la formation en égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe du personnel à son service, spécialement en matière de violence à l'égard des femmes.
- g) Garantir l'égalité effective des femmes et des hommes dans la carrière d'enseignant/chercheur, tout comme entre le personnel d'administration et des services, et donner la priorité aux femmes, dans les mêmes conditions de capacités, pour occuper des positions où elles sont sous-représentées.
- h) Promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes collégiaux et dans tous les domaines de prise de décisions.
- i) Élaborer un plan d'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes dans l'accès, la promotion et les conditions de travail du personnel administratif et technique et du personnel enseignants chercheurs.
- j) Articuler des mesures spécifiques de prévention et d'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe.
- k) Garantir que les évaluations du personnel enseignant et chercheur réalisées par les organes compétents prennent en considération la perspective de genre et la non-discrimination fondée sur le sexe, ni directe ni indirecte.

2. Les centres d'enseignement supérieur et universitaire garantissent l'existence d'un organe ou d'un responsable de la conception, l'impulsion, l'implémentation et l'évaluation de la perspective de genre dans tous les domaines d'action, y compris la gestion du personnel. À ces effets, les personnes chargées de cette fonction reçoivent

une formation spécifique en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes et, en général, de coéducation.

3. Les pouvoirs publics encouragent, moyennant des programmes et des actions spécifiques, la présence des femmes dans des études et des professions ayant trait à la programmation informatique, aux mathématiques, et autres disciplines scientifiques et technologiques afin d'éviter la fracture numérique de genre et garantir un emploi féminin de qualité. Ces programmes et ces actions s'adressent prioritairement aux jeunes dans les étapes de scolarisation obligatoire.

Article 42. Sport

1. Les politiques sportives encouragent l'incorporation, la participation et la continuité des femmes dans le sport dans toutes les étapes de la vie. À cet effet, les politiques sportives facilitent les moyens matériels et les ressources économiques pour atteindre l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes dans la pratique sportive.

La pratique sportive mixte en âge scolaire doit notamment être promue, ainsi que la couverture médiatique dans les médias et dans la publicité d'activités sportives féminines.

2. Le Comité Olympique Andorran, le Comité Paralympique Andorran, la Fondation du Sport et les fédérations sportives font en sorte que leurs organes directeurs aient une composition équilibrée de femmes et d'hommes.

Article 43. Jeux, jouets, jeux vidéo, matériels audiovisuels et publications

1. Les pouvoirs publics veillent à ce que les jeux, les jouets et les jeux vidéo ne répondent pas à des stéréotypes de genre et ne contiennent pas de messages qui incitent à la discrimination fondée sur le sexe contre les femmes, en particulier, à travers la sexualisation des femmes.

2. Les pouvoirs publics veillent pour que ne soit pas promu, exposés, diffusés ni projetés des matériels audiovisuels ou des publications à contenu sexiste discriminatoire.

Article 44. Justice

1. Les pouvoirs publics promeuvent l'intégration de la perspective de genre comme instrument d'interprétation et d'application des normes juridiques dans le domaine judiciaire. À cet effet, l'application de la perspective de genre implique partir du constat de l'existence d'une inégalité structurelle des femmes dans la société et comporte l'application du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination comme critère d'interprétation des normes et de décision judiciaire pour éliminer les obstacles qui entravent l'égalité effective des femmes.

2. Les pouvoirs publics garantissent que l'autorité judiciaire et le Ministère public reçoivent, dans tous les ordres juridictionnels, une formation complète initiale et continue en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, et spécialement, en matière de violence contre les femmes et de

discrimination multiple et intersectorielle dont souffrent les femmes en situations de vulnérabilité.

3. Les pouvoirs publics collectent et traitent les données ventilées par sexe, relatives à l'accès à la justice, y compris la participation des femmes au système judiciaire.

4. Les pouvoirs publics encouragent les organismes des professions juridiques et judiciaires à organiser des conférences et autres événements publics pour sensibiliser les professionnels du droit sur l'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, et notamment, en matière de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes.

Article 45. Aménagement du territoire, urbanisme et accès au logement

1. Les administrations publiques incorporent la perspective de genre dans la conception et la configuration des espaces urbains, dans la construction des infrastructures de services, dans la planification urbaine et dans l'accès au logement.

2. Les administrations publiques incorporent dans la conception et la configuration des espaces urbains, dans la construction d'infrastructures de services, dans la planification urbaine, dans l'aménagement du territoire et dans l'accès au logement les besoins et les priorités découlant du travail de marché et du travail domestique et des soins des personnes.

3. Les administrations publiques promeuvent et encouragent l'accès des femmes au logement en égalité d'opportunités que les hommes, ainsi que celui des collectifs en situation de nécessité ou en risque d'exclusion sociale, avec une attention spéciale aux familles monoparentales et aux femmes victimes de violence fondée sur le genre.

4. Les administrations publiques promeuvent un modèle de sécurité dans les espaces publics évitant des environnements et des éléments pouvant provoquer des situations d'insécurité chez les femmes.

Article 46. Participation politique et sociale des femmes

1. Les pouvoirs publics se conforment au principe de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans la distribution du pouvoir politique.

2. Les pouvoirs publics promeuvent le tissu associatif féminin et prennent en considération les apports que font les associations féministes et les collectifs de femmes ; ils encouragent également la participation des associations féministes et des collectifs de femmes dans des cadres de débats publics.

3. Les écoles et les groupements professionnels et entrepreneuriaux, les organisations syndicales, culturelles et sociales et les partis politiques établissent les mécanismes destinés à garantir la participation active des femmes, et aussi leur accès aux organes directeurs, dans le but d'atteindre la représentation paritaire.

Article 47. Police et autres corps spéciaux

1. Les administrations publiques doivent dispenser au Corps de Police une formation sur égalité de traitement et non-discrimination entre les femmes et les hommes, cybersexisme, cyber harcèlement, trafic international de femmes à des fins d'exploitation sexuelle, violence contre les femmes et leurs enfants, discours de haine sexiste sur n'importe quel moyen, y compris internet et les réseaux sociaux, et les discriminations multiples et intersectorielles dont souffrent les femmes en situations de vulnérabilité ; elles sont également tenues de fournir une formation spécifique sur les compétences policières pour confisquer et obtenir des preuves de comportements sexistes et abusifs contre les femmes, notamment lorsque ces comportements se produisent en ligne sur internet et les réseaux sociaux.

2. Les administrations publiques facilitent également les procédures de dénonciation de ces comportements devant le Corps de Police, en particulier à travers des campagnes de sensibilisation et d'information adressées à la population.

3. Les administrations publiques doivent fournir au reste des corps spéciaux, notamment au personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, aux agents forestiers (*banders*) et aux agents du bureau des douanes, une formation sur l'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, la violence fondée sur le genre contre les femmes et leurs enfants, le trafic international de femmes à des fins d'exploitation sexuelle et sur les discriminations multiples et intersectorielles dont souffrent les femmes en situations de vulnérabilité.

Article 48. Santé

Les administrations publiques compétentes en matière de santé garantissent l'intégration du principe d'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes dans les politiques de santé et dans la gestion de leur personnel. Elles adoptent notamment les mesures suivantes :

a) Encourager la recherche scientifique, la prévention, la détection et le traitement des maladies qui affectent tout particulièrement les femmes ou qui ont un impact différentiel chez les femmes, et de la violence obstétricale dans le domaine sanitaire.

b) La détection précoce des situations de violence fondée sur le genre contre les femmes.

c) L'attention intégrale à la santé affective, sexuelle et reproductive des femmes qui garantisse le conseil sexuel et reproductif, avec une attention toute particulière aux femmes adolescentes, et renforce l'autonomisation des femmes dans la prise de décisions relatives à la contraception et aux mesures de prévention contre les maladies sexuellement transmissibles.

d) L'accès de toutes les femmes aux techniques de procréation médicalement assistée, sans discrimination, notamment en raison de leur état civil, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

e) La formation des élèves du système éducatif à la prévention de grossesses non désirées et des maladies sexuellement transmissibles.

f) La collecte et le traitement, ventilé par sexe, des données contenues dans des sondages, des statistiques ou autres systèmes d'informations médicales et sanitaires, ainsi que la collecte et le traitement différencié des situations de violence fondée sur le genre contre les femmes, avec des données ventilées par sexe et âge de la victime et de l'agresseur et leur lien, et par type de violence.

g) L'intégration du principe d'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes dans la formation du personnel au service des organisations de santé, avec la garantie particulière de leur capacité pour détecter et répondre aux situations de violence fondée sur le genre contre les femmes, tout spécialement dans les des soins de santé primaires.

h) La présence équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction et de responsabilité du système de santé.

Article 49. Technologies de l'information et de la communication

Les pouvoirs publics garantissent la participation, en égalité d'opportunités, des femmes dans la société de l'information et de la connaissance pour éviter la fracture numérique de genre. Ils adoptent notamment les mesures suivantes :

a) Promouvoir des actions et programmes pour accroître la présence des femmes dans les études techniques, technologiques et du secteur des technologies de l'information et de la communication.

b) Encourager le leadership féminin dans les entreprises et les projets technologiques.

c) Adopter des actions de formation professionnelle adressées à des femmes en emplois féminisés spécialement affectés par la numérisation et la robotisation du travail.

d) Intégrer la perspective d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans toutes les politiques, les programmes et les recherches relatives à l'intelligence artificielle pour éviter le risque que la technologie perpétue le sexisme et les stéréotypes de genre.

e) Garantir que la conception d'instruments et d'algorithmes mathématiques fondés sur des données intègre la perspective de genre, veiller à la transparence des données et sensibiliser sur le possible aspects de genre dans le traitement des données massives.

Article 50. Violence de genre contre les femmes

1. Les pouvoirs publics garantissent un traitement juridique et des soins, y compris la protection pénale, distingué de la violence fondée sur le genre contre les femmes par rapport à d'autres maltraitements ou violences dans le cadre domestique, et considère et aborde tous les actes de violence fondée sur le genre contre les femmes. À cet effet, on entend par violence fondée sur le genre contre les femmes une violation des droits humains et un type de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de

violence fondés sur le genre qui comportent ou sont susceptibles de comporter pour les femmes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de exécuter ces actes, et la coercition ou la privation arbitraire de liberté, dans la vie publique ou privée.

