

**Groupe d'experts sur la lutte contre la violence
à l'égard des femmes et la violence domestique
(GREVIO)**

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**Rapport soumis par l'Andorre
donnant effet aux dispositions
de la Convention du Conseil de l'Europe
sur la prévention et la lutte contre la violence
à l'égard des femmes et la violence domestique
conformément à l'article 68, paragraphe 1
(Premier cycle d'évaluation thématique)**

Réceptionné par le GREVIO le 4 septembre 2024

GREVIO/Inf(2024)5

Publié le 5 septembre 2024

Table des matières

Introduction.....	3
Partie I : changements concernant les politiques globales et coordonnées, les ressources financières et la collecte de données dans le domaine de la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.....	4
Article 7 : politiques globales et coordonnées	4
Article 8 : ressources financières	4
Article 11 : collecte des données et recherche.....	5
Partie II : informations sur la mise en œuvre de certaines dispositions dans des domaines prioritaires en matière de prévention, de protection et de poursuites judiciaires.....	6
Article 12 : obligations générales	6
Article 14 : éducation.....	6
Article 15 : formation des professionnels	6
Article 16 : programmes préventifs d'intervention et de traitement.....	7
Article 18 : obligations générales	7
Article 20 : services de soutien généraux	7
Article 22 : services de soutien spécialisés	8
Article 25 : soutien aux victimes de violence sexuelle.....	9
Article 31 : garde, droit de visite et sécurité	9
Article 48 : interdiction des modes alternatifs de résolution des conflits ou des condamnations obligatoires	11
Articles 49 et 50 : obligations générales et réponse immédiate, prévention et protection	11
Article 51 : appréciation et gestion des risques	12
Article 52 : ordonnances d'urgence d'interdiction	13
Article 53 : ordonnances d'injonction ou de protection	14
Article 56 : mesures de protection.....	14
Partie III : nouvelles tendances en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.....	15
Partie IV : données administratives et statistiques	16
Annexe.....	17

Introduction

En vertu de l'article 66, paragraphe 1, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (le GREVIO) est chargé de veiller à la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (la Convention d'Istanbul). Après sa procédure d'évaluation de référence, qui a donné un aperçu de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de la convention par chaque État partie, le GREVIO est chargé – en application de l'article 68, paragraphe 3, de la convention et de la règle 30 du Règlement intérieur du GREVIO (le Règlement intérieur) – de mener des procédures d'évaluation ultérieures divisées en cycles. Au début de chaque cycle, le GREVIO sélectionne les dispositions particulières sur lesquelles va porter la procédure d'évaluation et envoie un questionnaire (règle 31 du Règlement intérieur).

Pour son premier cycle d'évaluation thématique, le GREVIO a adopté un questionnaire qui sera adressé à tous les États parties ayant achevé le cycle d'évaluation de référence, selon un calendrier approuvé par le GREVIO. Les États parties sont tenus de transmettre au GREVIO leur réponse à ce questionnaire dans un délai de cinq mois à compter de la date de son envoi.

Le GREVIO a décidé de consacrer son premier cycle d'évaluation thématique au thème suivant : établir un climat de confiance en apportant soutien, protection et justice. Afin de traiter ce thème transversal, le présent questionnaire vise, dans sa première partie, à recenser les changements, après l'achèvement de la procédure d'évaluation de référence, dans des domaines clés comme les politiques globales et coordonnées, l'allocation des ressources financières et la collecte des données. Dans la deuxième partie, le but est d'obtenir des informations approfondies sur la mise en œuvre de certaines dispositions en matière de prévention, de protection et de poursuites des auteurs de violence. La mise en œuvre de ces dispositions doit encore être améliorée car des lacunes importantes ont été constatées lors de la procédure d'évaluation de référence et dans les conclusions sur la mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité des Parties. La troisième partie du questionnaire est consacrée aux nouvelles tendances en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Dans la quatrième et dernière partie, les États parties sont invités à fournir des statistiques annuelles, de nature administrative et judiciaire, pour les deux années calendaires complètes précédant la réception du présent questionnaire.

La réponse au questionnaire doit être rédigée dans l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe (c'est-à-dire en anglais ou en français) et doit contenir toutes les informations utiles sur la mise en œuvre de la convention depuis le premier rapport d'évaluation (de référence) du GREVIO, y compris des copies ou des extraits des lois, règlements, décisions judiciaires et documents stratégiques ou plans d'action auxquels il est fait référence dans la réponse (règle 33 du Règlement intérieur).

Le Domaine Politique d'Égalité du Gouvernement d'Andorre a été chargé de coordonner les réponses à ce questionnaire et d'élaborer le rapport.

Ce questionnaire a été répondu avec la collaboration des différents ministères qui font partie du Gouvernement, du corps judiciaire (Batllia et Fiscalia) et de l'Institut de la Femme d'Andorre dans lequel sont représentées les associations de femmes du pays.

Finalement, ce questionnaire a été approuvé par le Conseil des Ministres du 4 septembre 2024.

Ce questionnaire est livré avec les lois suivantes traduites en français ou en anglais :

- Loi 1/2015 (anglais)
- Loi 13/2019 (français)
- Loi 6/2022 (français)

Partie I : changements concernant les politiques globales et coordonnées, les ressources financières et la collecte de données dans le domaine de la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

Article 7 : politiques globales et coordonnées

1. Veuillez fournir des informations sur toute évolution intervenue sur le plan politique depuis l'adoption du rapport d'évaluation de référence du GREVIO consacré à votre pays et destinée à améliorer la mise en œuvre de la convention en garantissant des politiques globales qui couvrent les domaines de la prévention, de la protection et des poursuites des acteurs de violence, en matière de viol et de violence sexuelle, de harcèlement, de mutilations génitales féminines, de mariage forcé, de harcèlement sexuel, d'avortement forcé, de stérilisation forcée et de violence domestique. Veuillez préciser les mesures prises en particulier en ce qui concerne les formes de violence à l'égard des femmes qui n'avaient pas été auparavant traitées au sein des politiques, des programmes et des services englobant les quatre piliers de la Convention d'Istanbul.

Les actions entreprises se sont principalement inscrites dans l'approbation d'un cadre légal solide en matière du droit des femmes. À cet égard, il convient de souligner l'approbation de la Loi 13/2019 du 15 février pour l'égalité de traitement et la non-discrimination¹, ainsi que la Loi 6/2022 du 31 mars pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et d'opportunités et à la non-discrimination entre femmes et hommes². Ces lois ont pour toile de fond la Loi 1/2015 pour l'éradication de la violence basée sur le genre et de la violence domestique³.

D'une part, la Loi 13/2019 se présente comme une norme-cadre sur l'égalité et la non-discrimination en Andorre, développant le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination de manière générale, intégrale et transversale. La disposition finale quatrième de ce texte modifie la Loi 1/2015 pour y incorporer la définition de violence basée sur le genre contenue dans la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Ainsi, "la violence à l'égard des femmes est comprise comme une violation des droits humains et une forme de discrimination à l'égard des femmes, désignant tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique pour les femmes, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, tant dans la vie publique que privée."

D'autre part, la Loi 6/2022 prévoit une réglementation spécifique en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre femmes et hommes. Son objectif est donc d'éliminer l'inégalité structurelle subie par les femmes dans tous les domaines de la vie, renforçant l'engagement de l'Andorre en faveur de l'égalité de genre et de la non-discrimination, en s'alignant sur les normes internationales et les principes d'égalité de genre.

Cette loi repose sur cinq axes fondamentaux :

- I. La transversalité du principe d'égalité et de non-discrimination,
- II. La présence équilibrée des femmes et des hommes dans les domaines de représentation politique et de participation publique,
- III. Des mesures d'action positive pour l'égalité des chances dans les secteurs public et privé,
- IV. La conciliation familiale, professionnelle et la coresponsabilité,

¹ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=CGL20190312_14_02_03

² https://www.aferssocials.ad/images/stories/docs/ORIG_N-22-80_Versi%C3%B3_Llei_dones_i_homes_DEFINITIVA.pdf

³ <https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=lo27012003>

V. L'égalité dans le domaine du travail (notamment l'obligation d'adopter des mesures pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel et sexiste, la création de plans d'égalité dans les entreprises de plus de 50 employés et l'inscription de toutes les entreprises au registre public des données sur l'écart professionnel de genre).

De cette loi découlent diverses obligations, tant pour les administrations publiques comme pour le tissu entrepreneurial, parmi lesquelles se distinguent :

1.- Élaborer, mettre en œuvre et enregistrer des plans d'égalité (article 57) ;
Indépendamment de leur envergure, les entreprises de la Principauté doivent adopter toutes les mesures nécessaires pour éliminer les discriminations directes et indirectes entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi et dans les autres conditions de travail. De plus, les entreprises de 50 employés ou plus doivent élaborer un plan d'égalité négocié, chaque fois que possible, avec la représentation du personnel et conformément à la Charte des plans d'égalité basés sur le genre pour les entreprises⁴, publié par le gouvernement.

2.- Adopter des mesures préventives et de traitement des comportements de harcèlement sexuel et sexiste dans le domaine du travail (article 58) ;
Entre autres, les entreprises doivent élaborer et diffuser des codes de conduite de tolérance zéro à l'égard de ces comportements et organiser des sessions informatives et de formation destinée à l'ensemble du personnel. Pour satisfaire cette obligation, le gouvernement a approuvé des dispositions minimales relatives aux mesures préventives et de traitement des comportements de harcèlement sexuel et sexiste dans le domaine du travail, prévues dans le Décret 478/2023 du 11 octobre 2023⁵.

3.- Enregistrer les données et indicateurs sur l'écart professionnel basé sur le genre (disposition finale vingtième) ;
Les entreprises sont tenues de tenir un registre annuel avec des indicateurs relatifs à la différence de rémunération annuelle entre femmes et hommes. Les données et les indicateurs sur l'écart professionnel basé sur le genre doivent être enregistrés dans le registre public correspondant.

4.- Développer par voie réglementaire l'Institut Andorran des Femmes (disposition finale dix-neuvième) ;

La Loi 6/2022 inclut également la création de l'Institut Andorran des Femmes (ci-après, IAF)⁶ en tant qu'entité de droit public pour promouvoir la participation des femmes dans les domaines politique, économique, social et culturel. La création de l'Institut Andorran des Femmes répond au fait que, d'une part, les gouvernements sont responsables d'intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le cycle de politiques publiques, et d'autre part, conformément aux programmes d'action européens pour l'égalité des chances entre femmes et hommes, elle répond à la promotion des politiques d'égalité avec la participation d'organismes spécifiques, des acteurs sociaux et de la société civile organisée.

Actuellement, l'IAD est réglementé et dispose de son propre budget, ce qui le rend déjà opérationnel. Il est composé du secrétariat général et de la commission exécutive. Parmi ses fonctions, il doit travailler avec la société en général pour renforcer l'autonomisation des femmes, l'égalité dans les entreprises, la prévention de la violence basée sur le genre, sensibiliser la société en faveur de l'égalité et offrir des conseils pour lutter contre toute discrimination que souffrent les femmes.

Parmi les actions menées en 2023, l'IAD a lancé une Charte qui oriente sur la pratique du langage inclusif et non sexiste, a initié une Base de Données de Femmes Référentes, a promu, conjointement avec le Secrétariat à l'Égalité, différentes formations à l'Université d'Andorre destinées aux diverses administrations sur les domaines d'application de la Loi

⁴ https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/guia_igualtat_empresa.pdf

⁵ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2023_10_16_14_21_09

⁶ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2023_11_07_10_27_13

6/2022 (Plans d'Égalité, Rapports d'Impact de Genre) ainsi qu'avec la Chambre de Commerce, d'Industrie et de Services, des formations pour les entreprises. Il a également impulsé des formations sur les protocoles de prévention du harcèlement sexiste spécifiques pour les entités sportives et les entreprises du secteur hôtelier et de la restauration. Il a lancé une campagne en différentes phases et avec différents publics cibles sur la manière d'éliminer les stéréotypes basés sur le genre, ainsi qu'une campagne spécifique pour divulguer les différentes symptomatologies des femmes en cas d'infarctus du myocarde. Il a participé à différentes actions sur l'éducation en soutenant le Forum National de la Jeunesse et l'association Carnet Jove. Il a élaboré différentes infographies et cartes conceptuelles pour fournir un soutien informatif aux femmes des groupes de résidents et aux jeunes adolescentes. En collaboration avec l'APDA (Agence Andorrane de Protection des Données), il élabore un manuel pour la protection numérique des filles, jeunes filles et femmes appartenant à des groupes vulnérables. De plus, il finalise la rédaction du Rapport sur la situation de l'égalité entre femmes et hommes en Andorre en 2023.