2. Les pouvoirs doivent garantir la protection intégrale, y compris la protection pénale, des femmes devant les actes de violence sexuelle. À cet effet, on considère violence sexuelle toute conduite de nature sexuelle réalisée sans le consentement exprès de la femme.

3. Devant les cas de dénonciations pénales pour violence fondée sur le genre ou violence sexuelle, l'intervention de professionnels dûment formés pour appliquer la perspective de genre est requise, pour accompagner et apporter un soutien aux victimes et éviter la victimisation secondaire.

Titre IV. Le droit à l'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi public

Article 51. Principes d'action des administrations publiques dans l'emploi public

Les administrations publiques appliquent le principe d'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi public et dans les conditions de travail et de carrière professionnelle. À cet effet, les administrations publiques doivent :

a) Garantir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des tribunaux ou des organes techniques de sélection et de promotion.

b) Inclure dans les programmes des sujets pour accéder à l'emploi public les contenus relatifs à la réglementation sur l'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

c) Garantir la formation continue des personnes employées publiques en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

d) Évaluer périodiquement les lieux de travail à partir de critères non sexistes qui garantissent le principe d'égalité de rémunération pour des travaux à valeur égale. À cet effet, les travaux ayant une valeur égale sont ceux qui exigent aux travailleurs et travailleuses un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités et de charge physique, mentale et psychosociale.

e) Adopter des mesures d'action positive en faveur des femmes pour accéder à des lieux de travail où elles sont sous-représentées, de sorte que, à égalité de conditions d'aptitudes, les candidates femmes soient prioritaires.

f) Établir des mesures effectives de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des personnes employées publiques.

g) Établir des mesures effectives de prévention et d'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe.

Article 52. Plans d'égalité des administrations publiques

1. Les administrations publiques, les organismes autonomes, les sociétés et les organismes publics rattachés ou en dépendant adoptent, dans le délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, un plan d'égalité femmes-hommes.

2. L'élaboration des plans d'égalité doit partir d'un diagnostic préalable de la situation concrète des femmes et des hommes, fondé sur des données quantitatives et qualitatives ventilées par sexe quant à l'accès à l'emploi public et aux conditions de travail, et il adopte des mesures pour garantir l'égalité effective entre les femmes et les hommes.

3. Les plans d'égalité femmes-hommes du secteur remplissent les conditions suivantes :

a) Fixer, avec l'élaboration préalable d'un diagnostic de la situation, les objectifs concrets d'égalité effective à atteindre, les mesures qui doivent être adoptées pour les atteindre, ainsi que la mise en place de systèmes efficaces de suivi et d'évaluation des objectifs fixés.

b) Tenir compte, entre autres, des domaines d'action relatifs à la sélection, la promotion et la carrière professionnelle, les conditions de travail, avec une attention particulière aux conditions de rémunération, à l'exercice du droit de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, à la violence à l'égard des femmes, y compris le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, la communication inclusive et l'usage d'un langage non sexiste ni androcentrique, ainsi que la stratégie et l'organisation interne de l'organisme.

Article 53. Prévention et approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe

Afin de prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, les administrations publiques établissent, dans le délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, un protocole d'action comprenant, entre d'autres, les mesures suivantes :

a) Élaboration et diffusion de codes de conduites « tolérance zéro » concernant ces conduites discriminatoires.

b) Organisation de séances d'information et de formation adressées à l'ensemble du personnel, y compris le personnel de direction.

c) Création d'un système ou protocole interne de plainte ou de dénonciation garantissant, en tout cas, le caractère réservé de la plainte ou de la dénonciation.

Titre V. Le droit à l'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe au travail

Article 54. Promotion et amélioration de l'employabilité des femmes

1. Les politiques de l'emploi encouragent l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes quant à l'accès et la permanence sur le marché du travail.

Dans ce but, l'objectif prioritaire des politiques de l'emploi consiste en l'amélioration de l'employabilité des femmes en particulier, moyennant la professionnalisation des secteurs et les emplois féminisés et l'adaptabilité des actions formatrices et d'orientation professionnelle aux demandes du marché du travail et aux nouvelles technologies.

À cet effet, et entre autres mesures, il faut adopter des programmes de formation professionnelle adressés aux femmes dans des emplois féminisés spécialement affectés par la numérisation et la robotisation du travail, et il faut articuler des processus de professionnalisation, moyennant l'attestation des connaissances et de l'expérience, des emplois féminisés, surtout au niveau des activités de soins des personnes dépendantes.

En conséquence, les actions formatrices et d'orientation professionnelle doivent être conçues en y incluant la perspective de genre par rapport aux demandes du marché du travail et aux nouvelles technologies.

2. Les politiques de l'emploi encouragent les initiatives des entreprises dirigées par des femmes.

3. Les pouvoirs publics forment sur un pied d'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes, le personnel qui intervient dans le processus d'orientation professionnelle et d'insertion professionnelle dans le service public de l'emploi.

4. Les pouvoirs publics promeuvent une majeure diversité professionnelle des femmes sur le marché du travail, en adoptant les mesures nécessaires pour faciliter l'incorporation des femmes dans les secteurs et les emplois traditionnellement masculinisés et, en même temps, plus stratégiques, tout en veillant à ce que les secteurs féminisés soient socialement et économiquement valorisés et garantissent des conditions de travail comparables à celles des secteurs et des emplois traditionnellement masculinisés, de même valeur sociale et économique.

5. Les pouvoirs publics promeuvent des mesures qui favorisent la mise en place de nouveaux horaires qui permettent, en termes d'égalité des opportunités, le développement professionnel et la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Ces nouveaux horaires doivent permettre d'améliorer la qualité de vie des personnes travailleuses, ainsi que la compétitivité et l'efficacité entrepreneuriales.

Article 55. Promotion de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et de la coresponsabilité familiale

Dans le but de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et la coresponsabilité quant à l'assomption des responsabilités familiales, les entreprises facilitent aux personnes travailleuses l'adaptation de leur temps de travail et l'accès à des formules flexibles de gestion et de prestation du temps de travail comme, par exemple, la flexibilité horaire ou le travail à distance. Les demandes d'adaptation du

temps de travail et d'accès à des formules flexibles de gestion et de prestation du temps de travail doivent être raisonnables et proportionnées par rapport aux besoins de la personne travailleuse et aux besoins organisationnels et de production de l'entreprise.

Article 56. Écarts professionnels liés au genre

1. Les entreprises tiennent un registre annuel où figurent les indicateurs suivants :

a) La différence entre la moyenne des rétributions globales annuelles des femmes et la moyenne des rétributions globales annuelles des hommes.

b) La différence entre la moyenne de la rétribution des hommes et la moyenne de la rétribution des femmes calculée à temps plein, par tranche d'âge, par groupe professionnel selon le classement professionnel applicable à l'entreprise et la catégorie des lieux de travail équivalents ou de valeur égale.

c) L'écart du taux des augmentations individuelles des salaires entre les femmes et les hommes, si elles se sont produites dans les 12 mois antérieurs.

d) L'écart de distribution des promotions professionnelles s'il y en a eues dans les 12 mois antérieurs.

e) Le pourcentage des femmes et des hommes qui ont bénéficié d'une augmentation salariale pendant l'année suivante à leur retour de congé pour maternité ou paternité, si des augmentations salariales ont eu lieu durant les 12 mois antérieurs.

f) Le nombre de personnes travailleuses du sexe sous-représentées parmi les dix personnes travailleuses ayant les plus hautes rémunérations dans l'entreprise.

g) La proportion de femmes et d'hommes dans toutes les tranches salariales.

h) La proportion de femmes et hommes qui reçoivent des rétributions volontaires ou des primes.

i) La différence entre la moyenne du montant des primes payées aux hommes et la moyenne du montant des primes payées aux femmes.

À des fins de calculer les indicateurs réglementés dans ce paragraphe, la rémunération inclut le salaire de base, les compléments salariaux et les rétributions extra-salariales. Les entreprises spécifient de manière différenciée chaque perception au moment de calculer les indicateurs.

2. Dans les entreprises de moins de 50 personnes travailleuses, l'obligation de tenir un registre annuel est limitée aux indicateurs visés aux lettres a et b du paragraphe antérieur.

3. Si nécessaire, et pour éviter l'identification d'une personne travailleuse à partir de sa rétribution, les moyennes de sommes réelles seront remplacées uniquement par des différences de pourcentage.

4. Les personnes travailleuses ont le droit d'accéder au registre.

Si l'entreprise dispose d'une page web, elle doit publier le registre dans un espace interne ou intranet de la même page, facilement accessible aux personnes travailleuses de l'entreprise et à leurs représentants.

Si l'entreprise ne dispose pas de page web, elle publie le registre sur un tableau d'affichage, facilement accessible aux personnes travailleuses de l'entreprise ou du centre de travail et à leurs représentants.

5. Les entreprises sont tenues d'inscrire dans le registre public correspondant les données et les indicateurs sur les écarts professionnels liés au genre réglementés aux paragraphes 1 et 2 antérieurs, afin que les organismes publics compétents puissent mener à terme des actions de vérification et d'exploitation statistique des données y figurant.

Article 57. Mesures et plans d'égalité

1. Les entreprises garantissent l'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, et favorisent l'égalité des opportunités des femmes et des hommes. À cet effet, et indépendamment de la dimension occupationnelle de leurs effectifs, elles adoptent toutes les mesures nécessaires à l'élimination des discriminations directes et indirectes entre femmes et hommes au niveau de l'accès à l'emploi et dans le reste des conditions de travail, y compris l'extinction du contrat.

2. Dans les entreprises de 50 personnes travailleuses ou plus, les mesures d'égalité auxquelles fait référence le paragraphe antérieur doivent s'articuler à travers un plan d'égalité qui doit être négocié avec la représentation du personnel pendant une période maximale de six mois. Si l'entreprise ne possède pas des organes de représentation du personnel, les personnes travailleuses peuvent attribuer leur représentation à une commission de trois membres formée par des personnes travailleuses de la même entreprise, démocratiquement élue par les mêmes personnes travailleuses. La commission adopte leurs décisions à la majorité.

Pendant les négociations, les parties négocient de bonne foi en vue d'un accord. Si elles ne parviennent pas à un accord, une fois la période de négociation terminée, l'entreprise implante unilatéralement le plan.

3. Les plans d'égalité des entreprises sont un ensemble systématique de mesures, adoptées après avoir réalisé un diagnostic de situation, destinées à atteindre l'égalité de traitement et des opportunités des femmes et des hommes et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans l'entreprise. À cet effet, les plans d'égalité fixent les objectifs concrets d'égalité à atteindre, les mesures et actions prévues à cette effet, ainsi que les indicateurs d'exécution et évaluation des objectifs fixés.

4. Le diagnostic de situation tient compte de toutes les données quantitatives et qualitatives ventilées par sexe qui permettent une connaissance de la situation réelle de l'entreprise quant à l'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Le diagnostic inclut des données relatives, au moins, aux matières suivantes :

- a) Sélection et embauche
- b) Promotion professionnelle
- c) Classement professionnel et évaluation des lieux de travail
- d) Formation professionnelle
- e) Rétributions
- f) Temps partiel
- g) Exercice des droits de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- h) Prévention du harcèlement sexuel et fondé sur le sexe

5. Les plans d'égalité ont une durée maximale de quatre ans, sans préjudice de la révision nécessaire du plan lorsque sont manifestes l'insuffisance ou l'inadéquation aux conditions légales par suite du résultat de l'actuation de l'Inspection du travail.

6. Les entreprises sont tenues d'inscrire le plan d'égalité au registre public correspondant.

Article 58. Prévention et approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe

1. Les entreprises adoptent des mesures préventives et d'approche des conduites de harcèlement sexuel et fondé sur le sexe. Elles élaborent et diffusent, entre autres mesures, des codes de conduites « tolérance zéro » à propos de ces comportements et organisent des séances d'information et de formation adressées à l'ensemble du personnel, y compris le personnel de direction.

2. Ces mesures sont négociées avec la représentation du personnel. Si l'entreprise ne possède pas d'organes de représentation du personnel, les personnes travailleuses peuvent attribuer leur représentation à un travailleur ou à une travailleuse de l'entreprise, démocratiquement élue.

Pendant les négociations, les parties négocient de bonne foi en vue d'un accord. Si elles ne parviennent pas à un accord, une fois la période de négociation terminée, l'entreprise implante unilatéralement les mesures de prévention et d'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe.

3. Le Gouvernement approuvera des dispositions minimales relatives aux mesures visées au paragraphe 1, après consultation préalable, obligatoire et non contraignante du Conseil Économique et Social.

Titre VI. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe dans les médias et la publicité, et dans l'accès aux biens et aux services

Article 59. Médias et publicité

1. Les médias sociaux, y compris les médias en ligne et les réseaux sociaux, veillent à l'utilisation d'un langage inclusif et non sexiste, et à la transmission d'une image égalitaire, plurielle et non stéréotypée des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie sociale et à promouvoir la connaissance et la diffusion.

2. Les médias promeuvent une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les lieux de prise de décisions des médias et dans la programmation informative et de divertissement. À cet effet, l'Institut Andorran des Femmes élabore et tient à jour une base de données des femmes expertes dans tous les domaines importants au niveau scientifique, économique, sociale et culturel, pour fonder leur participation dans des débats, analyses, reportages et discussions sur des sujets d'actualité.

3. Les médias promeuvent des contenus sur l'égalité des genres et la non-discrimination fondée sur le sexe.

4. La publicité comportant une conduite discriminatoire conformément à la présente Loi sera considérée publicité illicite. Notamment, la publicité impliquant la chosification et la sexualisation des femmes ou reproduisant les stéréotypes de genre, surtout en ce qui concerne les jeux, les jouets et les jeux vidéo, sera considérée comme discriminatoire.

5. Les pouvoirs publics apportent leur soutien à la participation des secteurs de la technologie de l'information et de la communication, aux médias et à la publicité, au niveau de la conception, l'adoption et l'application de mécanismes d'autorégulation pour l'élimination du sexisme et des images stéréotypées des femmes et des hommes.

6. L'Institut Andorran des Femmes établit des lignes directrices d'action et veille à l'égalité des opportunités entre femmes et hommes et à la non-discrimination fondée sur le sexe dans la programmation, les contenus et la publicité. Il évite, notamment, la transmission d'une image stéréotypée de femmes et d'hommes, tout comme d'une image sexualisée des femmes.

Article 60. Accès aux biens et aux services

Toutes les personnes physiques ou morales qui, dans le secteur public ou privé, fournissent des biens ou des services disponibles pour le public sont tenues, dans leurs activités et leurs transactions, d'appliquer le principe d'égalité et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Titre VII. Responsabilité sociale corporative en matière d'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes

Article 61. Participation équilibrée des femmes et des hommes aux conseils d'administration des sociétés commerciales

Les sociétés commerciales qui sont tenues de présenter leurs comptes annuels à un audit des comptes font en sorte que la nomination de conseillers indépendants et les postes de direction aient une composition équilibrée de femmes et d'hommes.

Article 62. Distinctif de l'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes

Le distinctif que réglemente l'article 81 de la Loi 31/2018 sur les Relations de Travail atteste et reconnaît les entreprises et les organisations qui se distinguent par l'application de politiques d'égalité de traitement et des opportunités réelles et effectives entre les femmes et les hommes dans le contexte du travail.

Ce distinctif motivera notamment les bonnes pratiques dans les secteurs de la technologie de l'information et de la communication, des médias et de la publicité, quant à la promotion d'images positives de femmes comme des participantes actives à la vie sociale, culturelle, économique et politique, et d'images positives des hommes exerçant des rôles non traditionnels, comme soignants. Il sera également possible de reconnaître les entreprises de moins de 50 personnes travailleuses qui élaborent volontairement des plans d'égalité femmes-hommes.

Le Gouvernement développera par la voie réglementaire les conditions d'accès et de reconnaissance économique du distinctif.

Titre VIII. Régime des sanctions

Article 63. Objet et champ d'application

1. Le présent titre a pour objet d'établir le régime d'infractions et de sanctions en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe, à défaut d'une norme sectorielle spécifique d'application préférentielle.

2. En particulier et sans caractère exhaustif, les domaines qui se régissent par leur propre régime d'infractions et de sanctions, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1 de l'article 71, sont les suivants :

a) Les comportements qui portent atteinte au droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans le domaine des relations de travail.

b) Les comportements portant atteinte au droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi.

c) Les comportements portant atteinte au droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans le domaine sanitaire et des services sociaux et sociosanitaires.

d) Les comportements portant atteinte au droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans le domaine éducatif.

e) Les comportements portant atteinte au droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de la fonction publique.

Article 64. Concours d'actions avec la juridiction pénale

1. Dans les cas où le comportement objet d'une des infractions réglementées par la présente Loi est constitutif d'une infraction pénale, l'Administration engage les actions

pénales opportunes et, en même temps, suspend le traitement de la procédure de sanction, interrompant ainsi le calcul des délais de prescription et de caducité, jusqu'au prononcé d'une décision définitive dans le domaine pénal.

2. En tout cas, la déclaration de faits prouvés susceptible d'être faite par le tribunal pénale est contraignante pour l'organe de sanction.

Article 65. Infractions

1. Les infractions en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe sont qualifiées de mineures, graves ou très graves.

2. Ont la considération d'infractions mineures les comportements coupables d'irrégularités formelles par le non-respect de ce qu'établit la présente Loi et le règlement la développant, pour autant qu'ils ne génèrent pas un effet discriminatoire.

3. Ont la considération d'infractions graves :

a) Faire obstacle à l'intervention des services d'inspection des administrations publiques ou refuser de collaborer avec eux.

b) Les actes ou les omissions qui constituent une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

c) Tout comportement de représailles ou de traitement défavorable contre une personne du fait d'avoir déposé une plainte, une réclamation, une dénonciation ou un recours toute nature destiné à empêcher la discrimination ou à exiger l'exécution effective du droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe.

d) Tout comportement de représailles ou de traitement défavorable contre une personne du fait d'être intervenue comme témoin dans une procédure judiciaire ou administrative destinée à empêcher la discrimination fondée sur le sexe ou à exiger l'exécution effective du droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe, y compris les personnes qui sont intervenues en tant que témoins dans un système de plainte ou de dénonciation interne d'une situation de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe, dans le cadre d'un protocole pour prévenir et approcher les comportements de harcèlement.

e) L'inexécution d'une injonction administrative spécifique, qui ne constitue pas une exigence formelle, formulée par l'organe administratif à qui correspond l'exercice des compétences nécessaires pour donner suite aux prévisions de la présente Loi.

f) La commission d'une troisième infraction mineure ou plus, pour autant que dans le délai des deux ans antérieurs la personne présumée coupable ait déjà été sanctionnée pour deux infractions mineures par une décision administrative définitive.

4. Ont la considération d'infractions très graves :

a) Les actes ou les omissions constituant discrimination multiple et intersectionnelle.

b) Les comportements de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe.

c) La pression grave exercée sur l'autorité, sur un ou une agent de cette autorité, sur le personnel fonctionnaire ou sur toute autre personne employée publique, dans l'exercice des pouvoirs administratifs pour exécuter les mesures que prévoit la présente Loi.

d) La commission d'une troisième infraction grave ou plus, à condition que dans le délai des deux ans antérieurs la personne présumée coupable ait déjà été sanctionnée pour deux infractions par une décision administrative définitive.

Article 66. Sanctions

Les infractions fixées par la présente Loi sont sanctionnées par des amendes conformément aux barèmes ci-dessous :

a) Les infractions mineures sont sanctionnées par une amende entre 100 et 500 euros.

b) Les infractions graves sont sanctionnées par une amende entre 501 et 3.000 euros.

c) Les infractions très graves sont sanctionnées par une amende entre 3.001 et 24.000 euros.