En ce qui concerne la violence basée sur le genre, début 2024, un Groupe de Travail sur la Violence Basée sur le Genre a été créé, réunissant des représentants des différents ministères et institutions impliqués dans le protocole de la violence basée sur le genre pour résoudre divers incidents et irrégularités et garantir le bon fonctionnement de ce protocole.

Dans le domaine de l'enfance et de l'adolescence, il convient de mentionner la Loi 14/2019, qualifiée des droits de l'enfance et de l'adolescence⁷, qui vise à établir juridiquement les droits et devoirs de l'enfance et de l'adolescence de manière détaillée et adaptée à leur réalité actuelle, en mettant l'accent sur la prévention pour favoriser leur croissance saine et positive. Tout cela selon le principe d'égalité des chances et de non-discrimination, en respectant la diversité et en intégrant la perspective basée sur le genre.

Suite à l'approbation de cette loi, le Plan National de l'Enfance et de l'Adolescence d'Andorre 2022-2026⁸ a été développé. Ce plan établit les objectifs à atteindre en matière de politiques destinées aux enfants et adolescents pour les quatre prochaines années, ainsi que les engagements pris, les stratégies et les actions concrètes à mettre en œuvre.

Pour son élaboration, non seulement la législation andorrane a été prise en compte, mais également les normes internationales telles que la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels. La participation des enfants et des adolescents eux-mêmes ainsi que des autres acteurs travaillant avec et pour l'enfance et l'adolescence, tels que la Commission Nationale de l'Enfance et de l'Adolescence, la Division des droits de l'enfance du Conseil de l'Europe, et des techniciens et professionnels de différents ministères, des communes et autres organismes, ainsi que des associations et entités du troisième secteur, a été sollicitée.

Il convient également de souligner l'approbation en 2020 du Plan de sensibilisation à l'égalité de genre dans les centres éducatifs d'Andorre⁹, le Protocole d'action de l'Association Action Féministe d'Andorre pour le traitement de la violence basée sur le genre et domestique¹⁰, ainsi que le Protocole de prévention et d'intervention des communes en cas de violence basée sur le genre et domestique¹¹.

En matière d'accessibilité, l'adaptation au format accessible par la lecture facile de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique se distingue¹². Cela permet de la rendre accessible aux groupes vulnérables et en risque d'exclusion sociale, tels que les personnes ayant

⁷ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=CGL20190312_14_02_50

⁸ https://www.aferssocials.ad/images/stories/docs/Pla Nacional_InfanciaAdolescencia_22-26.pdf

⁹ https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/Igualtat/Pla_sensibilitzacio_igualtat_genere.pdf

¹⁰ https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/Igualtat/Protocol_accio_feminista.pdf

¹¹ https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/Igualtat/Protocol_actuacio_comuns_VG.pdf

¹² https://www.aferssocials.ad/images/stories/docs/Conveni_violencia_contra_les_dones_LF.pdf

une déficience intellectuelle ou cognitive. Cette adaptation vise également à informer l'ensemble de la population sur les dispositions de la convention dans un langage plus accessible en synthétisant le document et en y ajoutant des images.

Le document a été partagé avec les associations qui défendent les intérêts et les droits des femmes et des personnes handicapées. En ce qui concerne les médias, en 2019, des formations sur le traitement de la violence basée sur le genre et domestique ont été organisées pour les médias, et un travail conjoint a été initié pour élaborer un document de bonnes pratiques avec les médias. En 2022, le guide "Égalité et Communication. Réflexions et bonnes pratiques pour le traitement de la diversité et de l'égalité sociale"¹³ a été finalisé, structuré en sept blocs: enfance et adolescence; jeunesse; égalité entre femmes et hommes; diversité sexuelle et de genre ; diversité socioculturelle et ethnique; personnes âgées; et personnes handicapées. Dans chacun de ces chapitres, un petit glossaire de concepts orientant vers un langage inclusif est détaillé, ainsi qu'un diagnostic de la situation actuelle dans les médias et des recommandations pour rectifier des pratiques discriminatoires ou qui victimisent, avec des orientations pour adopter des modèles alternatifs.

Lors de la publication de ce guide, trois formations ont été organisées avec l'association des médias et les différents médias. De plus, une diffusion a été réalisée sur les réseaux sociaux et les sites web. Un autre document approuvé en 2022 est "Le Plan intégral sur la victimisation secondaire. Guide de bonnes pratiques (PIVS)"¹⁴, résultat de l'engagement pris avec la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination. Ce plan conceptualise les différents types de victimisations, identifie les agents susceptibles de provoquer une victimisation secondaire et recueille des orientations et recommandations pour promouvoir de bonnes pratiques et prévenir ces situations.

Enfin, il convient de noter que le Service d'Assistance aux Victimes de Violence Basée sur le Genre (désormais, SAVVG) et le Service d'Assistance aux Victimes de Violence Domestique (désormais, SAVVD) de la Direction des Politiques d'Égalité, du Ministère des Affaires Sociales et de la Fonction Publique du Gouvernement d'Andorre, continuent d'être des points de référence consolidés dans le pays. Ces services se distinguent par son attention directe et son rôle d'organe de coordination dans la lutte contre la violence basée sur le de genre à l'échelle nationale. Le service dispose d'une équipe technique spécialisée, garantissant une proactivité adéquate dans la détection, la prévention et la gestion des cas de violence basée sur le genre et domestique, ainsi que toute autre situation de discrimination.

L'éthique professionnelle est un pilier fondamental dans l'exercice de l'équipe technique du service, reconnaissant et s'impliquant dans les causes et les inégalités sociales, et abordant la nature structurelle de cette problématique qui affecte particulièrement les femmes et les filles. Cela implique non seulement de soutenir les victimes, mais aussi de travailler activement dans la prévention et à la sensibilisation de la société, en collaboration avec les institutions et les entités œuvrant pour les droits humains.

¹³ https://www.aferssocials.ad/images/stories/docs/igualtat_i_comunicacio.pdf

¹⁴

https://www.aferssocials.ad/images/stories/docs/pla_integral_sobre_victimitzacio_secundaria_compresed.pdf

Dans cette optique, la Commission Nationale de Prévention de la Violence Basée sur le Genre et la Violence Domestique (article 20 de la loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'éradication de la violence basée sur le genre et de la violence domestique)¹⁵, organe politique et technique de coordination et de coopération, convoque tous les deux ans, avec la coordination de la Direction des Politiques d'Égalité, des représentants des divers domaines gouvernementaux liés aux services sociaux, à la santé, à l'éducation, au travail, au logement, à la justice et de la police, pour promouvoir le travail stratégique et méthodologique et les bonnes pratiques dans la prévention et l'éradication de la violence basée sur le genre et domestique. Ils mettent à jour et complètent le guide de collaboration et d'intervention interinstitutionnelle dans les cas de violence basée sur le genre et domestique, les circuits d'action, la coordination et le transfert des incidents.

2. Le cas échéant, veuillez donner des informations sur les mesures prises pour que les définitions de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes figurant dans la législation nationale ou dans les documents stratégiques soient conformes aux définitions figurant à l'article 3 de la Convention d'Istanbul ; veuillez fournir les dispositions pertinentes en français ou en anglais.

La Loi 13/2019 modifie le paragraphe 1 de l'article 2 de la Loi 1/2015 pour y incorporer la définition de la violence basée sur le genre contenue dans la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Ainsi, la violence basée sur le genre et donc envers les femmes, est définie comme "une violation des droits humains et une forme de discrimination contre les femmes, désignant tous les actes de violence basés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique pour les femmes, y compris la menace de tels actes, la coercition ou la privation arbitraire de liberté, dans la vie publique ou privée."

Par ailleurs, la Loi 6/2022, du 31 mars, pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et d'opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes, prévoit diverses modifications de la réglementation sectorielle en ligne avec la Convention d'Istanbul. La disposition finale dix-sept stipule que :

L'article 30, paragraphe 6 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, est modifié pour inclure comme circonstance aggravante de la responsabilité pénale "commettre l'acte pour un motif discriminatoire" et "constitue un motif discriminatoire le traitement défavorable, d'infériorité ou excluant donné à une personne ou un collectif en raison de la naissance, de la nationalité ou de l'absence de nationalité, de l'origine raciale ou ethnique, du sexe ou du genre féminin, de la religion, des convictions ou opinions philosophiques, politiques ou syndicales, de la langue, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale."

Un nouvel article 114 bis est incorporé dans la Loi 9/2005 pour définir le délit de violence basée sur le genre.

L'article 144 de la Loi 9/2005 est modifié pour redéfinir le concept d'agression sexuelle comme des actes où "sans consentement, avec un consentement vicié, ou par la violence ou l'intimidation, une personne est contrainte de participer à un comportement ou à une relation sexuelle", et précisant que l'acte sans consentement ou avec consentement vicié fait référence au "comportement ou à la relation sexuelle réalisée avec une personne privée de sens, inconsciente ou incapable de résister, ou par abus de son incapacité. De plus, il est considéré comme commis sans consentement le comportement ou la relation sexuelle réalisée avec des personnes de moins de quatorze ans."

L'article 146 de la Loi 9/2005 est modifié pour définir les circonstances qualifiant le délit d'agression aggravée, par exemple, lorsque l'agresseur, directement ou par l'intervention d'un tiers, a intentionnellement mis la victime dans une situation d'incapacité, de manque de défenses ou d'inconscience pour exécuter l'agression sans résistance de la victime, en l'induisant à consommer excessivement des boissons alcoolisées, ou par l'utilisation

¹⁵ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD20160310_11_57_47

de médicaments, de drogues ou de toute autre substance naturelle ou chimique; lorsque la victime est inconsciente ou en raison de la diffusion de l'agression par le biais de la technologie et/ou des réseaux sociaux.

Un nouvel article 146 bis est ajouté à la Loi 9/2005, du 21 février, pour définir le délit d'harcèlement sexuel comme "un comportement de nature sexuelle, verbal, non verbal ou physique, envers une personne, non désiré par cette personne, qui a pour objectif ou pour effet de violer sa dignité."

3. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises par vos autorités pour faire en sorte que les politiques sur la violence à l'égard des femmes et sur la violence domestique accordent la priorité aux droits des femmes et à leur autonomisation, et veuillez fournir des informations sur toute mesure prise pour renforcer l'intersectionnalité de ces politiques, conformément à l'article 4, paragraphe 3, de la convention¹.

L'article 6 de la loi 6/2022, aborde la discrimination multiple et intersectionnelle, définie comme les situations dans lesquelles "une femme, en raison de son sexe et de son appartenance à d'autres groupes également discriminés pour divers facteurs, subit des formes aggravées et spécifiques de discrimination."

En outre, le Guide de collaboration et protocoles d'action en cas de violence basée sur le genre et sur la violence domestique¹⁶ aborde spécifiquement les particularités des femmes victimes de violence basée sur le genre en situation de vulnérabilité particulière ou victimes de double discrimination ou d'autres facteurs pertinents, tels que les femmes récemment arrivées sur un territoire, en situation d'exclusion sociale, enceintes, âgées ou handicapées.

Ensuite, on souligne la collaboration étroite de l'Unité de Politiques d'Égalité avec d'autres services du Ministère des Affaires Sociales et de la Fonction Publique du Gouvernement d'Andorre, tant dans l'intervention directe auprès des victimes de violence ou de discrimination intersectionnelle que dans la création, la mise en œuvre et l'adaptation de campagnes et d'actions de prévention et de sensibilisation.