Article 67. Critères de gradation des sanctions

1. Pour déterminer le montant des sanctions, sont pris en considération les critères suivants :

a) L'intentionnalité du contrevenant.

b) La nature des dommages causés.

c) La permanence ou le caractère transitoire des répercussions de l'infraction.

d) Le nombre de personnes affectées.

e) Le degré de participation dans la commission de l'infraction.

f) La répercussion sociale des infractions et le degré de diffusion des moyens utilisés.

g) La récidive, pour la commission de plus d'une infraction de même nature, lorsqu'elle a été ainsi déclarée par une résolution administrative définitive.

h) Le bénéfice économique généré pour la personne auteur de l'infraction.

i) La condition d'autorité, agent de cette autorité, personnel fonctionnaire ou personne employée publique du contrevenant.

j) La condition de mineur ou de personne en situation de handicap de la victime.

2. Lorsque de la commission d'une infraction découle nécessairement la commission d'une ou d'autres infractions, la sanction imposée correspondant à l'infraction la plus grave.

Article 68. Sanctions accessoires

Lorsque les infractions sont très graves, l'organe qui règle le dossier de sanction, par une décision motivée, peut imposer comme sanction accessoire, en plus de l'amende correspondante, l'interdiction de recevoir des aides ou des subventions pour une période de trois années maximale, ou l'interdiction de passer des contrats avec l'Administration et les pouvoirs publics qui en dépendent durant une période de deux années maximum.

Article 69. Prescription

1. Les infractions prévues dans la présente Loi se prescrivent par une année si elles sont mineures, par trois ans si elles sont graves, et par cinq ans si elles sont très graves. Le délai de prescription commence à courir à partir du dernier jour auquel a été commise l'infraction.

2. Les sanctions imposées pour des infractions mineures prescrivent par une année, celles imposées pour des infractions graves par deux ans, et celles imposées pour des infractions très graves par trois ans. Le délai de prescription commence à courir à partir du lendemain du jour auquel la résolution imposant la sanction est devenue définitive.

Article 70. Extinction de la responsabilité

La responsabilité dérivée des infractions fixées par la présente Loi s'éteint par le paiement ou l'accomplissement de la sanction, par la prescription de l'infraction ou de la sanction et par le décès de la personne intéressée.

Article 71. Procédure de sanction

1. À défaut d'un régime de sanction spécifique établi par une norme sectorielle, l'ouverture et l'instruction des dossiers de sanction, tout comme l'imposition des sanctions correspondantes, correspond au ministère compétent en matière d'égalité. D'autre part, si le comportement qui porte atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe n'est pas prévu comme une infraction administrative dans la norme sectorielle correspondante, mais que ce comportement est typifié comme une infraction administrative dans la présente Loi, la compétence pour sanctionner ce comportement revient également au ministère compétent en matière d'égalité.

2. Lorsque le ministère compétent en matière d'égalité considère que le pouvoir de sanction correspond à un autre organe de l'Administration, il en informe cet organe et lui transfère le dossier correspondant.

3. À défaut d'un régime de sanction spécifique établi par une norme sectorielle, la procédure de sanction est réglée par le Code de l'Administration et par le Règlement régulateur de la procédure de sanction, avec les spécialités que réglemente le paragraphe ci-dessous.

4. Dans les cas où est fourni un début de preuve permettant de déduire qu'une des infractions prévues par la présente Loi a pu être commise par une autorité ou par le personnel au service des administrations publiques, l'organe administratif compétent,

lorsqu'il en a connaissance, adopte les mesures conservatoires opportunes pour que la situation de discrimination disparaisse. Il doit également engager la procédure disciplinaire correspondante contre la personne présumée responsable, conformément à la réglementation applicable, ou à la procédure de sanction prévue dans la présente Loi lorsque la personne présumée responsable est une autorité ou exerce une fonction publique n'ayant pas la condition de personnel au service des administrations publiques.

5. Si de l'instruction de la procédure sanctionnatrice correspondante, l'autorité ou le personnel au service des administrations publiques résulte responsable, les faits déclarés prouvés dans la décision qui met fin à la procédure lient l'administration correspondante à la procédure de responsabilité patrimoniale qui doit être instruite pour déterminer l'indemnisation qui, le cas échéant, est appropriée pour les dommages et intérêts susceptibles d'avoir été occasionnés en faveur de la personne victime de la discrimination.

Disposition additionnelle première. Assistance technique

Dans le but de promouvoir la mise en place effective des plans d'égalité et des mesures de prévention et approche du harcèlement sexuel et fondé sur le sexe, le ministère et le secrétaire d'État compétents en matière d'égalité, en collaboration avec l'Institut Andorran des Femmes, rédigent des guides et des manuels de référence et promeuvent et réalisent des actions de formation.

Disposition additionnelle deuxième. Registre sur les écarts professionnels liés au genre

L'obligation d'élaborer un registre sur les écarts professionnels liés au que prévoit l'article 56 de la présente Loi s'applique conformément aux règles suivantes :

- a) Dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus, l'obligation sera exigible dans un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi.
- b) Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, l'obligation sera exigible dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi.

Disposition transitoire unique. Normes applicables

La présente Loi n'est pas applicable aux procédures administratives et judiciaires initiées avant la date de son entrée en vigueur ; celles-ci se régiront donc par les normes antérieurement en vigueur.

Disposition finale première. Modification de la Loi qualifiée sur l'éducation, du 3 septembre 1993

1. L'article 3 de la Loi qualifiée sur l'éducation est modifié ainsi rédigé :

« Article 3

L'activité éducative vise à atteindre les objectifs suivants :

- a) Promouvoir et favoriser le développement de la personnalité de l'élève.

- b) Promouvoir l'acquisition d'habitudes intellectuelles et de techniques de travail.
- c) Transmettre des connaissances scientifiques, techniques, humanistes, artistiques et éthiques.
- d) Former à l'exercice d'activités professionnelles.
- e) Promouvoir le catalan comme langue du pays, en veillant à atteindre une maîtrise correcte et un usage nuancé et riche du catalan oral et écrit.
- f) Promouvoir l'esprit universel critique, ainsi que les comportements d'autonomie et d'adaptabilité, et contribuer à l'enrichissement des éléments culturels propres et spécifiques de la société andorrane.
- g) Promouvoir l'intégration et la participation sociale et civique.
- h) Former les enfants et les jeunes dans le respect pour la diversité et les droits et libertés fondamentaux, et dans l'exercice de la tolérance et de la liberté, dans les principes démocratiques de coexistence et de pluralisme.
- i) Inclure dans ses objectifs la promotion de l'égalité effective des femmes et des hommes, la visibilité et la reconnaissance de la contribution historique des femmes, l'élimination du langage sexiste et des stéréotypes de genre, l'éducation sexuelle dans l'égalité et la liberté, la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la LGTBI-phobie ».

2. Un nouveau paragraphe 4 est ajouté à l'article 23 de la Loi qualifiée sur l'éducation ainsi rédigé :

« Article 23

(...)

4. Les centres éducatifs, publics et privés, garantissent l'existence d'un organisme ou d'une personne responsable de concevoir, promouvoir et implémenter la perspective de genre dans tous les domaines éducatifs et de gestion du personnel. A ces effets, les personnes chargées de ces fonctions reçoivent une formation spécifique en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.»

Disposition finale deuxième. Modification de la Loi 17/2018, du 26 juillet, d'aménagement du système éducatif andorran

1. L'article 3 de la Loi 17/2018, du 26 juillet, de l'aménagement du système éducatif andorran est modifié ainsi rédigé :

« Article 3

Sont des objectifs du système éducatif andorran :

1. Promouvoir le développement culturel, intellectuel, social, corporel et moral des personnes.

2. Promouvoir l'esprit universel critique et créatif, tout comme les comportements d'adaptabilité, autonomie et entrepreneuriat.

3. Favoriser l'implication des personnes dans le développement d'une société durable, aussi bien dans le domaine social que dans l'environnemental et l'économique.

4. Former dans le respect vers la diversité et les droits et libertés fondamentaux, dans l'exercice de la tolérance et de la liberté dans les principes démocratiques de coexistence et de pluralisme.

5. Assurer l'utilisation soignée de la langue catalane, comme langue propre du pays dans tous les domaines de la communication, moyennant la connaissance de sa diversité de registres et de niveaux d'usage.

6. Promouvoir la connaissance de diverses langues et le développement de la compétence communicative plurilingue pour favoriser l'ouverture à la culture universelle et la communication fluide avec des citoyens et citoyennes d'autres pays.

7. Former pour l'exercice d'activités professionnelles.

8. Contribuer à la formation et l'enrichissement dans les éléments culturels propres et spécifiques de la société andorrane.

9. Répondre aux différences entre personnes pour des raisons d'origine sociale, économiques, culturelles, ethniques et géographiques et les percevoir comme un élément enrichissant.

10. Promouvoir la formation pour la paix, la solidarité et la coopération entre les peuples.

11. Garantir l'égalité des opportunités et la non-discrimination en promouvant l'inclusion de l'ensemble des élèves et en prenant en considération leur diversité.

12. Promouvoir la participation de tous les secteurs de la communauté éducative et la relation avec les autres systèmes éducatifs présents dans le pays.

13. Promouvoir l'égalité effective des femmes et des hommes, la visibilité et la reconnaissance de la contribution historique des femmes, l'élimination du langage sexiste et des stéréotypes de genre, l'éducation sexuelle dans l'égalité et la liberté, la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la LGTBI-phobie. Pour mettre en œuvre ces objectifs, le système éducatif doit notamment développer les actions suivantes :

a) L'introduction du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination des femmes et des hommes dans la programmation éducative et les curriculums scolaires de tous les niveaux, afin de garantir une éducation libre d'aspects sexistes et androcentriques.

b) L'élimination des contenus sexistes et des stéréotypes de genre dans les activités, les contenus et les matériels audiovisuels.

- c) La visibilité et la reconnaissance des apports historiques des femmes dans tous les domaines de la connaissance.
- d) La formation des élèves dans la coresponsabilité au niveau de la distribution des responsabilités domestiques et familiales.
- e) La reconnaissance de la valeur sociale des tâches de soins aux personnes dépendantes.
- f) L'orientation académique et professionnelle de l'ensemble des élèves libre de conditionnements de genre.
- g) La formation et l'orientation des élèves vers des études et des professions en rapport avec la programmation informatique, les mathématiques et autres disciplines scientifiques et technologiques pour éviter la division de genre et garantir un emploi féminin de qualité.
- h) La formation des élèves à l'usage non sexiste ni androcentrique du langage et de la communication audiovisuelle.
- i) La formation des élèves dans la connaissance, la prévention et l'approche de la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et ses causes, y compris les comportements constitutifs de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe.
- j) L'adoption de mesures pour que l'usage de l'espace et la participation des deux sexes aux activités scolaires se fasse de manière équilibrée.
- k) La promotion de travaux de recherche dans une perspective de genre qui permettent de connaître et de divulguer la situation et les besoins spécifiques des femmes.
- l) La promotion et la mise en place de programmes spécifiques en matière d'éducation affective et sexuelle respectueuse des femmes et sans aucun préjudice pour cause d'orientation sexuelle.
- m) La formation et la compétence initiale et permanente du personnel enseignant dans l'égalité de traitement et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en matière de violence à l'égard des femmes.
- n) La promotion de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils scolaires et dans les organes de gouvernement des centres scolaires, avec la garantie que les personnes qui en forment partie reçoivent une formation spécifique en matière de coéducation.
- o) La sensibilisation des élèves sur l'importance des jeux, des jouets, des jeux vidéo, des matériels audiovisuels et autres publications dans la transmission des stéréotypes de genre.
- p) La promotion de la sensibilisation des familles en matière d'égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes, à travers les associations de parents. »

Disposition finale troisième. Modification de la Loi 14/2018, du 21 juin, de l'enseignement supérieur

1. L'article 4 de la Loi 14/2018, du 21 juin, de l'enseignement supérieur est modifié ainsi rédigé :

« Article 4. Principes fondamentaux de l'enseignement supérieur

1. Les principes fondamentaux de l'enseignement supérieur sont les suivants :

a) L'utilisation de méthodes critiques dans l'étude des connaissances technologiques, scientifiques et humanistes.

b) L'interrelation entre enseignement et recherche.

c) La mobilité des étudiants, du personnel enseignant, du personnel de la recherche et du personnel administratif et technicien.

d) L'interdisciplinarité.

e) La coopération nationale et internationale.

f) La liberté académique.

g) La transparence.

2. Les institutions, publiques et privées, qui développent un enseignement supérieur en Principauté et aux universités garantissent l'introduction de la perspective de genre dans tous les domaines de la connaissance, dans l'activité académique et de recherche et dans la gestion de leur personnel. Elles doivent notamment :

a) Garantir l'introduction de la perspective de genre dans l'offre de formation.

b) Veiller à un usage non sexiste du langage et des contenus audiovisuels dans toutes leurs communications.

c) Donner de la visibilité aux apports scientifiques et académiques des femmes.

d) Promouvoir les activités d'enseignements et les travaux de recherche spécialisés en égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes.

e) Mener à terme des actions pour équilibrer la présence des deux sexes dans toutes les études, spécialement dans les disciplines où l'un des deux sexes est sous-représenté de façon significative.

f) Garantir la formation en égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe du personnel à son service, spécialement en matière de violence à l'égard des femmes.

g) Garantir l'égalité effective des femmes et hommes dans la carrière d'enseignement et de recherche, ainsi que parmi le personnel d'administration et des services, en donnant la priorité aux femmes, dans les mêmes conditions de capacités, pour occuper des positions dans lesquelles où elles sont sous-représentées.

h) Promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les organes collégiaux et dans tous les domaines de prise de décisions.

i) Élaborer un plan d'égalité de traitement et des opportunités entre femmes et hommes au niveau de l'accès, de la promotion et des conditions de travail du personnel administratif et technicien et du personnel enseignant et de la recherche.

j) Articuler des mesures spécifiques de prévention et d'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe.

k) Garantir que les évaluations du personnel enseignant et de la recherche réalisées par les organes compétents prennent en considération la perspective de genre et la non-discrimination fondée sur le sexe, ni directe ni indirecte ».

2. Un nouveau paragraphe 4 est ajouté à l'article 5 ainsi rédigé :

« Article 5. Organes de gouvernement et de représentation des institutions d'enseignement supérieur

(...)

4. Les centres d'enseignement supérieur et universitaire garantissent l'existence d'un organisme ou d'une personne responsable de concevoir, promouvoir, implémenter et évaluer la perspective de genre dans tous les secteurs d'intervention, y compris la gestion du personnel. À ces effets, les personnes chargées de ces fonctions reçoivent une formation spécifique en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes. »

Disposition finale quatrième. Modification de la Loi 15/2018, du 21 juin, de l'Université d'Andorre

Un nouveau paragraphe 4 est ajouté à l'article 4 de la Loi 15/2018, du 21 juin, de l'Université de l'Andorre ainsi rédigé :

« Article 4. Structure organisationnelle

(...)

L'Université d'Andorre garantit l'existence d'un organisme ou d'une personne responsable de concevoir, promouvoir, implémenter et évaluer la perspective de genre dans tous les domaines d'agissement, y compris la gestion du personnel. À ces effets, les personnes chargées de ces fonctions reçoivent une formation spécifique en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.»

Disposition finale cinquième. Modification de la Loi 37/2018, du 20 décembre, du sport de la Principauté d'Andorre

1. Une lettre r est ajoutée au paragraphe 3, et un paragraphe 5 à l'article 2 de la Loi 37/2018, du 20 décembre, du sport de la Principauté d'Andorre, ainsi rédigé :

« Article 2. Principes de la politique sportive

(...)

3. (...)

r) La défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur le sexe dans le monde du sport, moyennant la promotion de l'incorporation, de la participation et de la continuité des femmes dans le sport dans toutes les étapes de la vie et la promotion des sports auxquels participent les femmes. À cet effet, les politiques sportives facilitent les moyens matériels et économiques pour atteindre l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes dans la pratique sportive. Les politiques sportives promeuvent également la pratique sportive mixte en âge scolaire et l'émission et la couverture médiatique dans les médias et la publicité des activités sportives auxquelles participent les femmes.

(...)

5. Le Comité Olympique Andorran, le Comité Paralympique Andorran, la Fondation du Sport et les fédérations sportives font en sorte que leurs organes directeurs aient une composition équilibrée de femmes et d'hommes ».

Disposition finale sixième. Modification de la Loi qualifiée de la justice, du 3 septembre 1993

1. Le paragraphe 1 de l'article 35 ter de la Loi qualifiée de la justice est modifié dans les termes suivants :

« Article 35 ter

1. Le Conseil Supérieur de Justice est compétent pour ordonner et gérer la statistique judiciaire. Notamment il recueille et enregistre les données, ventilées par sexe et âge, qui ont trait à l'accès à la justice, y compris la participation des femmes dans le système judiciaire. Il recueille et enregistre également les données sur toutes les formes de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes, en les différenciant des données relatives à la violence domestique, en indiquant le sexe et l'âge de la victime et de l'agresseur et leur lien, le type de violence et la nature, sévérité et durée des peines imposées, tout comme l'émission de mesures de protection, y compris le nombre de mesures de protection demandées et celles accordées, el nombre de non-respect de ces mesures et les sanctions imposées suite à ces non-respects».

2. Un nouveau paragraphe 3 est ajouté à l'article 37 ainsi rédigé :

« Article 37

(...)

3. Le Conseil Supérieur de Justice élabore et présente chaque année au *Consell General* et au Gouvernement un rapport sur l'impact de genre dans le domaine judiciaire, y compris, le cas échéant, la proposition de mesures pour appliquer de façon effective le droit à l'égalité de traitement et des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes dans ce domaine ».

3. L'article 38 bis est modifié dans les termes suivants :

« Article 38 bis

Le Conseil Supérieur de Justice peut organiser, directement ou moyennant des conventions avec d'autres institutions, également étrangères et internationales, les activités formatrices qu'il juge appropriées au bon fonctionnement de l'Administration de justice.

De manière spéciale, il détermine les programmes de formation et de travaux pratiques que doivent suivre les juges en pratiques qui ont réussi les épreuves d'accès, les activités de formation nécessaires pour passer au deuxième degré, au troisième ou au supérieur dans chaque catégorie judiciaire, et les niveaux minima d'activité de formation continue que doit recevoir l'autorité judiciaire pendant son mandat.

Il garantit également que l'autorité judiciaire et le Ministère public dans tous les ordres juridictionnels reçoivent une formation complète initiale et continue en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, notamment , en matière de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et de discrimination multiple et intersectorielle dont souffrent les femmes en situation de vulnérabilité ».

4. Le paragraphe 3 de l'article 66 bis est modifié dans les termes suivants :

« Article 66 bis

(...)

3. Dans la phase de préparation aux concours, les personnes participantes effectuent un minimum de trois épreuves : une à caractère théorique sur les sujets préalablement publiés par le Conseil Supérieur de Justice dans les bases de la convocation, qui doit inclure l'étude du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, y compris les mesures contre la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes, et leur application transversale dans l'interprétation et l'application des normes juridiques ; une à caractère pratique, dans laquelle est proposée la résolution de deux cas, appartenant aux domaines juridiques indiqués dans les bases de la convocation, et une troisième de langues vivantes, qui consiste en la traduction de deux textes ou davantage à contenu juridique. Les deux premières épreuves doivent contenir au minimum une exposition orale. Les bases de la convocation indiquent la valeur de chaque épreuve dans la valorisation globale du processus.

(...) ».

Disposition finale septième. Modification de la Loi qualifiée du régime électoral et du referendum

1. Un nouvel article 15 bis est ajouté, ainsi rédigé :

« Article 15 bis. Participation équilibrée des femmes et des hommes

Les candidatures aux élections générales et aux élections communales doivent avoir une composition équilibrée de femmes et d'hommes, de sorte que, dans l'ensemble de la liste les personnes candidates de chaque sexe représentent au moins 40 %. Lorsque le nombre de postes à couvrir est inférieur à 5, la proportion de femmes et d'hommes doit procurer le majeur équilibre numérique possible. Les règles antérieures sont également appliquées dans les listes des suppléantes et suppléants ».