À titre d'exemple, l'Unité de Politiques d'Égalité, conjointement avec l'Unité de Promotion de l'Autonomie Personnelle du Ministère des Affaires Sociales et de la Fonction Publique, a mené une action partagée en 2024 à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre et de la Journée internationale des personnes handicapées le 3 décembre. Cette action visait à donner de la visibilité et à sensibiliser sur la violence basée sur le genre subie par les femmes handicapées, soulignant une double discrimination, et avait pour objectif de sensibiliser et d'éduquer la société sur l'intersection entre handicap et violence basée sur le genre. En plus, elle encourageait la participation active des femmes handicapées dans la prise de décisions. Une journée audiovisuelle a été organisée avec la présentation du documentaire "Ama-das" (2022) et la participation de la présidente de la Confédération Espagnole des Personnes Handicapées Physiques et Organiques (CONCEMFE) de Navarre, qui a inspiré le documentaire, et la réalisatrice du film, Marga Gutiérrez.

En général, tous les événements organisés par l'Unité de Politiques d'Égalité impliquent la participation d'un expert en traduction et interprétation en langue des signes. De plus, dans les interventions auprès des femmes victimes de violence de genre, les deux départements bénéficient de l'expertise d'une équipe de professionnels pour créer des synergies et collaborer à l'attention optimale des victimes.

¹⁶

Article 8 : ressources financières

4. Veuillez fournir des informations sur toute évolution intervenue depuis l'adoption du rapport d'évaluation de référence du GREVIO consacré à votre pays concernant les ressources financières et humaines allouées à la mise en œuvre de politique intégrée, ainsi qu'aux mesures et programmes visant à prévenir et à combattre toutes les formes de violence couvertes par la Convention d'Istanbul, y compris le caractère pérenne et approprié de ces ressources.

Ressources humaines :

L'Unité de Politiques d'Égalité a progressivement augmenté ses ressources humaines. Actuellement, elle comprend :

Une cheffe de service
4 techniciens/techniciennes d'assistance sociale
3 psychologues
1 technicienne en égalité
2 administratives

Ressources financières :

L'Unité de Politiques d'Égalité a également vu son budget augmenter au fil des années :

2020	2021	2022	2023
74.126,81€	71.691,71€	81.074,06€	129.781,83€

Le budget approuvé pour 2024 est de 246.450,07 €.

5. Veuillez fournir des informations plus spécifiquement sur tout changement opéré dans l'allocation de ressources humaines et financières aux organisations œuvrant pour la défense des droits des femmes qui fournissent des services de soutien spécialisés aux victimes, y compris les organisations qui viennent en aide aux femmes et aux filles migrantes, y compris le caractère pérenne et approprié de ces ressources.

Depuis 2020, l'Unité des Politiques d'Égalité du Gouvernement d'Andorre organise un appel pour octroyer des subventions aux entités qui promeuvent des projets d'égalité basée sur le genre. Cette initiative vise à reconnaître et à soutenir le travail des organisations non gouvernementales (ONG) et de la société civile dans la lutte contre les formes de violence couvertes par la Convention d'Istanbul.

Depuis la première édition de cet appel à projets, le nombre de projets présentés a augmenté de manière exponentielle, passant d'un seul projet en 2020 à 14 projets en 2023. Cette croissance témoigne de l'engagement croissant des organisations locales dans la promotion de l'égalité de genre.

Le budget consacré à ces projets a également augmenté au fil des ans. En 2023, une enveloppe budgétaire de 40 000 € a été prévue pour financer les projets d'égalité basée sur le genre.

En 2024, ce montant est passé à 64 962,68 €, répartis entre plusieurs organisations et projets, notamment :

- Associació de Dones d'Andorra
- AIMARA
- Associació Andblockchain
- Cerqueda Recursos Humans
- Col·legi d'Advocats d'Andorra
- Cooperand amb Llatinoamèrica
- Creu Roja Andorrana
- Federació Andorrana de Padel
- In 2 The Forest
- Projecte Vida
- Socrepro
- Ticand
- Unió Ràdio del Pirineu
- Victus

En plus des subventions directes aux projets, le Gouvernement finance également l'Institut Andorran des Droits des Femmes (IAD) par le biais de dotations provenant des transferts alloués dans les budgets de l'État. Pour l'année 2023, le budget initial de l'IAD était de 139 361 €¹⁷.

L'engagement du Gouvernement d'Andorre, à travers l'Unité des Politiques d'Égalité, se traduit par un soutien financier croissant et une reconnaissance accrue des efforts des ONG et de la société civile. Cette dynamique positive reflète une forte volonté de promouvoir l'égalité du genre et de lutter contre la violence basée sur le genre, conformément aux directives de la Convention d'Istanbul.

Article 11 : collecte des données et recherche

6. Veuillez fournir des informations sur toute évolution intervenue depuis l'adoption du rapport d'évaluation de référence du GREVIO consacré à votre pays en ce qui concerne l'instauration de catégories de données comme la forme de violence, le sexe et l'âge de la victime et de l'auteur des violences, la relation entre la victime et l'auteur des violences, et le lieu où les violences ont été commises, lors de la de la collecte de données administratives relatives à la violence à l'égard des femmes et à la violence domestique émanant des services répressifs, du secteur de la justice, des services sociaux et du secteur de la santé publique.

L'Observatoire Social et de l'Égalité¹⁸, composé du Département de Statistique, de la Secrétaire d'État à l'Égalité et à la Participation Citoyenne, de l'Institut Andorran des Femmes et d'Andorra Recerca+Innovació, a élaboré un système d'indicateurs d'égalité. Ce système permet d'analyser des données dans les secteurs public et privé, afin de comprendre la réalité statistique des inégalités et des violences, et de favoriser des politiques, des stratégies et des actions pour une société plus égalitaire et juste.

Le système d'indicateurs comprend différents domaines, chacun avec plusieurs indicateurs, dont certains avec des données couvrant la période de 2018 à 2023. Les trois domaines où les progrès en matière de statistiques ont été les plus significatifs sont :

- Données sur la violence basée sur le genre :
 - Nombre de cas
 - Types de violences
 - Plaintes

¹⁷ https://9ndf5d.n3cdn1.secureserver.net/wp-content/uploads/2024/04/Memoria-dactivitats_versio-final.pdf

¹⁸ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD20230125_12_19_15

-
- Arrestations
 - Caractéristiques sociodémographiques

- Données sur l'emploi :

- Personnes salariées par secteur
- Écart salarial entre les sexes

- Données sur les organes de pouvoir et de décision :

- Membres du Conseil Général, du Gouvernement, des "comuns" (Mairies)
- Membres du système judiciaire et des corps spéciaux

Dans les prochaines années, une priorité est de continuer à collecter des données détaillées par sexe et d'élargir les études pour créer des données de référence nationales sur des questions spécifiques de genre. Cela permettra de suivre la progression dans différents domaines du pays.

Créé en 2020, l'Observatoire Social et de l'Égalité¹⁹ est une ressource clé pour analyser les informations actualisées sur la situation des femmes. Il formule des recommandations, des propositions et des plans d'action pour améliorer et compléter les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. L'Observatoire exige également que toutes les données recueillies par l'administration publique soient détaillées par sexe et coordonne les agents impliqués dans les études et les statistiques.

Les liens vers les pages web des organismes membres de l'Observatoire sont les suivants:

-Département de Statistique du Gouvernement:

<https://www.estadistica.ad/portal/apps/sites/#!/estadistica-ca/pages/publicacions>

-Andorra Recerca+Innovació (ARI): <https://www.ari.ad/>

-Institut Andorran des Femmes: <https://iad.ad/>

Pour améliorer la détection précoce de la violence basée sur le genre, des questions relatives à cette violence ont été ajoutées à l'Enquête nationale de santé de 2024. Cela vise à obtenir plus de données sur les femmes subissant des violences basées sur le genre, et pas seulement sur celles qui se rendent dans un département gouvernemental ou au SAVVG. L'échantillon de l'enquête comprend 900 personnes âgées de plus de 15 ans résidant dans le pays. Les résultats de cette étude seront présentés en 2025.

7. Le cas échéant, veuillez fournir des informations sur toute mesure prise depuis l'adoption du rapport d'évaluation de référence du GREVIO consacré à votre pays, dans le but de permettre la collecte de données sur :

a. le nombre d'ordonnances d'urgence d'interdiction et d'ordonnances de protection, sur le nombre de violations de ces ordonnances et sur les sanctions imposées en conséquence ;

b. le nombre de fois où les décisions relatives au droit de garde des enfants ont abouti à la limitation ou à la déchéance des droits parentaux en raison de la violence exercée par un parent sur l'autre parent.

8. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour permettre de suivre le cheminement des affaires de violence à l'égard des femmes et de violence domestique, depuis le signalement jusqu'à la condamnation, à tous les stades de la procédure menée par les services répressifs et judiciaires.

Depuis quelques années, l'organe judiciaire d'Andorre travaille pour l'implantation du système "Avantius" afin de collecter des données judiciaires. Cependant, ce système ne

¹⁹ <https://observatorisocial.ad/observatoris/312-genere>

permet pas encore de recueillir des données détaillées par sexe ou par d'autres critères spécifiques dans le domaine de l'égalité et de la violence basée sur le genre.

Partie II : informations sur la mise en œuvre de certaines dispositions dans des domaines prioritaires en matière de prévention, de protection et de poursuites judiciaires

Article 12 : obligations générales

9. Veuillez fournir des informations sur toute mesure de prévention primaire destinée à changer les mentalités et les attitudes en lien avec la violence à l'égard des femmes et à réduire l'exposition des femmes à la violence fondée sur le genre :

- a. en s'attaquant aux préjugés et aux stéréotypes de genre, aux coutumes et aux traditions préjudiciables fondées sur l'idée de l'infériorité des femmes ;**
- b. en prenant en compte de manière spécifique la violence fondée sur le genre qui affectent de manière disproportionnée les femmes et les filles soumises au risque de discrimination intersectionnelle**
- c. en encourageant tous les membres de la société, y compris les hommes et les garçons, à contribuer activement à la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes couvertes par le champ d'application de la Convention d'Istanbul, et en favorisant l'autonomisation des femmes et des filles dans tous les domaines.**

Depuis le Gouvernement d'Andorre, diverses actions sont menées chaque année en collaboration avec des associations de femmes pour commémorer la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25N). Ces actions visent à sensibiliser la population, à rendre visible le problème de la violence basée sur le genre et à montrer l'engagement des institutions publiques pour son éradication. Voici quelques-unes des actions répétées annuellement :

- Messages sur les panneaux lumineux de circulation :
Intégration des phrases "25N contre la violence à l'égard des femmes" et "Andorre, pays libre de violences basée sur le genre" sur les panneaux lumineux. Messages disponibles en catalan, espagnol, anglais et français. Visibilité pendant le 25 novembre et les quatre jours suivants.
- Distribution de rubans blancs au personnel des services publics visibles (par exemple, Service des Formalités du Gouvernement) et aux équipes directement impliquées dans la prise en charge des violences basée sur le genre (Corps de Police, Affaires Sociales, etc.).
- Conférence de presse pour informer sur les données du Service d'Attention aux Victimes de la Violence basée sur le Genre. Explication des actions menées en relation avec la prévention de la violence basée sur le genre. Diffusion à travers les médias.

Actions spécifiques réalisées en 2020:

- Masques de protection contre la COVID-19 : Fabrication de masques violets avec le ruban blanc, symbole de la lutte contre la violence basée sur le genre. 500 masques pour adultes et 250 pour enfants.
- Vidéo de sensibilisation²⁰ : Diffusion d'une vidéo avec des professionnels de différents départements expliquant des concepts sur la violence basée sur le genre. Professionnels se positionnant contre la violence à l'égard des femmes et montrant leur engagement envers l'attention aux femmes et aux enfants victimes de violence. Participants à la vidéo incluant des membres du Corps de Police, Corps des Pompiers, Département des Affaires Sociales, Mairies d'Andorre, points jeunes des communes,

²⁰ <https://www.aferssocials.ad/igualltat/campanyes-d-igualltat/campanyes-2020/25n>

SAAS, Association des Femmes d'Andorre, Association Action Féministe, Défenseur des Citoyens, corps enseignant, service d'attention aux victimes de la violence basée sur le genre, Secrétaire d'État aux Affaires Sociales, au Logement et à la Jeunesse, et Secrétaire d'État à la Participation Citoyenne et à l'Égalité.

Professionnels utilisant les masques violets avec le ruban blanc.

Ces actions montrent la diversité des stratégies utilisées par le Gouvernement d'Andorre pour sensibiliser la population à la violence basée sur le genre et renforcer le soutien institutionnel aux victimes. La collaboration avec les associations de femmes et la participation de différents départements et entités garantissent une réponse coordonnée et intégrée à ce problème social.