Disposition finale huitième. Modification de la Loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'élimination de la violence fondée sur le genre et de la violence domestique

1. La lettre g de l'article 15 est modifiée dans les termes suivants :

« Article 15. Assistance sociale

(...)

g) Gérer un registre des cas assistés pour pouvoir faciliter des données, en respectant la confidentialité, aux départements et aux organismes compétents pour élaborer une banque de données spécifique sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, en les différenciant des situations de violence domestique, ventilées par sexe et âge de la victime et de l'agresseur et leur lien, ainsi que par le type de violence ».

2. Deux nouveaux paragraphes 3 et 4 sont ajoutés à l'article 21 ainsi rédigés :

« Article 21. Mesures de protection institutionnelles

(...)

3. Dans chaque bureau de police doit être créé un groupe d'assistance aux victimes de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et leurs enfants, avec une formation spécialisée pour donner l'assistance et faire le suivi des victimes, garantissant ainsi le conseil, l'accompagnement et la sécurité, ainsi que l'exécution des mesures que l'autorité judiciaire aurait pu déterminer.

4. La police effectue la collecte et l'enregistrement des données relatives à toutes les formes de violence à l'égard des femmes, en les différenciant de celles relevant de la violence domestique, en indiquant le sexe et l'âge de la victime et de l'agresseur et leur lien, le type de violence et la nature de l'intervention de la police. »

Disposition finale neuvième. Modification de la Loi générale sur la santé, du 20 mars 1989

Un nouvel article 9 bis est ajouté, ainsi rédigé :

« Article 9 bis

Les administrations publiques compétentes en matière de santé garantissent l'intégration du principe d'égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes dans la politique de santé et dans la gestion de leur personnel. Elles adoptent notamment les mesures suivantes :

a) La promotion de la recherche scientifique, de la prévention, de la détection et du traitement des maladies qui touchent principalement les femmes ou qui ont un impact différentiel sur les femmes.

b) La détection précoce des situations de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes.

c) L'attention intégrale à la santé affective, sexuelle et reproductive des femmes qui garantisse le conseil sexuel et reproductif, avec une attention spéciale aux femmes adolescentes, et qui renforce l'autonomisation des femmes dans la prise de décisions concernant la contraception et les mesures de prévention des maladies sexuellement transmissibles.

d) La formation des élèves du système éducatif dans la prévention des grossesses non souhaitées et des maladies sexuellement transmissibles.

e) La collecte et le traitement, ventilé par sexe, des données contenues dans des sondages, des statistiques ou dans d'autres systèmes d'information médicale et sanitaire, ainsi que la collecte et le traitement différencié des situations de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes, avec des données ventilées par sexe et âge de la victime et de l'agresseur et leur lien, tout comme par le type de violence.

f) L'intégration du principe d'égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes dans la formation du personnel au service des organisations de santé, avec la garantie particulière de leur capacité pour détecter et répondre aux situations de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes, spécialement dans les services de soins de santé primaires.

g) La présence équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction et de responsabilité du système de santé ».

Disposition finale dixième. Modification de la Loi 1/2019, du 17 janvier, de la fonction publique

1. Un nouvel article 45 bis est ajouté, ainsi rédigé :

« Article 45 bis. Égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes

L'Administration générale applique le principe d'égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes au niveau de l'accès à l'emploi public et des conditions de travail et de carrière professionnelle. Elle doit, notamment :

a) Garantir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des tribunaux ou les organes techniques de sélection et de promotion.

b) Inclure dans les programmes pour accéder à l'emploi public les contenus relatifs à la réglementation relative à l'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

c) Garantir la formation continue des personnes employées publiques, en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

d) Évaluer périodiquement les lieux de travail en partant de critères non sexistes garantissant le principe d'égalité de rémunération pour le travail à valeur égale. À cet effet, sont des travaux à valeur égale ceux qui exigent aux travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités et de charge physique, mentale et psychosociale.

e) Adopter des mesures d'action positive en faveur des femmes pour accéder à des lieux de travail auxquels elles sont sous-représentées, de sorte que, à égalité de conditions d'adéquation, les candidates femmes soient prioritaires.

f) Établir des mesures effectives de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des personnes employées publiques.

g) Établir des mesures effectives de prévention et d'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe ».

2. L'article 119 est modifié dans les termes suivants :

« Article 119. Dispositions de la Loi directement applicables aux Comuns

Sont directement applicables aux Comuns les dispositions des titres I, III et IV, ainsi que les articles 32 (Principes généraux du système de sélection), 33 (Conditions générales), 37 (Concours de mobilité), 39 (Bases de la convocation), 45 (Égalité des opportunités), 45 bis (Égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes), 46 (Acquisition de la condition de fonctionnaire ou travailleur public), 49 (Situations administratives), 54 (Causes de la perte de la condition de fonctionnaire ou de travailleur public), 68 (Commission des services), 71 (Droits), 74 (Obligations et devoirs) et 75 (Incompatibilités), dans lesquels les références aux organes de l'Administration générale sont réputées remplacées par les organes correspondants des Comuns ».

Disposition finale onzième. Modification de la Loi 4/2019, du 31 janvier, sur l'emploi

1. L'article 21 de la Loi 4/2019, du 31 janvier, sur l'emploi est modifié dans les termes suivants :

« Article 21. Orientation professionnelle

1. L'orientation professionnelle consiste en l'ensemble des actions et des mesures d'information, d'accompagnement, de motivation et de conseil qui permettent aux personnes salariées ou sans emploi d'identifier leurs capacités et intérêts pour gérer de manière cohérente leur trajectoire de formation, de recherche d'emploi ou de démarrage de projets entrepreneuriaux.

2. Le Service de l'Emploi forme en matière d'égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes, le personnel qui intervient dans le processus d'orientation professionnelle ».

2. Le paragraphe 1 de l'article 24 de la Loi 4/2019, du 31 janvier, sur l'emploi est modifié dans les termes suivants :

« Article 24. Soutien à l'égalité des opportunités dans l'emploi

1. Le Gouvernement, conformément à ses compétences, prend spécialement en considération l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'accès, du maintien dans l'emploi, et de la promotion professionnelle. Il promeut également la conciliation entre la vie personnelle et familiale et la coresponsabilité des femmes et des hommes dans l'assomption des obligations familiales.

Dans ce but, l'objectif prioritaire des politiques de l'emploi consiste en l'amélioration de l'employabilité des femmes, notamment, moyennant la professionnalisation des secteurs et des emplois féminisés et l'adaptabilité des actions de formation et d'orientation professionnelle aux demandes du marché du travail et aux nouvelles technologies. À cet effet, et entre autres mesures, il est nécessaire d'adopter des programmes de formation professionnelle adressés aux femmes en emplois féminisés spécialement affectés par la numérisation et la robotisation du travail, et articuler des processus de professionnalisation, moyennant l'accréditation des connaissances et de l'expérience, des emplois féminisés, spécialement dans des activités de soins aux personnes dépendantes. (...) ».

3. Le paragraphe 1 de l'article 26 de la Loi 4/2019, du 31 janvier, sur l'emploi est modifié dans les termes suivants :

« Article 26. Promotion et soutien de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi

1. Le Service de l'emploi promeut et encourage les initiatives entrepreneuriales qui génèrent de l'emploi et de l'auto-emploi ; il les soutient, et rattache les actions aux profils des demandeurs d'emploi à la trajectoire et aux compétences les plus appropriées. L'activité de promotion et de soutien se concentre de préférence sur le travail autonome, l'économie sociale, le développement économique paroissial et sur les initiatives d'entrepreneuriat dirigées par des femmes. (...) »

Disposition finale douzième. Modification de la Loi 31/2018, du 6 décembre sur les relations de travail

1. Un nouvel article 5 bis est ajouté ainsi rédigé :

« Article 5 bis. Sélection du personnel, recrutement et promotion professionnelle

1. Les processus de sélection du personnel en vue de leur recrutement ou promotion professionnelle, se conforment à des critères objectifs et neutres depuis une perspective de genre qui empêchent des discriminations directes ou indirectes pour les femmes dans l'accès à l'emploi et dans la couverture des lieux de travail d'un niveau professionnel supérieur.

À travers la négociation collective, des mesures d'action positive peuvent être envisagées de sorte que, à égalité de conditions d'adéquation, les candidatures

féminines sont prioritaires au niveau du recrutement ou de la promotion professionnelle, lorsqu'il s'agit de couvrir des lieux de travail où les femmes sont sous-représentées. Ces mesures d'action positive sont également appliquées aux actions de formation, organisées dans le but de faire de la promotion professionnelle lorsqu'il s'agit de couvrir des lieux de travail où les femmes sont sous-représentées.

2. Les offres d'emploi et de promotion professionnelle garantissent l'usage d'un langage et d'une communication non sexistes. Il est interdit, dans une offre d'emploi ou de promotion professionnelle, de mentionner le sexe de la personne candidate ou de prendre en considération le sexe comme critère de sélection. Il est également interdit de refuser le recrutement d'une personne du fait du sexe, de la grossesse ou de la maternité. Exceptionnellement, ces interdictions ne sont pas applicables lorsque l'appartenance à un ou autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et que l'objectif est légitime et proportionné».

2. Un nouvel article 5 ter est ajouté ainsi rédigé :

« Article 5 ter. Classement professionnel et évaluation des lieux de travail

La classement professionnel et la définition des groupes professionnels doit partir d'une évaluation préalable des lieux de travail ayant comme objectif garantir l'absence de discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe. À cet effet, les critères d'évaluation des lieux de travail sont objectifs et neutres et répondent au niveau des connaissances professionnelles exigées, des capacités et des efforts physiques, mentaux et psychosociaux et de responsabilité des tâches. Ces critères sont appliqués de la même manière dans tous les lieux de travail ».

3. Le paragraphe 4 de l'article 6 est modifié dans les termes suivants :

« Article 6. Période d'essai

(...)

4. Durant la période d'essai aussi bien la personne salariée que l'entrepreneuse ou l'entrepreneur peuvent résilier, librement et à tout moment, le contrat conclu, à condition de le faire par écrit et de façon irréfutable. La faculté, pour l'employeur, de renoncer librement au contrat durant la période d'essai a comme limite le respect du principe d'égalité et de non-discrimination, de sorte que la renonciation par l'employeur est considérée nulle si elle répond à des motifs liés à la grossesse, à la maternité ou à l'exercice des droits de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ou suppose tout autre type de discrimination fondée sur le sexe ou d'autres facteurs discriminatoires ».

4. Un nouvel article 59 bis de la Loi 31/2018, du 6 décembre sur les relations du travail, ainsi rédigé :

« Article 59 bis. Droit à l'adaptation du temps de travail et au travail flexible pour motifs de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Les travailleurs ont droit à adapter leur temps de travail, y compris changer d'horaire ou de période de travail, ainsi qu'à accéder à des formules flexibles de gestion et de prestation de leur temps de travail, tels l'horaire flexible et le travail à distance, pour donner effet à leur droit à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour prendre soin d'une fille ou d'un fils de moins de 12 ans, ou de 18 ans si la fille ou le fils sont en situation de handicap reconnu ou souffrent d'une maladie grave, ou pour s'occuper directement de membres de leur famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité qui, pour cause d'âge, d'accident ou de maladie ne peuvent pas se suffire à eux-mêmes et ont besoin d'une assistance personnelle et directe.

Les demandes d'adaptation du temps de travail ou de formules flexibles de gestion et de prestation du temps de travail doivent être raisonnables et proportionnées par rapport aux besoins de la personne travailleuse et aux besoins organisationnels et productifs de l'entreprise.

Le travailleur qui fait la demande doit attester les besoins concrets de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Moyennant une négociation collective les termes pour exercer ce droit sont conclus. À défaut d'une négociation collective, l'entreprise ouvre un délai de négociation avec la personne travailleuse qui fait la demande, durant un délai maximal de 15 jours. Ce délai écoulé, l'entreprise notifie par écrit à la personne travailleuse l'acceptation de la demande, une proposition alternative ou bien le refus d'accéder à la demande de la personne travailleuse.

La personne travailleuse a le droit récupérer son horaire ou sa modalité de prestation de services antérieur, au terme du délai convenu ou lorsque le changement des circonstances familiales ainsi le justifient, si la période initialement prévue ne s'est pas encore écoulée ».

5. Un nouveau numéro 6 bis est ajouté à l'article 159 ainsi rédigé :

« Article 159. Infractions graves

(...)

6 bis. Ne pas respecter les obligations en matière de plans et de mesures d'égalité que la Loi fixe pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes ou la convention collective applicable, y compris le manquement aux obligations d'élaboration et d'enregistrement du registre sur l'écart professionnel de genre et de prévention et d'approche du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe visées aux articles 57 et 59, respectivement, de la susdite Loi. (...) »

6. Le paragraphe 4 de l'article 160 est modifié, et un paragraphe 4 bis et un paragraphe 4 ter est ajouté, ainsi rédigé :

« Article 160. Infractions très graves

(...)

4. Les licenciements et les renonciations discriminatoires faites par l'employeur, et autres décisions unilatérales de l'entrepreneuse ou de l'entrepreneur impliquant des discriminations en matière de rémunérations, formation, promotion et autres conditions de travail, pour cause de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, de handicap, d'opinion ou pour toute autre condition personnelle, sociale ou culturelle, ou d'affiliation, ou non, à une organisation syndicale ou politique, pour la condition de personne déléguée des salariés, membre du comité d'entreprise, personne salariée avec un mandat ou déléguée syndicale avec représentation au sein du comité d'entreprise ou qui soit déléguée des personnes salariées, ainsi que les décisions de l'entrepreneuse ou de l'entrepreneur qui supposent un traitement défavorable ou un effet négatif contre une personne travailleuse suite à la présentation d'une plainte, d'une réclamation, d'une dénonciation, d'une demande judiciaire ou à la formation d'un recours, de toute nature, destiné à empêcher sa discrimination et à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, ou à la suite d'être intervenu comme témoin dans une procès judiciaire, administratif ou interne destiné à empêcher la discrimination ou à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

4 bis. Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, lorsqu'il se produit dans le domaine des facultés de direction entrepreneuriale, indépendamment de qui est le sujet actif ».

4 ter. Ne pas élaborer ou ne pas appliquer le plan d'égalité, ou le faire en ne respectant manifestement pas les termes visés à l'article 58 de la Loi portant application effective du droit à l'égalité de traitement et des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes. (...) »

Disposition finale treizième. Modification de la Loi 13/2019, du 15 février, relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

1. Le paragraphe 2 de l'article 4 est modifié dans les termes suivants :

« Article 4. Signification du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

(...)

2. Nul ne peut être discriminé pour raison d'ascendance ou de naissance, de nationalité ou de manque de nationalité, d'origine nationale, raciale ou ethnique, de couleur, de sexe ou de genre féminin, de religion, de conviction ou d'opinion philosophique, politique ou syndicale, de langue, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre, ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. (...) »

L'article 33 est modifié dans les termes suivants :

« Article 33. Programme pour l'égalité effective des femmes et des hommes

Le Gouvernement et les Comuns, sur proposition du ministère compétent en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, adoptent, selon une périodicité quadriennale, un programme visant à promouvoir l'égalité effective des femmes et des hommes dans leurs domaines respectifs. Ces programmes incluent des mesures spécifiques pour favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ».

Disposition finale quatorzième. Modification de la Loi 6/2019, du 24 avril, de services sociaux et sociosanitaires

1. La lettre b du paragraphe 1 de l'article 21 de la Loi 6/2019, du 24 avril, des services sociaux et socio sanitaires est modifiée dans les termes suivants :

« Article 21. Prestations de soutien

1. (...)

b) Service d'attention intégrale aux victimes de violence fondée sur le genre. Il s'agit du service social qui offre aux femmes et, le cas échéant, à leurs enfants mineurs, une assistance pluridisciplinaire relative à la protection, l'information, l'orientation, le conseil et la récupération, et qui englobe les aspects psychologique, juridique et social. Il inclut les services et les équipements nécessaires pour garantir cette assistance.

Ce service réalise la collecte et le traitement différencié des situations de violence à l'égard des femmes, avec des données, ventilées par sexe et âge de la victime et de l'agresseur et leur lien, ainsi que par type de violence et d'intervention des services sociaux. (...) »

Disposition finale quinzième. Modification de la Loi de la juridiction administrative et fiscale

1. L'article 23 de la Loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre, est modifiée dans les termes suivants :

« Article 23. légitimation active

1. Peut saisir légitimement la juridiction administrative et fiscale :

a) Toute personne physique ou morale, publique ou privée, en ce qui concerne les actions soumises au contrôle de la juridiction administrative et fiscale conformément à l'article 1, lettre a, de la présente Loi.

b) Toute personne physique ou morale, publique ou privée, ayant un intérêt, un droit ou une expectative de droit liées aux actes soumis au contrôle de la juridiction administrative et fiscale conformément à l'article 1, lettre a, de la présente Loi.

c) L'Administration publique pour obtenir la déclaration de nullité de plein droit d'un acte administratif, conformément au Code de l'Administration.

2. Pour défendre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, les organisations syndicales et les associations et organisations constituées légalement qui ont comme but primordial la défense et la promotion de l'égalité de traitement et de la

non-discrimination et qui développent leur activité en territoire andorran ont également qualité pour agir, au nom et en intérêt des personnes affiliées ou associées, et pour autant qu'elles disposent de leur autorisation. Pour la défense du droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination fondée sur le sexe, ont également et spécialement qualité pour agir, au nom et en intérêt des personnes affiliées ou associées, et pour autant qu'elles disposent de leur autorisation, les associations de défense et de promotion des droits des femmes.

Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la légitimation processuelle des personnes identifiées comme affectées. »

2. L'article 44 bis de la Loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre de 1989 est supprimé.

Disposition finale seizième. Modification du Code de procédure civile

1. Les paragraphes 2 et 3 de l'article 34 de la Loi 24/2018, du 18 octobre, du Code de procédure civile sont supprimés ; l'article est désormais rédigé comme suit :

« Article 34. Droit d'action et légitimation

1. Le droit à la juridiction octroie au plaignant le droit de demander protection judiciaire au tribunal et d'en obtenir, sous réserve de remplir préalablement les conditions processuelles, un prononcé sur le fonds du procès. Le plaignant a le droit à s'opposer aux prétentions qui y sont exercées.

2. Ont qualité pour agir dans le procès les personnes titulaires de la relation juridique ou de l'objet litigieux qui ont un intérêt dans l'estimation ou le rejet des prétentions qui s'y exercent.

3. Toutefois, la présente Loi ou les autres lois applicables peuvent attribuer la légitimation processuelle à une personne autre que la titulaire de la relation juridique ou de l'objet litigieux. Concrètement, lorsqu'il s'agit de défendre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, les organisations syndicales, les associations professionnelles de travailleurs indépendants, les organisations de consommateurs et usagers et les associations et organisations légalement constituées ayant comme but primordial la défense et la promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination et qui développent leur activité en territoire andorran ont également la qualité pour agir, en intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition de disposer de leur autorisation. Pour la défense du droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination fondée sur le sexe, ont également et spécialement qualité pour agir, au nom et en intérêt des personnes affiliées ou associées, et pour autant qu'elles disposent de leur autorisation, les associations de défense et de promotion des droits des femmes.

Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la légitimation processuelle des personnes identifiées comme affectées. (...) »

2. Le paragraphe 2 est modifié et un paragraphe 3 de l'article 287 de la Loi 24/2018, du 18 octobre, du Code de procédure civile est ajouté, rédigé désormais dans les termes suivants :

« Article 287. Légitimation active et passive

(...)

2. Toutefois, pour défendre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans une procédure de travail, sont également légitimées pour intervenir, au nom et en intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition de disposer de leur autorisation, les organisations syndicales et les associations et organisations légalement constituées qui ont comme but primordial la défense et la promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination et qui développent leur activité en territoire andorran. En particulier, pour défendre le droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination fondée sur le sexe, ont également qualité pour agir, au nom et en intérêt des personnes affiliées ou associées, et pour autant qu'elles disposent de leur autorisation, les associations de défense et de promotion des droits des femmes.

Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la légitimation processuelle des personnes identifiées comme affectées.

3. La personne harcelée est la seule à être légitimée dans les procès sur harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe ».