Actions spécifiques réalisées en 2021:

- Diffusion du signal universel de détresse #SignalforHelp : Campagne sur les réseaux sociaux et les sites web : Un banner a été diffusé pour promouvoir le signal universel de détresse en cas de violence basée sur le genre. Ce geste, créé par la Canadian Women's Foundation et la Women's Funding Network pendant les confinements, permettait aux femmes en situation de violence de signaler leur détresse lors de vidéoconférences, offrant ainsi une communication discrète avec l'extérieur.

Un geste simple de la main, viral sous l'étiquette #SignalforHelp, permettant aux femmes de demander de l'aide discrètement.

- Diffusion de 10 courts-métrages²¹ sur la violence et la discrimination : Ils représentaient diverses situations de violence et de discrimination que les femmes peuvent rencontrer tout au long de leur vie, y compris celles qui sont souvent normalisées ou invisibilisées.

Objectif : Sensibiliser la population aux différentes violences sexuelles subies par les filles et les femmes, et montrer des contextes de discrimination, de sexualisation ou d'objectivation depuis l'enfance.

Collaboration : Cette action a été réalisée en collaboration avec deux associations de femmes du pays.

Ressource éducative : Un guide a été créé pour accompagner chaque court-métrage, destiné aux enseignants, aux professionnels de l'éducation et aux familles, fournissant des informations et des pistes de travail sur chaque vidéo²².

Actions spécifiques réalisées en 2022:

-Formation "Perspectiva de gènere i drogues" (Perspectives de genre et drogues) : La formation a eu lieu les 17 et 18 novembre, animée par Mme Anna Burgos García, anthropologue experte en genre, drogues et prévention des violences sexuelles, et M. Otger Amatller Gutiérrez, psychologue experte en usage de drogues et addictions. Les deux travaillent actuellement à la Fundació Salut i Comunitat. Environ 100 professionnels des secteurs sociaux et de la santé, susceptibles d'intervenir dans ces problématiques, ont assisté à la formation.

- Conférence pour le grand public : Mme Burgos a également donné une conférence intitulée "El sexisme també surt de festa. Violències sexuals en contextos d'oci nocturn" (Le sexisme fait aussi la fête. Violences sexuelles en contextes de loisirs nocturnes). Cette conférence a analysé, sous l'angle du genre, les risques associés à la consommation de drogues dans les environnements de loisirs.

- Campagne de sensibilisation avec des autocollants²³ : Sensibiliser sur les violences sexuelles subies par les femmes dans les contextes de loisirs nocturnes. Deux modèles d'autocollants ont été créés avec des messages simples pour sensibiliser le public. L'un était destiné au public féminin et l'autre au public masculin, avec l'accroche "No t'equivoquis. És Violència" (Ne te trompe pas. C'est de la violence), reprenant la

²¹ <https://www.aferssocials.ad/igualtat/campanyes-d-igualtat/campanyes-2021/25n>

²² https://www.aferssocials.ad/images/stories/Campanyes/Igualtat/2021/25N-Guia_orientativa.pdf

²³ <https://www.aferssocials.ad/igualtat/campanyes-d-igualtat/campanyes-2022/28-continguts/307-es-violencia>

campagne du 25 novembre 2018 du département des Politiques sur l'Égalité. Les autocollants, placés sur les portes des toilettes des établissements de loisirs nocturnes, comportaient un QR code fournissant des informations détaillées sur les ressources disponibles. Cette action a été réalisée en collaboration avec deux associations de femmes du pays.

Actions spécifiques réalisées en 2023:

- Conférence sur les violences basées sur le genre dans le domaine numérique : La conférence a été organisée par le Gouvernement d'Andorre et présentée par LaGroc, une consultante spécialisée en genre et égalité. La société de l'information, la globalisation et les nouvelles technologies ont modifié les relations interpersonnelles, donnant naissance à un nouveau type de violence connue sous le nom de violence numérique. Cette forme de violence machiste est perpétrée, instiguée ou aggravée par l'utilisation des Nouvelles Technologies. L'acte visait à sensibiliser la population andorrane à ce type de violence, à contextualiser le phénomène en Andorre et à offrir des outils de détection, prévention et intervention.

- Projection du documentaire "Ama-das" (2022) : Un événement a été organisé pour la projection du documentaire "Ama-das", qui raconte l'histoire de quatre femmes handicapées ayant subi des violences basées sur le genre. Avant la projection, il y a eu une intervention de la présidente de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (CONCEMFE) de Navarra, qui a eus l'initiative du documentaire, ainsi que de la réalisatrice du film, Marga Gutiérrez.²⁴

Actions prévues en 2024 pour la Journée:

- Création d'un outil de détection des cas de violence basées sur le genre (VG) : Un questionnaire composé de 10 à 15 questions sera créé pour aider les femmes à identifier si elles sont victimes de violence. À la fin du questionnaire, si les réponses indiquent une situation de violence basée sur le genre, des informations sur les ressources andorranes d'aide seront fournies :

Police : 110

Service d'Urgences : 116

SAVVG : 181

L'action sera mise en œuvre via des brochures contenant un QR code menant au questionnaire. Ces brochures pourront être distribuées par des professionnels susceptibles de suspecter une situation de violence (par exemple, un médecin généraliste) et seront placées à des endroits stratégiques pour un accès facile (par exemple, dans les toilettes publiques ou les centres de santé).

- Création d'un second questionnaire destiné aux potentiels agresseurs : Un questionnaire similaire sera conçu pour les potentiels agresseurs, avec des questions adaptées et une résolution finale visant à sensibiliser et orienter vers des programmes d'aide. Si le questionnaire révèle un comportement agressif, des informations seront fournies sur le Programme d'attention pour la Promotion de Relations Non Violentes (PRNV).

Campagnes spécifiques de 2023 de l'Institut Andorran des Femmes (IAD)

- Campagne sur ses réseaux sociaux pour combattre les stéréotypes de genre, campagne qui se poursuivra tout au long de 2024 et 2025.

- Enquête auprès des jeunes : Une enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de jeunes âgés de 12 à 30 ans afin de comprendre leur réalité. Les conclusions de cette enquête seront diffusées en septembre 2024.

- Capsules audiovisuelles : À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre 2023, l'IAD a diffusé des capsules audiovisuelles sur les réseaux sociaux et à la Radio Nationale d'Andorre. Ces capsules

²⁴ <https://www.aferssocials.ad/igualtat/campanyes-d-igualtat/campanyes-2023>

visaient à faire connaître et sensibiliser le public aux différentes formes de violence : violence psychologique/vexatoire, violence vicarie, contrôle social et violence de second ordre.

Prévisions pour le 25 novembre 2024 :

- Présentation des résultats de la table ronde des Professionnels d'Intervention en Violence Basée sur le Genre (PIVG) : L'IAD prévoit de publier les résultats des travaux de cette table ronde, en collaboration avec tous les organismes participants, pour la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en 2024.
- Efforts de sensibilisation et de divulgation : L'IAD s'efforce de fournir des informations et des ressources sur l'égalité de manière transversale via son site web, contribuant ainsi à une meilleure sensibilisation et à l'éducation du public sur les questions d'égalité et de violence basée sur le genre.

Article 14 : éducation

10. Veuillez fournir quelques exemples de programmes, de matériels ou d'initiatives, d'enseignement ou de prévention prometteurs utilisés dans l'éducation formelle (de l'école maternelle à l'enseignement supérieur) qui :

L'éducation occupe une place primordiale au sein des politiques publiques d'Andorre. L'article 20 de la Constitution andorrane reconnaît le droit à l'éducation pour toutes les personnes, une éducation visant au développement de la personnalité humaine et de la dignité, en renforçant le respect de la liberté et des droits fondamentaux. Cette priorité est démontrée par l'adoption de la Loi sur l'éducation le 3 septembre 1993, soit seulement sept mois après l'approbation de la Constitution. Cette loi établit que l'activité éducative doit former les jeunes au respect de la diversité, des droits et des libertés fondamentales, ainsi qu'à l'exercice de la tolérance et de la liberté, dans le cadre des principes démocratiques de coexistence et de pluralisme.

Le système juridique andorran garantit l'universalité et la gratuité de l'éducation dans les trois systèmes éducatifs présents dans le pays : le système andorran, le système espagnol (laïque et confessionnel) et le système français.

L'éducation aux droits humains et à la citoyenneté démocratique est un élément essentiel de l'éducation en Andorre. Son objectif est de :

- Promouvoir les droits humains, le respect et la non-discrimination dans le milieu scolaire.
- Faciliter la participation démocratique.
- Favoriser la cohésion de groupe.
- Prioriser l'apprentissage des valeurs et des compétences sociales.
- Encourager les élèves dès le plus jeune âge à développer un sentiment d'engagement et de responsabilité.

La scolarité est obligatoire pour les enfants âgés de 6 à 16 ans. Le manque de scolarisation ou l'absentéisme scolaire est considéré comme une situation à risque et est signalé aux services sociaux.

a. Permettent de donner aux enfants et aux jeunes une éducation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le droit à l'intégrité personnelle, le respect mutuel et la résolution non violente des conflits dans les relations interpersonnelles, y compris la notion de consentement librement donné ;

L'article 46 de la Loi 14/2019 prévoit l'inclusion de certains contenus dans les projets éducatifs et les curriculums scolaires. Les administrations publiques, dans le cadre de leurs compétences, doivent veiller à ce que les projets éducatifs des établissements de tous les niveaux et les curriculums scolaires incluent de manière transversale des contenus relatifs à :

- L'éducation sur les droits humains, en particulier les droits reconnus par la Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989.

-
- La violence basée sur le genre.
 - La violence domestique ou familiale.
 - La diversité fonctionnelle ou le handicap.
 - La promotion et la prévention dans le domaine de la santé, y compris la santé sexuelle et reproductive.
 - Les formes de maltraitance, y compris les abus sexuels, ainsi que leur prévention et protection.
 - La promotion d'une culture de paix et de non-violence, y compris la prévention du harcèlement entre élèves.
 - L'égalité de traitement et la non-discrimination.

L'article 48 de la même loi régule les droits en matière de formation professionnelle et d'accès au monde du travail. Il stipule que les administrations publiques doivent encourager l'existence de programmes de formation et d'insertion professionnelle pour les adolescents en âge de travailler, afin de faciliter la transition vers un emploi digne. Cela inclut :

- La garantie d'une information et d'une orientation appropriées, exemptes de stéréotypes de genre, sur les possibilités éducatives et professionnelles existantes.
- L'offre d'un enseignement et d'une formation adéquats.
- La promotion de la dimension pratique de cette formation autant que possible.

La Loi 6/2022 pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et des chances et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes reconnaît diverses mesures préventives et de sensibilisation dans le domaine éducatif (éducation obligatoire, enseignement supérieur et université). Les points clés incluent :

- L'introduction de la perspective de genre dans la programmation et les curriculums scolaires à tous les niveaux.
- La formation des élèves et des enseignants.
- La présence d'un organe ou d'une personne responsable de la conception, de la promotion et de la mise en œuvre de la perspective de genre et de la coéducation dans toutes les zones éducatives et de gestion du personnel.

Ces mesures visent à garantir une éducation qui respecte et promeut l'égalité de genre, la diversité, et les droits humains dans tous les aspects de la vie scolaire et professionnelle.

b. Traitent de certaines ou de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles fondées sur le genre visées par la Convention d'Istanbul;

Plan de Sensibilisation pour l'Égalité de Genre dans les Établissements Scolaires d'Andorre ²⁵:

En 2020, le Ministère de l'Éducation, en collaboration avec le département des Politiques sur l'Égalité, a approuvé le Plan de Sensibilisation pour l'Égalité de Genre, qui vise à :

- Impulser des actions pour prévenir et éviter les comportements de violence sexiste.
- Renforcer le respect de la diversité et promouvoir l'inclusion ainsi qu'un langage non sexiste.
- Sensibiliser les enfants et les adolescents à la nécessité de construire une société égalitaire, indépendamment du genre.
- Développer un plan de formation pour le personnel enseignant et non enseignant sur l'égalité de genre, la coéducation, et la prévention de la violence basée sur le genre et de la violence domestique.
- Encourager la réflexion des élèves sur l'égalité de genre.
- Sensibiliser les filles et les garçons sur l'inégalité actuelle entre hommes et femmes.
- Créer des dynamiques de travail coopératif entre les systèmes éducatifs.
- Renforcer l'importance des tâches du référent d'égalité dans les établissements scolaires.