Disposition finale dix-septième. Modification de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal

1. L'article 30 paragraphe 6 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal est modifié comme suit :

« Article 30. Circonstances aggravantes

Sont des circonstances qui aggravent la responsabilité criminelle :

[...]

6. Commettre le fait par un mobile discriminatoire. Constitue un mobile discriminatoire le traitement défavorable, d'infériorité ou excluant qui est donné à une personne ou à un collectif pour raison de naissance, de nationalité ou de manque de nationalité, d'origine raciale ou ethnique, de sexe ou de genre féminin, de religion, de conviction ou d'opinion philosophique, politique ou syndicale, de langue, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre, ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

[...]. »

2. Un nouvel article 114 bis est ajouté à la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal comme suit :

« Article 114 bis. Violence de genre :

1. Quiconque exerce une violence physique ou psychologique fondée sur une discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre, à l'égard d'une femme pour le simple fait d'être femme, qui comporte ou est susceptible de comporter des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, ainsi que la menace de les mener à terme, la coaction ou la privation arbitraire de liberté, aussi bien dans le domaine public que privé, doit être puni par une peine d'emprisonnement jusqu'à deux ans, sans préjudice des peines correspondantes pour le résultat dommageable s'il y en a eu.

2. Le conjoint ou la personne qui est ou a été liée à une femme par une relation similaire d'affectivité, qui exerce de la violence sur la femme, comme manifestation de la situation d'inégalité et des relations de pouvoir des hommes sur les femmes, doit être puni d'une peine d'emprisonnement de trois mois à trois ans, sans préjudice des peines correspondantes pour le résultat dommageable s'il y en a eu.

3. L'application du type pénal du présent article exclut l'application de ce que prévoit l'article 114. »

3. De nouveaux paragraphes 3 et 4 sont ajoutés à l'article 116 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, ainsi rédigés :

« Article 116. Lésions qualifiées

(...)

3. Celui qui induit ou contraint une personne à se soumettre aux conduites décrites au paragraphe antérieur, doit être puni de la même peine, déterminée également en prenant en considération si la victime est mineure ou majeure.

4. Est également puni celui qui facilite à une personne des moyens pour qu'il se soumette aux conduites décrites au paragraphe 2. La peine doit être la même que celle prévue pour l'auteur du fait principal si les moyens facilités sont essentiels pour la production du résultat et la réduite à la moitié des limites minima et maxima prévues dans la loi dans le reste de cas facilitateurs. »

4. L'article 144 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal est modifié dans les termes suivants :

« Article 144. Agression sexuelle

1. Celui qui, sans consentement, avec un consentement vicié ou moyennant violence ou intimidation, détermine une personne à prendre part à un comportement ou à une relation sexuelle doit être puni d'une peine d'emprisonnement de trois mois à trois ans.

2. Aux effets du paragraphe antérieur, on entend comme commis sans consentement ou avec un consentement vicié le comportement ou la relation sexuelle réalisé avec une personne privée de connaissance, inconsciente ou incapable d'opposer résistance, ou

avec abus de son incapacité. Toutefois, on entend par commis sans consentement le comportement ou la relation sexuelle réalisé avec des personnes mineures de 14 ans.

3. La tentative est punissable. »

5. L'article 146 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, est modifié dans les termes suivants :

« Article 146. Agressions qualifiées

1. L'agression sexuelle doit être punie d'une peine d'emprisonnement de deux à sept ans dans les cas visés à l'article 144 et d'une peine d'emprisonnement de six à quinze ans dans ceux visés à l'article 145, lorsque dans le fait concourt l'une des circonstances suivantes :

a) Exécuter le fait en groupe, avec le concours de deux ou davantage de personnes.

b) Que le coupable cohabite ou soit ascendant, descendant ou frère de la victime ou soit une personne qui exerce, de fait ou de droit, une autorité familiale sur elle.

c) Être la victime spécialement vulnérable en raison de son âge, incapacité, maladie ou situation. En tout la victime est spécialement est considérée spécialement vulnérable en raison de son âge lorsqu'elle a moins de 14 ans. Dans ce cas les peines s'appliquent dans leur moitié supérieure.

d) Lorsque, en ce qui concerne la nature de la conduite sexuelle, des moyens utilisés, des circonstances spécifiques ou de tout autre motif, l'agression sexuelle a un caractère dégradant et vexatoire pour la victime.

e) Lorsque l'agression est réalisée en faisant prévaloir son autorité, sa supériorité, avec abus de confiance, ou en situation de nécessité ou dépendance.

f) Lorsque la victime est privée de connaissance.

g) Lorsque, à travers l'agression, est mise en danger la vie ou l'intégrité physique de la victime.

h) Lorsque l'agresseur de manière directe, ou moyennant l'intervention d'un tiers, a laissé la victime dans une situation d'incapacité, de vulnérabilité ou d'inconscience de manière intentionnée pour exécuter l'agression sans résistance de la victime, en l'induisant à la consommation excessive de boissons alcoolisées, ou moyennant l'utilisation de produits pharmaceutiques, de drogues ou de toute autre substance naturelle ou chimique.

i) La diffusion de l'agression moyennant la technologie et/ou les réseaux sociaux.

2. Si deux ou plus des circonstances antérieures concourent, les peines s'appliquent dans leur moitié supérieure.

3. La tentative est punissable dans tous les cas. La proposition à travers les technologies de l'information et de la communication d'une rencontre avec un mineur de 14 ans dans

le but de commettre l'infraction visée aux articles 144 et 145 est considérée tentative si la proposition est suivie d'actions matérielles conduisant à ladite rencontre. »

6. Un nouvel article 146 bis est ajouté à la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, ainsi rédigé :

« Article 146 bis. Harcèlement sexuel

Quiconque adopte un comportement à caractère sexuel, verbal, non verbal ou physique, envers une personne, non souhaité par cette personne, qui a pour but ou pour effet la violation de sa dignité, doit être puni d'une peine d'arrêt. »

7. Le chapitre deux du Titre VII, délits contre la liberté sexuelle, articles 147, 148, 149 et 149 bis, de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, est modifié dans les termes suivants :

« Article 147. Actes sexuels sans consentement

(Sans contenu) »

« Article 148. Abus sexuels sur mineurs avec prévalence

(Sans contenu) »

« Article 149. Abus sexuels sur majeurs avec prévalence

(Sans contenu) »

« Article 149 bis. Harcèlement sexuel

(Sans contenu) »

8. Une disposition transitoire troisième est ajoutée à la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, ainsi rédigée :

« Disposition transitoire troisième

Les modifications du Code pénal adoptées par la Loi pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes n'ont pas d'incidence sur les personnes condamnées antérieurement en vertu des articles dérogés dans cette dernière Loi, étant donné qu'il n'existe pas de dépenalisation de la conduite, qui continue à être typifiée dans les nouveaux articles. »

Disposition finale dix-huitième. Mise à jour de sommes

Le Gouvernement peut, par le biais des lois de finances, modifier les montants des amendes coercitives fixés dans la présente Loi.

Disposition finale dix-neuvième. Institut Andorran des Femmes

Le Gouvernement développe par voie réglementaire l'Institut Andorran des Femmes visé à l'article 27 de la présente Loi dans le délai maximal de six mois à compter du jour de son entrée en vigueur.

Disposition finale vingtième. Registre des données et des indicateurs sur les écarts professionnels liés au genre

Le Gouvernement développe par voie réglementaire un registre public pour l'enregistrement des données et des indicateurs relatifs aux écarts professionnels liés au genre visé à l'article 56 de la présente Loi dans le délai de six mois à compter de son entrée en vigueur.

Disposition finale vingt et unième. Plans d'égalité au sein des entreprises

L'obligation d'élaborer des plans d'égalité visée à l'article 57 de la présente Loi doit être appliquée dans un délai de douze mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi.

Disposition finale vingt-deuxième. Registre des plans d'égalité

Le Gouvernement développe par voie réglementaire un registre public des plans d'égalité, dans le délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi.

Disposition finale vingt-troisième. Distinctif de l'égalité de traitement et des opportunités entre les femmes et les hommes

Le Gouvernement développe par voie réglementaire les conditions d'accès et de reconnaissance économique du distinctif, dans le délai maximal de six mois à compter du jour de l'entrée en vigueur de la présente Loi.

Disposition finale vingt-quatrième. Textes consolidés

Le Gouvernement est chargé, dans le délai maximal de six mois à compter du jour de l'entrée en vigueur de la présente Loi et dans les termes que prévoit l'article 116 du Règlement du *Consell General*, d'adresser au *Consell General* le Projet de texte consolidé de la Loi qualifiée de l'éducation ; de la Loi 17/2018, du 26 juillet, de planification du système éducatif andorran ; de la Loi 14/2018, du 21 juin, de l'enseignement supérieur ; de la Loi 15/2018, du 21 juin, de l'Université de l'Andorre ; de la Loi 37/2018, du 20 décembre, du sport de la Principauté d'Andorre ; de la Loi qualifiée de justice ; de la Loi qualifiée du régime électoral et du referendum ; de la Loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'élimination de la violence fondée sur le genre et de la violence domestique ; de la Loi générale sur la santé, du 20 mars 1989 ; de la Loi 1/2019, du 17 janvier, de la fonction publique ; de la Loi 4/2019, du 31 janvier, sur l'emploi ; de la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations de travail ; de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et de la non-discrimination ; de la Loi 6/2014, du 24 avril, des services sociaux et sociosanitaires ; de la Loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre 1989 ; de la Loi 24/2018, du 18 octobre, du Code de procédure civile, et de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, pour y inclure les modifications introduites jusqu'à présent dans lesdites lois.

Disposition finale vingt-cinquième. Entrée en vigueur

La présente Loi entrera en vigueur le lendemain de sa publication dans le Bulletin Officiel de la Principauté d'Andorre.

Casa de la Vall (Maison des Vallées), le 31 mars 2022

Roser Suñé Pascuet
Syndique Générale

Nous les coprinces la sanctionnons et la promulguons et en ordonnons sa publication dans le Bulletin Officiel de la Principauté d'Andorre.

Joan Enric Vives Sicília
Évêque d'Urgell
Coprince d'Andorre

Emmanuel Macron
Président de la République française
Coprince d'Andorre