²⁵ https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/Igualtat/Pla_sensibilitzacio_igualtat_genere.pdf

Ce plan place la prévention comme un axe fondamental et transversal dans les établissements scolaires, tout en promouvant la visibilité des femmes dans les contenus de l'enseignement et de l'apprentissage, et en mettant l'accent sur le respect de la diversité et l'éducation inclusive.

Un des volets du plan concerne les étapes à suivre par les établissements scolaires en cas de suspicion ou de confirmation qu'un mineur est victime de violence basée sur le genre. Il comporte également une section théorique sur la violence basée sur le genre et la violence domestique.

Pour permettre aux enseignants du système éducatif français de prendre connaissance de son contenu, le plan a été traduit en français.

Lors de l'année scolaire 2020-2021, le plan a commencé à être réellement mis en œuvre dans les établissements scolaires. En plus des ateliers réalisés, le Ministère de l'Éducation a organisé une série d'actions pour les élèves et pour le personnel éducatif afin de promouvoir les objectifs du plan.

Référents d'Égalité :

À travers le Plan de Sensibilisation, la figure des référents d'égalité a été créée dans les écoles et a été renforcée jusqu'à présent. Le rôle des référents est de promouvoir et d'impulser des actions dans les établissements, tout en veillant à ce que les espaces et les communications soient inclusifs. Un document décrivant les fonctions des référents d'égalité dans les établissements éducatifs a été élaboré.

En 2020, la situation sanitaire a compliqué la tâche des référents dans les établissements scolaires, et une seule réunion a pu être tenue avec les référents de chaque système éducatif.

Ces dernières années, certaines écoles ont également créé des commissions d'égalité. Leur rôle dans les établissements scolaires a pris de l'ampleur au fil des ans, et aujourd'hui, tous les établissements disposent d'au moins un référent ou plus.

Pour l'année scolaire 2021-2022, une réunion par trimestre a pu être organisée avec les référents des systèmes éducatifs. Certains établissements ont commencé à travailler en commission, et l'égalité de genre commence à être abordée de manière transversale dans les classes.

En 2022-2023, des groupes hétérogènes de référents issus de différents centres des trois systèmes éducatifs représentés (Système Éducatif Andorran, Français et Espagnol) ont été créés. Trois réunions sont prévues tout au long de l'année scolaire (une par trimestre) avec les référents des trois systèmes éducatifs.

Pour rendre les réunions de travail plus efficaces, l'ensemble des représentants est divisé en deux groupes : Maternelle-École Primaire / Collège-Lycée et Formation Professionnelle. L'objectif est d'échanger des expériences réalisées dans chaque établissement scolaire et des ressources pour travailler sur l'égalité de genre en classe.

Pour l'année scolaire 2023-2024, deux réunions ont déjà été organisées avec les référents d'égalité, au cours desquelles ils ont reçu des capsules informatives sur l'égalité de genre de la part du Département des Politiques sur l'Égalité du Ministère des Affaires Sociales.

Ateliers dans les établissements éducatifs :

Depuis sept ans, le Département des Politiques sur l'Égalité organise des ateliers sur la violence basée sur le genre et l'égalité dans les différents établissements éducatifs. Ces ateliers constituent une stratégie éducative visant à promouvoir le développement de valeurs, d'attitudes et de modèles relationnels favorisant la construction de relations égalitaires entre garçons et filles. En même temps, l'atelier cherche à contribuer à l'éradication de la violence envers les femmes et à établir des relations affectives

satisfaisantes.

Pendant les années scolaires 2020-2021 à 2022-2023, dans le cadre de l'enseignement secondaire, l'atelier "Préjugés, stéréotypes et rumeurs" a été proposé aux élèves de 1ère ESO (équivalent de la 5ème en France).

Pour l'année scolaire 2023-2024, cet atelier a été remplacé par l'atelier "Comment je me relie aux autres... et à moi-même", destiné aux élèves de 6ème de primaire.

Spectacles :

-Année scolaire 2020-2021 :

Des événements ont été organisés pour les élèves (2 écoles avec 89 élèves) dans le cadre du festival audiovisuel d'Andorre "ULL NU". La projection du film "Em dic Violeta", portant sur les mineurs et l'identité de genre, a été présentée.

Des spectacles tels que "Les molts il·lustres", offerts depuis 2022 aux établissements scolaires, passent en revue avec humour la présence féminine dans l'histoire d'Andorre.

-Année scolaire 2021-2022 :

Le festival "ULL NU" a proposé le long-métrage primé "Street Heroines", qui célébrait le courage et la créativité des femmes dans le mouvement graffiti et l'art de rue. Cette séance scolaire a vu la participation de 2 écoles avec un total de 107 élèves.

-Année scolaire 2022-2023 :

Un spectacle théâtral intitulé "La Clementina" a été organisé pour les élèves du 2e cycle de l'enseignement primaire. 22 établissements y ont participé, regroupant un total de 1480 élèves. Ce spectacle a permis de remettre en question les préjugés, de discuter des clichés, des tabous et de la liberté de choisir sans conditionnement.

-Année scolaire 2024-2025 :

Au premier trimestre, un spectacle de marionnettes intitulé "Genèrics" par la compagnie LA PANTOMIMA a été programmé pour les élèves du 1er cycle de l'enseignement primaire. Ce spectacle invite le public à réfléchir sur les stéréotypes enracinés dans notre société.

Le 21 juin, Journée internationale contre l'éducation sexiste, la Secrétaire d'État à l'Égalité et à la Participation Citoyenne a présenté un spectacle de marionnettes intitulé "Estereotips", également par la compagnie LA PANTOMIMA. Cet événement, ouvert à toute la population, était destiné aux enfants de 6 et 7 ans.

Actions de Sensibilisation :

Pendant l'année scolaire 2021-2022, le projet des espaces de récréation en termes d'égalité et le guide du langage inclusif ont commencé à être élaborés, et le dépliant sur la coéducation a été diffusé pour le premier cycle de l'enseignement. Des ressources pour travailler en classe ont également été recherchées et diffusées, pour tous les niveaux et en trois langues différentes.

Projets Conjointes pour les Systèmes Éducatifs (2022-2023) :

-Éducation Maternelle et Premier Cycle de l'Enseignement : La visibilité des drapeaux de l'égalité des genres a été encouragée dans les espaces de récréation. Des bandes dessinées promouvant l'égalité ont été diffusées.

-Second Cycle de l'Enseignement, Baccalauréat et Formation Professionnelle : Genre dans les Chansons du XXIe Siècle : L'influence des paroles des chansons actuelles sur la perception du genre a été analysée.

Des actions de sensibilisation ont été proposées pour les journées importantes comme : Journée Internationale pour l'Élimination de la Violence contre les Femmes, Journée Internationale des Femmes, Journée Internationale contre la LGTBIfobie.

Année Scolaire 2023-2024 :

Visibilité des Drapeaux de l'Égalité des Genres : La visibilité des drapeaux dans les espaces de récréation a été à nouveau encouragée. Nouvelle Bande Dessinée pour

l'Éducation Maternelle et le Premier Cycle de l'Enseignement : Une bande dessinée mise à jour pour promouvoir l'égalité des genres a été diffusée.

8 Mars 2024 (Journée de la Femme) :

-Visibilité des Femmes dans le Sport : Des fiches biographiques de femmes remarquables dans le sport ont été distribuées.

-Visibilité des Femmes STEAM :

- Exposition "Encyclopédie des Femmes STEAM" : Inaugurée au Centre Commercial Illa Carlemany, elle met en lumière dix-neuf femmes remarquables dans les domaines scientifiques et créatifs.
- Conférence 'Menu des Inventrices' : Une conférence ouverte au public sur les inventions quotidiennes créées par des femmes.
- Conférence 'L'ingéniosité (in)visible' : Destinée aux élèves de première année du premier cycle de l'enseignement secondaire, elle met en avant les inventions créées par des femmes.

Ressources:

Pour l'année scolaire 2023-2024, le Secrétariat d'État à l'Égalité et à la Participation Citoyenne, le Ministère de l'Éducation compétent et l'Institut Andorran des Femmes ont élaboré un document de ressources pédagogiques pour toutes les écoles. Ce document sera distribué aux établissements scolaires au début de l'année scolaire 2024-2025.

Ce document a deux objectifs principaux :

-Autoévaluation** : Fournir aux éducateurs un outil pour s'autoévaluer.

-Fiches de Ressources** : Proposer diverses fiches de ressources pour travailler l'égalité de genre dans toutes les disciplines.

Diffusion:

Le 11 février 2024, à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes et des Filles de Science, une activité intitulée "Femmes et filles dans le leadership scientifique : une nouvelle ère pour la durabilité" a été proposée par Andorra Recerca + Innovació et diffusée dans les établissements scolaires.

Première Journée de l'Égalité:

En mai 2024, la première journée d'échange d'expériences pour l'égalité des genres a été organisée. Cette rencontre a été divisée en deux parties :

-Première Partie** : Les intervenants de huit écoles ont présenté leurs projets réalisés avec les élèves, visant à partager des projets et des expériences éducatives pour promouvoir l'égalité et sensibiliser à la prévention de la violence basée sur le genre.

- Deuxième Partie** : Projection du documentaire "La conquête de l'espace" réalisé par Nicole Abar, une ancienne footballeuse française qui milite pour la promotion de l'égalité dans le domaine sportif.

Formation:

Un des objectifs du Plan de Sensibilisation pour l'Égalité de Genre est de développer un plan de formation pour le personnel enseignant et non enseignant sur l'égalité de genre, la coéducation et la prévention de la violence de genre et domestique. Voici les formations réalisées :

Action	Type d'action	Date	Public cible	Participants
Conférence : C11 - Tu es plus fort que tu ne le penses (Mieux comprendre certains mécanismes	Formative	4, 11 et 18 mars 2021	Personnel éducatif des centres scolaires d'Andorre des 3 systèmes éducatifs	132 femmes, 5 hommes

Action	Type d'action	Date	Public cible	Participants
<p>d'adaptation psychologiques comme la résilience et l'attitude) - en ligne</p> <p>Formation pour les référents d'Égalité – C16 - La perspective de genre et diversité en classe, la coéducation comme chemin niveau 1</p>	Formative	1 et 2 avril 2022	Référents d'Égalité	11 femmes, 2 hommes
<p>Formation FC2122 - C60, 61 et 62 - La perspective de genre et diversité en classe, la coéducation comme chemin</p>	Formative	Mai et juin 2022	62 enseignants du système éducatif andorran niveau Baccalauréat	38 femmes, 24 hommes
<p>Formation FC2223- C47 - La perspective de genre et diversité en classe, la coéducation comme chemin - Groupe 1</p>	Formative	10 et 11 mars 2023	Personnel éducatif des centres scolaires d'Andorre	18 femmes
<p>Formation FC2223 - C48 - La perspective de genre et diversité en classe, la coéducation comme chemin - Groupe 2</p>	Formative	13 et 14 janvier 2023	Enseignants de Première Enseignement	19 femmes, 1 homme
<p>Formation FC2223 - C49 - La perspective de genre et diversité en classe, la coéducation comme chemin - Groupe 3</p>	Formative	Avril – mai 2023	Enseignants de Première Enseignement	17 femmes, 5 hommes
<p>Formation FC2223 - C50 - La perspective de genre et</p>	Formative	6 au 10 mars 2023	Personnel éducatif des centres scolaires	9 femmes

Action	Type d'action	Date	Public cible	Participants
diversité en classe, la coéducation comme chemin - Groupe 4			d'Andorre – Priorité référents de Première Enseignement	
Formation FC2223 - C51 - La perspective de genre et diversité en classe, la coéducation comme chemin - Groupe 5	Formative	15 au 19 mai 2023	Personnel éducatif des centres scolaires d'Andorre – Priorité référents de Seconde Enseignement, Baccalauréat et Formation Professionnelle	9 femmes
Formation FC2324 – C54 - Éducation affective-sexuelle	Formative	10 et 11 mai 2024	Personnel éducatif de Seconde Enseignement	73 femmes, 17 hommes
Formation FC2324 – C75 – La perspective de genre et la diversité en classe - Groupe 1	Formative	26 et 27 janvier 2024	Personnel éducatif de Première Enseignement	22 femmes, 3 hommes
Formation FC2324 – C75 – La perspective de genre et la diversité en classe - Groupe 2	Formative	2 et 3 février 2024	Personnel éducatif de Première Enseignement	21 femmes, 3 hommes

c. Visent à promouvoir l'inclusion de la culture numérique et de la sécurité en ligne

Pour l'année scolaire 2023-2024, de nouveaux ateliers ont été programmés :

-Atelier "Comment je me connecte avec les autres... et avec moi-même" (6ème de primaire), dispensé par ARI (Andorra Recerca + Innovació). Cet atelier aborde des sujets importants comme le respect, les relations entre pairs et l'appréciation des différences.

-Atelier de "prévention des délits technologiques" (première année du cycle secondaire), dispensé par le service de Police. Cet atelier inclut des éléments clés tels que le respect, les relations entre égaux, et la valorisation des différences.

En plus de ces ateliers, diverses conférences informatives ont été organisées pour les élèves des deux dernières années de l'enseignement primaire et des deux premières années de l'enseignement secondaire des écoles du pays.

Ces sessions interactives ont abordé plusieurs aspects essentiels de la cybersécurité, notamment le cyberharcèlement et ses conséquences, l'addiction aux écrans, et les risques d'interagir avec des inconnus lors de la navigation ou des jeux en ligne. L'objectif est de promouvoir un environnement en ligne sûr et respectueux, en encourageant la responsabilité numérique parmi les élèves.

d. Dans les programmes d'étude officiels, comme le prévoit la recommandation générale n° 1 du GREVIO ;

Voici une liste des programmes éducatifs traitant des différents aspects de "l'article 14: Éducation" dans l'éducation formelle :

- Programme de maternelle:
<https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/006048/pdf/3B9A.pdf>
- Programme de philosophie du Lycée:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/035091/pdf/GD_2023_07_13_14_51_04.pdf
- Programme d'histoire de l'art du Lycée:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/031029/pdf/GD20190322_09_14_26.pdf
- Programme de sciences humaines et sociales de second enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/034090/pdf/GD20220721_15_01_35.pdf
- Programme de sciences sociales de premier enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/033123/annexes/ANNEX%20II_GD20211119_10_51_54.pdf
- Programme d'histoire du Lycée:
https://www.educacio.ad/images/stories/estudis/Batxillerat/ProgBatx_Historia.pdf
- Programme de culture et langues classiques du Lycée:
https://www.educacio.ad/images/stories/estudis/Batxillerat/ProgBatx_CulturalLlenguesClassiques.pdf
- Programme de sociologie du Lycée:
https://www.educacio.ad/images/stories/estudis/Batxillerat/ProgBatx_Sociologia.pdf
- Programme de musique de première enseignement :
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/033123/annexes/ANNEX%20IV_GD20211119_10_51_54.pdf
- Programme de musique de seconde enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/034104/pdf/GD20220905_12_59_04.pdf
- Programme de musique du Lycée:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/031029/pdf/GD20190322_08_59_26.pdf
- Programme de compétences transversales de première enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/033123/annexes/ANNEX%20VIII_GD20211119_10_51_54.pdf
- Programme de compétences transversales de seconde enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/034090/pdf/GD20220721_15_04_06.pdf
- Programme de compétences transversales du Lycée:
https://www.educacio.ad/images/stories/estudis/Batxillerat/ProgBatx_CompeticionsTransversals.pdf
- Programme d'éducation physique de première enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/033123/annexes/ANNEX%20III_GD20211119_10_51_54.pdf
- Programme d'éducation physique de seconde enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/034090/pdf/GD20220721_15_05_16.pdf
- Programme d'éducation physique du Lycée:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/031029/pdf/GD20190322_08_45_18.pdf
- Programme Science et Société du Lycée:
https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD_2023_07_13_14_42_00
- Programme de Science et technologie de première enseignement:
<https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa->

documents/033123/annexes/ANNEX%20I_GD20211119_10_51_54.pdf

- Programme d'éducation visuelle et plastique de seconde enseignement:
https://bopadocuments.blob.core.windows.net/bopa-documents/034090/pdf/GD20220721_15_06_16.pdf

Exemples d'Aspects Travaillés dans des Programmes Educatifs:

1. Niveau Maternelle:

- Connaissance du Corps et de l'Identité Personnelle : Le programme éducatif met l'accent sur l'acceptation de l'identité personnelle et des différences de sexe, établissant ainsi une base solide de respect mutuel et de compréhension.
- Normes de Convivialité et Compétences Sociales : Les enfants apprennent des salutations, des remerciements, la demande d'aide, et le contrôle des comportements pour éviter l'agressivité, favorisant ainsi le respect mutuel.
- Expression des Émotions et Résolution de Conflits : Utilisation de la parole, des gestes et des mouvements pour promouvoir une communication non violente et la résolution pacifique des conflits.

2. Niveau Lycée - Programme de Philosophie :

- Compétences Développées :
 - Argumenter sur des problèmes et des conflits avec un esprit critique et une autonomie de pensée.
 - Interpréter des textes philosophiques avec une compréhension critique.
- Orientations Didactiques : Utilisation du dialogue philosophique pour promouvoir la participation active, l'écoute respectueuse et le débat argumenté.
- Ressources d'Apprentissage : Blocs de discussion tels que "Comment pouvons-nous vivre en société ?", traitant de la gestion de l'espace commun, la légitimité vs la justice, et les droits humains, essentiels pour l'éducation à l'égalité et au respect mutuel.

3. Niveau Lycée - Programme d'Histoire de l'Art :

- Compétence Développée : Interpréter les œuvres artistiques en tenant compte des codes esthétiques, de la sensibilité artistique et de la contextualisation historique, promouvant ainsi la compréhension et le respect pour différentes sensibilités et perspectives historiques et culturelles.
- Orientations Didactiques : Encourager un environnement participatif et critique.
- Ressources d'Apprentissage : Utilisation de schémas analytiques pour guider l'interprétation des œuvres artistiques, aidant les étudiants à développer une compréhension approfondie et respectueuse de diverses expressions culturelles et historiques.

4. Niveau école Primaire- Programme d'Education Musicale de l'Ecole Andorrane:

- Égalité entre Femmes et Hommes, Intégrité Personnelle, et Respect Mutuel :
 - Activités favorisant le respect mutuel à travers le travail d'équipe et la création musicale collaborative.
 - Participation à des performances de groupe, où les élèves apprennent à communiquer et à résoudre des conflits de manière créative.
 - Activités d'improvisation et de danse, où les élèves respectent l'espace personnel et les décisions des autres, enseignant ainsi l'importance du consentement et de l'intégrité personnelle.
- Résolution de Conflits Non Violente : Le programme encourage l'expression de diverses émotions et expériences à travers la musique, initiant des discussions sur le respect et l'égalité. Bien que la violence de genre ne soit pas explicitement mentionnée, le programme favorise une culture de respect et de résolution pacifique des conflits.

5. Le programme d'éducation musicale du deuxième cycle de l'Ecole Andorrane maintient et continue de promouvoir l'égalité et le respect mutuel, mais avec une plus grande complexité dans les activités de groupe et les projets musicaux. Dans la compétence C2, où les élèves travaillent en groupe pour interpréter des pièces musicales, promouvant le respect de la diversité et la contribution de chaque membre du groupe. Travailler en groupe pour interpréter et analyser la musique enseigne aux élèves à résoudre les conflits

de manière créative et pacifique, en se concentrant sur l'écoute active et la compréhension des contributions des autres membres.

6. Le programme d'éducation musicale du baccalauréat général de l'Ecole Andorrane se concentre et promeut l'égalité et le respect mutuel à travers des activités d'interprétation et de création musicale en groupe, avec une plus grande profondeur et complexité. Le programme inclut l'utilisation d'outils numériques pour la création et l'enregistrement de musique, améliorant la littératie numérique des élèves et promouvant l'utilisation sécurisée de la technologie numérique sous supervision. Il promeut l'inclusion et évite les stéréotypes de genre, encourageant les garçons et les filles à participer de manière égale à toutes les activités musicales, que ce soit en interprétant, en créant ou en analysant de la musique, en encourageant l'exploration de différents rôles musicaux sans biais.

7. Au niveau de l'enseignement primaire de l'Ecole Andorrane, le programme transversal se concentre sur l'inculcation de valeurs fondamentales telles que l'égalité entre les femmes et les hommes, le respect mutuel et la résolution des conflits de manière non-violente.

Les compétences clés qui y contribuent sont :

- C3. Établir des relations positives avec soi-même et avec les autres : On travaille des compétences telles que l'empathie, l'écoute active et la résolution des conflits par le dialogue.
- C4. Communiquer à travers divers langages en tenant compte du contexte et de l'intention communicative : Les élèves apprennent à s'exprimer respectueusement et à écouter activement.

8. Au niveau du deuxième cycle, le programme transversal approfondit les valeurs travaillées au primaire, avec un accent plus détaillé sur l'égalité des sexes, l'intégrité personnelle et le respect mutuel.

Les compétences clés incluent :

- C1. Entreprendre des actions pour améliorer l'environnement : Les élèves participent à des projets réels impliquant l'amélioration de leur environnement social.
- C2. Gérer son propre apprentissage en tenant compte de l'environnement et des ressources disponibles** : On promeut l'autonomie des élèves dans la gestion de leur processus d'apprentissage.
- C3. Établir des relations positives avec soi-même et avec les autres : On travaille des compétences de médiation et de négociation pour la résolution des conflits.
- C4. Communiquer à travers divers langages en tenant compte du contexte et de l'intention communicative : On encourage une communication efficace et assertive.

9. Au niveau du baccalauréat, le programme transversal de l'Ecole Andorrane se concentre sur l'application pratique des valeurs et des compétences apprises aux niveaux précédents.

Les compétences clés incluent :

- C1. Entreprendre des actions pour améliorer l'environnement: Les élèves développent des projets réels impliquant l'amélioration de leur environnement social, en appliquant des compétences de pensée critique, de créativité et de résolution de problèmes.
- C2. Gérer son propre apprentissage en tenant compte de l'environnement et des ressources disponibles: Les élèves apprennent à gérer leur processus d'apprentissage de manière autonome.
- C3. Établir des relations positives avec soi-même et avec les autres: On travaille des compétences de résolution des conflits et on promeut l'égalité des sexes.
- C4. Communiquer à travers divers langages en tenant compte du contexte et de l'intention communicative: Les élèves apprennent à communiquer de manière efficace et assertive dans différents contextes.

En ce qui concerne le programme d'éducation physique, le résumé suivant indique comment il interagit avec les différents aspects :

1. Égalité entre les femmes et les hommes, intégrité personnelle, respect mutuel et résolution non-violente des conflits:

- Enseignement primaire: La compétence C2 (Interagir dans des situations socio motrices)

et les orientations didactiques promeuvent le respect, la tolérance, l'aide et la collaboration, développant des comportements de respect mutuel et de résolution pacifique des conflits.

- Deuxième cycle: La compétence C2 (Interagir dans des situations sociométriques) et les orientations didactiques encouragent l'interaction, le respect mutuel et la collaboration dans des situations de jeu.

- Baccalauréat: L'introduction et la compétence C2 (Générer des plans d'interaction motrice transférables à des situations socio motrices) incluent le développement du comportement moteur nécessaire à la coexistence sociale, à la gestion des conflits et au respect mutuel.

2. Violence de genre envers les femmes et les filles:

- Enseignement primaire: La compétence C2 et les orientations didactiques incluent des jeux coopératifs et des activités qui promeuvent le respect et l'aide mutuelle, contribuant à la prévention de la violence de genre.

- Deuxième cycle: La compétence C2 et les orientations didactiques incluent des activités socio motrices qui aident à développer le respect envers les autres et promeuvent des comportements non violents.

- Baccalauréat: Les orientations didactiques et les activités en milieu naturel, comme les courses d'orientation et les camps, favorisent la collaboration, le respect mutuel et la prévention de la violence de genre.

3. Stéréotypes de genre:

- Enseignement primaire: Les introductions et orientations didactiques se concentrent sur des comportements moteurs sans stéréotypes de genre, et la compétence C3 (S'exprimer avec motricité dans des situations artistico-expressives) inclut des activités inclusives telles que la danse et les expressions corporelles.

- Deuxième cycle: Les introductions et compétences spécifiques du programme promeuvent un développement intégral de l'élève sans distinctions de genre, et la compétence C1 (Agir dans des situations psychomotrices) inclut des activités égalitaires pour tous les élèves.

- Baccalauréat: La compétence C2 et les orientations didactiques promeuvent la participation équitable des élèves indépendamment du genre, en défiant les stéréotypes de genre et en recommandant des activités physiques variées évitant les stéréotypes sexistes.

10. Le programme des sciences sociales de l'enseignement primaire de l'Ecole Andorrane : Le programme des sciences sociales de l'enseignement primaire de l'Ecole Andorrane s'engage à respecter les principes de l'égalité des genres, la non-violence, la sécurité numérique et la prévention de la violence basée sur le genre. Le programme met en avant l'importance de respecter et d'apprécier les différences culturelles, de genre et d'opinion, ainsi que de favoriser la résolution des conflits de manière dialoguée et pacifique. Des activités sont promues pour encourager la coopération et le travail d'équipe entre garçons et filles. Le programme inclut l'identification et le rejet de toute forme de discrimination et de violence, en particulier la violence de genre, et souligne l'importance de développer des compétences pour une utilisation sûre et responsable des technologies numériques. Il encourage une vision critique des rôles de genre traditionnels et promeut l'égalité des genres dans tous les domaines.

11. Le programme des sciences humaines et sociales du second cycle de l'Ecole Andorrane : Le programme des sciences humaines et sociales du second cycle de l'Ecole Andorrane aborde diverses compétences qui répondent aux points du questionnaire sur l'éducation à l'égalité de genre, la prévention de la violence, l'alphabétisation numérique, l'élimination des stéréotypes de genre et l'autonomisation des filles. Ces aspects se reflètent dans les activités didactiques, les critères d'évaluation et les ressources d'apprentissage inclus dans le programme.

Le programme traite de l'égalité entre les femmes et les hommes en promouvant les valeurs essentielles pour l'égalité de genre et le respect mutuel, tout en encourageant une compréhension critique des stéréotypes de genre et en favorisant des alternatives de coexistence égalitaire. Il promeut également la capacité de défendre des arguments contre les discours intolérants et encourage la création de contre-narratifs respectueux

des droits humains, évitant les généralisations.

Le programme fournit également une base pour des interventions spécifiques visant à autonomiser les filles et à prévenir la violence de genre.

12. Le programme d'histoire du baccalauréat de l'Ecole Andorrane : Le programme d'histoire du baccalauréat de l'Ecole Andorrane souligne l'importance de l'égalité, de la diversité et de la justice sociale dans l'éducation démocratique, comme détaillé ci-dessous:

Le programme met l'accent sur l'importance de la lutte pour l'égalité des femmes au travail et la valorisation des droits acquis pour l'égalité. Les étudiants sont encouragés à reconnaître et à agir contre toute forme de discrimination de genre, et une compréhension critique des rôles de genre traditionnels est promue. Ceci se reflète dans les compétences et orientations didactiques suivantes : Reconnaître les inégalités de genre dans le monde du travail et apprécier l'importance des droits pour l'égalité des femmes.

Le programme souligne la compréhension de la justice et des droits humains comme base de la dignité humaine. La démocratie est mise en avant comme un système garantissant la liberté, l'égalité et la justice pour tous les citoyens, et l'éducation démocratique basée sur le travail d'équipe, la résolution de conflits et l'atteinte du consensus par le dialogue et la négociation est fortement mise en avant. La pluralité et l'existence de diverses perspectives du monde sont également valorisées.

Le document ne fournit pas d'informations directes sur le consentement, ce qui indique une possible zone d'amélioration dans le programme pour s'assurer que ce concept crucial soit traité de manière adéquate.

Le programme souligne l'importance de la lutte pour l'égalité de genre et la sensibilisation aux inégalités existantes dans le monde du travail. Il inclut également la valorisation de la lutte contre les inégalités et la dénonciation des injustices.

Une attitude ouverte aux changements et à l'innovation du monde numérique est mentionnée, avec une attention particulière pour la protection solidaire des plus faibles et des défavorisés. Cependant, il n'y a pas de mentions spécifiques à la sécurité en ligne.

Le document aborde les stéréotypes et préjugés sur les personnes et les groupes, en incluant les causes et les conséquences, et souligne l'importance de la diversité comme aspect positif.

13. Le programme de culture et langues classiques du baccalauréat : Le programme de culture et langues classiques du baccalauréat aborde plusieurs domaines clés liés à l'égalité de genre, aux droits humains et à l'éducation à la coexistence démocratique.

Le programme met l'accent sur l'importance de l'égalité de genre, notamment dans le domaine du travail. Il souligne l'histoire des luttes féministes et les acquis en matière de droits des femmes, ainsi que la nécessité de maintenir des efforts continus pour assurer l'égalité effective entre hommes et femmes. Cet accent ne reconnaît pas seulement les inégalités historiques, mais favorise également une compréhension critique des dynamiques de pouvoir et de genre.

L'intégrité personnelle est présentée comme un droit humain fondamental et un pilier des valeurs démocratiques. Le programme éduque les étudiants sur leurs droits et l'importance de protéger leur intégrité personnelle. Cela se fait par la participation aux processus démocratiques et l'utilisation des structures légales pour garantir la sécurité et le bien-être individuels.

Le respect mutuel est essentiel pour la coexistence démocratique et l'interaction sociale. Le programme promeut le travail en équipe, la résolution de conflits et le dialogue comme moyens de favoriser le respect entre les individus. Cette approche est cruciale pour construire une société basée sur la collaboration et la compréhension mutuelle.

Bien que les mentions spécifiques au consentement donné librement soient moins directes, le document souligne l'importance de l'autonomie personnelle et du consentement dans divers contextes. Il met l'accent sur la pertinence des droits humains et des valeurs démocratiques, impliquant que le consentement est fondamental dans les relations personnelles et les affaires légales.

L'alphabétisation numérique est intégrée dans le programme avec un accent sur la compréhension des changements numériques et l'adaptation à ceux-ci. Le document souligne la nécessité de protéger les groupes vulnérables dans le monde numérique et promeut la pensée critique sur les médias numériques et la technologie pour garantir une utilisation sûre et responsable.

La prévention de la violence de genre est un aspect clé du programme. Elle inclut l'éducation sur les causes de la violence, la promotion de l'égalité de genre et la culture de respect et de non-violence. L'autonomisation des filles est mise en avant à travers la promotion des droits des femmes et la participation active aux processus démocratiques et aux changements sociaux.

14. Le programme de sociologie du baccalauréat : Le programme de sociologie du baccalauréat aborde des thématiques reflétant un engagement en faveur de l'éducation aux valeurs de respect, d'égalité et de justice sociale, ainsi qu'une vision critique et consciente des dynamiques de pouvoir et de discrimination présentes dans la société.

Le programme de sociologie du baccalauréat encourage la sensibilisation aux inégalités de genre et à d'autres problématiques sociales dérivées de situations de discrimination ou de vulnérabilité sociale. Cela implique d'éduquer les étudiants à l'identification et à l'analyse des barrières qui entravent l'égalité de genre, en promouvant une compréhension critique des dynamiques qui perpétuent ces inégalités.

Le respect de la diversité culturelle et des autres croyances, visions du monde et pratiques est promu, ainsi que la connaissance et la compréhension critique de soi-même et du monde. Cette orientation vise à former des citoyens conscients de leurs droits humains et de la valeur de l'intégrité personnelle, en favorisant une culture de respect et d'appréciation pour la diversité.

Le programme souligne l'importance d'adopter une attitude positive envers la résolution non-violente des conflits et la solidarité avec les personnes et les groupes qui subissent une discrimination négative. Cette perspective est clé pour construire une société plus juste et pacifique, où le dialogue et la compréhension mutuelle sont des valeurs fondamentales pour la coexistence.

Le programme inclut la sensibilisation aux formes d'inégalité et de discrimination dans la société, y compris la violence basée sur le genre. Cela implique d'éduquer les étudiants sur l'importance du consentement donné librement dans les relations personnelles et de reconnaître les différentes formes de violence de genre, afin de les prévenir et de les combattre activement.

Bien que la sécurité en ligne ne soit pas explicitement mentionnée, le programme fait référence à l'importance de comprendre les changements technologiques et leur impact sur la société. Cette inclusion pourrait englober des thèmes d'alphabétisation numérique, fournissant aux étudiants les outils nécessaires pour naviguer de manière sûre et critique dans le monde numérique.

Le programme encourage l'analyse critique des inégalités et de la discrimination, ce qui peut indirectement contribuer à briser les stéréotypes de genre et à autonomiser les filles. Cette perspective éducative promeut une approche inclusive et égalitaire, rejetant les préjugés et les stéréotypes traditionnels, et encourageant tous les étudiants à se développer pleinement sans les limitations imposées par ces stéréotypes.

e. Garantissent que le matériel pédagogique utilisé dans les établissements scolaires ne véhicule pas de stéréotypes négatifs sur les femmes et les hommes ;

Le Ministère des Relations Institutionnelles, de l'Éducation et des Universités, à travers le département de l'Inspection et de l'Évaluation Éducative, participe activement au suivi des mesures pour l'égalité des genres et la prévention de la violence de genre dans le contexte éducatif.

Le traitement des données des dossiers relatifs aux handicaps, au harcèlement ou à l'absentéisme scolaire est séparé par genre dans le but de mettre en évidence les inégalités et de permettre une analyse comparative. Cette approche permet d'identifier des schémas de discrimination ou d'inégalité qui peuvent être cachés dans les données agrégées et de garantir que les politiques et les interventions soient plus efficaces et équitables.

Dans le cadre de cette intervention, le Ministère suit également de près les « enquêtes du baromètre sur la coexistence dans les établissements scolaires », réalisées annuellement via l'application B-Resol, destinée aux 2256 élèves du second cycle du système éducatif espagnol et andorran, et qui en est cette année à sa 6ème édition.

Ce questionnaire, auquel plus de 60 % des élèves ont répondu, inclut 3 questions spécifiques pour détecter les situations de discrimination ou de violence en raison du genre, de l'orientation sexuelle ou du harcèlement sexuel. En ce qui concerne d'autres domaines de prévention ou de détection, tels que les Troubles du Comportement Alimentaire, un filtre est également appliqué pour créer et utiliser des indicateurs spécifiques de genre afin de mesurer ces aspects.

Par ailleurs, le Ministère de l'Éducation met également à la disposition de tous les établissements de second cycle une équipe de Techniciens Spécialisés dans le Domaine de l'Éducation Sociale (TEAES) pour réaliser une double fonction de prévention et d'intervention directe avec les élèves en situation de risque, avec une attention particulière à l'égalité des genres.

De plus, une équipe composée de psychopédagogues du Ministère, en collaboration avec les inspecteurs éducatifs, a participé aux 3èmes journées organisées par l'association AUTEA sur le Trouble du Spectre Autistique féminin, où des aspects tels que « la perspective de genre dans l'autisme » et « le coût émotionnel de passer inaperçue » ont été abordés.

f. Proposent des interventions sur mesure visant à prévenir la violence fondée sur le genre et à autonomiser certains groupes de filles exposés au risque de discrimination intersectionnelle.

Article 15 : formation des professionnels

11. Veuillez remplir les tableaux I et II figurant en annexe pour donner un aperçu complet des groupes professionnels qui reçoivent une formation initiale ou continue sur les différentes formes de violence à l'égard des femmes et de violence domestique. Veuillez préciser la fréquence des formations et les sujets traités et indiquer si les formations sont obligatoires.

Le Département des Politiques sur l'Égalité, garantit que le réseau d'agents professionnels en matière de violence de genre intègre correctement la perspective de genre au sein de leurs équipes de travail et met à jour les protocoles d'intervention psychosociale, sanitaire, éducative, judiciaire et policière. Cela se fait grâce à son rôle de coordinateur et de conseiller, ainsi qu'à travers des bonnes pratiques, telles que des formations spécifiques sur le sujet.

En 2020, un accord a été signé avec l'Université d'Andorre pour offrir une formation de base et de renforcement aux professionnels susceptibles de détecter et d'intervenir dans les cas de violence de genre et domestique. En vertu de cet accord, 7 sessions de 5 heures chacune ont été réalisées. Les groupes ayant bénéficié de cette formation étaient : le Corps de Police, le Service Andorran d'Attention Sanitaire (SAAS), les 7 communes, l'Ordre des Psychologues d'Andorre et l'Ordre des Avocats d'Andorre. En tout, 210 professionnels ont été formés.

En octobre 2022, la première formation de formateurs et formatrices a été créée et mise en œuvre, intitulée « Violencia envers les dones. Formació de formadors i formadores ». Réalisée par l'équipe technique de l'Àrea de Politiques d'Igualtat, elle était destinée aux professionnels des différents domaines couverts par le Guide de collaboration en cas de violence de genre et domestique. L'objectif principal était d'acquérir des connaissances en matière d'égalité et de violences contre les femmes, afin que les membres désignés transmettent les contenus à leur propre environnement professionnel à travers des formations internes, des campagnes de sensibilisation et des actions d'amélioration des pratiques professionnelles et des circuits actuels.

De plus, Le Département des Politiques sur l'Égalité chaque année, organise des formations pour le Corps de Police, le SAAS (Hôpital), les Affaires Sociales, les étudiants de l'Université d'Andorre, etc., sur l'égalité des genres et la violence de genre.

Cette année, l'organe judiciaire (Tribunal et Procureur) a suivi une formation de 6 heures: le premier module a traité des concepts liés à la violence, ainsi que des instruments internationaux et nationaux, et de la jurisprudence d'application, principalement des tribunaux andorrans. Un second module a abordé des aspects plus subjectifs de la violence : données, mythes et déconstructions ; la re victimisation, le cycle de la violence, et une meilleure accueil et traitement des victimes.

De plus, lors de la formation initiale, particulièrement pour les greffiers judiciaires ainsi que pour les juges et procureurs en formation, sont présentés les départements traitant de la violence contre les femmes et les instruments développés à la suite des différents accords internationaux.

12. Veuillez préciser si l'expertise des organisations non-gouvernementales ou de la société civile œuvrant pour la défense des droits des femmes ou des services de soutien spécialisés est intégrée dans la conception et/ou la mise en œuvre de ces formations.

Lors de la dernière réunion de la CONPVG (Commission pour la Promotion de la Non-violence et la Gestion de la Diversité), il a été décidé que l'inclusion des associations et autres institutions serait envisagée dans les futures formations. Cette décision vise à élargir l'impact des formations en impliquant davantage d'acteurs sociaux, afin d'assurer une approche plus intégrée et collaborative dans la lutte contre la violence de genre et la promotion de l'égalité.

Article 16 : programmes préventifs d'intervention et de traitement

13. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour augmenter le nombre de programmes préventifs d'intervention et de traitement pour les auteurs de violences domestiques ou sexuelles, requérant une participation volontaire ou obligatoire de ces derniers.

D'une part, le Programme pour la Promotion des Relations Non-Violentes (PRNV)²⁶ a été créé en 2017 par la Loi 1/2015. Ce programme est composé d'un travailleur social et d'un psychologue, travaillant avec des hommes ayant exercé ou exerçant un type quelconque de violence de genre. L'objectif est de développer les compétences sociales pour établir des relations respectueuses et non violentes. Il s'agit d'un programme préventif dépendant du Service d'Assistance aux Victimes de la Violence de Genre. La grande majorité des cas sont orientés par l'organe judiciaire.

Des sessions de groupe peuvent être réalisées au centre pénitentiaire en vertu d'un accord signé entre le ministère des Affaires Sociales et le ministère de l'Intérieur, en particulier le centre pénitentiaire, et certains hommes assistent au programme de manière volontaire. En 2023, 60 cas ont été pris en charge. Le programme est également inclus dans le Guide de Collaboration afin que le tribunal puisse ordonner le suivi de ce programme comme condition pour la suspension d'une peine d'emprisonnement.

D'autre part, le Service de Rencontre Familiale (STF)²⁷ a commencé à fonctionner en 2018 grâce à la Loi 1/2015 et dépend du ministère des Affaires Sociales. Il s'agit d'un service technique, social, public et gratuit, offrant un espace neutre, approprié, sûr et temporaire lorsque d'autres solutions alternatives ne sont pas disponibles. Ce service vise à traiter et à prévenir, à travers des professionnels qualifiés, les conflits qui peuvent surgir dans les relations familiales et, en particulier, dans le cadre des visites des enfants et adolescents établies lors des processus de séparation et de divorce des parents, des processus d'adoption ou de modification des mesures parentales, ainsi que dans les processus ou situations d'accueil familial, et dans les cas de tutelle par l'Administration.

L'accès et le régime des visites se font selon les termes déterminés par l'autorité judiciaire compétente. Il s'agit d'une équipe interdisciplinaire composée de techniciens en travail social, en éducation sociale ou en psychologie, spécialisés ou expérimentés dans les domaines de l'enfance et de l'adolescence, de l'intervention et de la médiation familiale, ainsi que dans la violence de genre et domestique.

Les objectifs du STF sont les suivants:

- Garantir le droit de l'enfant ou de l'adolescent à maintenir régulièrement des relations personnelles et un contact direct avec ses parents, tuteurs, membres de la famille, soignants ou autres personnes proches, sauf si cela est contraire à son intérêt supérieur.
- Fournir un espace neutre, approprié, sûr et temporaire aux enfants et aux adolescents

²⁶ <https://www.aferssocials.ad/igualltat>

²⁷ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GR20180301_09_33_23

pendant le régime de visites établi par l'autorité judiciaire compétente avec leurs parents, tuteurs, membres de la famille, soignants ou autres personnes proches.

- Favoriser un environnement de protection qui évite la présence de conflits familiaux pendant les visites.
- Traiter les enfants et les adolescents se trouvant dans des situations familiales conflictuelles ou d'infraction au régime des visites, ainsi que leurs parents, membres de la famille ou autres personnes selon les déterminations de la décision judiciaire.

Les situations peuvent inclure :

- Un processus ou une situation de séparation ou de divorce, ou des processus d'adoption ou de modification des mesures parentales.
- Un processus ou une situation d'accueil familial.
- Lorsque l'Administration a la tutelle de l'enfant ou de l'adolescent.
- Lorsque les parents sont en procédure ou sous une mesure d'éloignement et de protection de la victime dans une situation de violence de genre ou domestique.

Les visites sont structurées en fonction des types prescrits par la décision judiciaire et peuvent être :

- D'hébergement: dans cette modalité, l'espace et les matériaux sont fournis pour faciliter la rencontre entre l'adulte et l'enfant ou l'adolescent sans possibilité de sortir des installations, sous la surveillance technique des professionnels. Ces visites peuvent être, selon la décision judiciaire :
 - Encadrées: nécessitant la présence constante d'un professionnel dans la salle de visite, étant donné qu'il s'agit de situations à haut risque pour les enfants et les adolescents.
 - Supervisées: où la supervision directe n'est pas nécessaire, et le professionnel peut observer à l'intérieur ou à l'extérieur de la salle, à l'aide d'un miroir unidirectionnel, d'une fenêtre ou d'une caméra.
- D'échange: dans cette modalité, il n'y a pas de séjour dans les installations, et la remise et le retour de l'enfant ou de l'adolescent sont facilités entre le parent, le membre de la famille ou toute autre personne gardienne et la personne non gardienne avec droit de visite. Cet échange se fait sous la supervision du professionnel technique du SRF.

14. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour :

- a. augmenter le nombre d'hommes et de garçons participant à des programmes destinés aux auteurs de violences domestiques ou sexuelles ;**
- b. faire en sorte que les programmes destinés aux auteurs de violences appliquent les normes de bonnes pratiques ;**
- c. assurer la sécurité des victimes et la coopération avec les services de soutien spécialisés destinés aux victimes ; et**
- d. faire en sorte que les résultats de ces programmes soient suivis et évalués.**

Chaque année, des actions sont entreprises pour faire connaître le Programme pour la Promotion des Relations Non-Violentes (PRNV) à travers les réseaux sociaux et des interviews dans les médias. En 2018, un flyer informatif sur le programme a été diffusé, imprimé et publié sur le site web des Affaires Sociales et sur les réseaux sociaux²⁸.

En 2020, une conférence ouverte à toute la population intitulée "Hommes du XXI^e siècle: Masculinités alternatives et coresponsabilité" a été donnée par le psychologue et membre de l'association "Entrehomes", M. Joel Audí Poy.

²⁸ https://www.aferssocials.ad/images/stories/Collectius/Igualtat/d%C3%ADptic_PRNV.pdf

Le Service d'Assistance aux Victimes de la Violence de Genre (SAVVG) et le Programme pour la Promotion des Relations Non-Violentes (PRNV) travaillent en étroite collaboration pour renforcer la sécurité des victimes. Un protocole de coordination est également en place entre le Service d'Assistance aux Victimes de la Violence de Genre, les services de protection de l'enfance et le Service de Rencontre Familiale.

Objectifs du PRNV:

1. Développer des compétences sociales pour établir des relations respectueuses et non violentes.
2. Prévenir la récidive en travaillant avec des hommes ayant exercé ou exerçant de la violence de genre.
3. Assurer un suivi judiciaire pour les hommes orientés par l'organe judiciaire ou participant volontairement au programme.

Collaborations :

- Centre pénitentiaire : Sessions de groupe en vertu d'un accord entre le ministère des Affaires Sociales et le ministère de l'Intérieur.
- Service d'Assistance aux Victimes de la Violence de Genre: Coordination étroite pour la sécurité des victimes.
- Services de protection de l'enfance et Service de Rencontre Familiale: Protocoles de collaboration pour la protection et l'accueil des enfants dans des situations familiales conflictuelles.

Diffusion et sensibilisation :

- 2018 : Diffusion de flyers informatifs sur les réseaux sociaux et site web des Affaires Sociales.
- 2020 : Conférence "Hommes du XXI^e siècle : Masculinités alternatives et coresponsabilité".

Protocole de coordination :

- Entre le Service d'Assistance aux Victimes de la Violence de Genre, les services de protection de l'enfance et le Service de Rencontre Familiale: Assurer une réponse cohérente et intégrée pour la protection des victimes et des enfants en situation de conflit familial.

Article 18 : obligations générales

15. Veuillez fournir des informations sur les mécanismes de coopération interinstitutionnelle, les structures ou les mesures mis en place pour protéger et soutenir les victimes des formes de violence à l'égard des femmes fondée sur le genre visées par la Convention d'Istanbul (par exemple, des groupes de travail interdisciplinaires, des systèmes de gestion des cas ou des lignes directrices/protocoles intersectoriels). Veuillez préciser :

a. quelles agences étatiques participent à leur fonctionnement (forces de l'ordre, autorités judiciaires, ministère public, autorités locales, services de santé, services sociaux, établissements d'enseignement, etc.) ;

Le Département des Politiques sur l'Égalité, qui opère sous la direction du Secrétariat d'Etat des Affaires Sociales et du Secrétariat d'Etat sur l'Égalité et la Participation Citadine, a plusieurs fonctions clés pour promouvoir l'égalité et lutter contre la violence et la discrimination. Voici un résumé de ses missions principales²⁹:

²⁹ https://www.bopa.ad/Documents/Detall?doc=GD_2023_06_12_16_32_37

1. Promotion et Développement de Programmes Transversaux:

- Objectif: Prévenir et combattre la violence de genre, domestique et toute autre forme de violence conformément à la réglementation en vigueur et aux conventions internationales ratifiées :

- Gestion du Service d'Attention aux Victimes de Violence Basées sur le Genre (SAVVG)
- Gestion du Service d'Attention aux Victimes de Violence Domestique et Familiale.(SAVVD)

2. Promotion de l'Égalité Effective entre Hommes et Femmes :

Objectif: Assurer l'égalité réelle entre les sexes. Développement de programmes et actions transversaux pour promouvoir cette égalité.

3. Attention Intégrale et Pluridisciplinaire aux Victimes de Discrimination:

- Objectif: Offrir une attention complète aux victimes de discrimination et sensibiliser le public aux inégalités et discriminations subies par les groupes vulnérables. Gestion du Service pour l'Égalité.

4. Gestion du Service d'Attention Intégral aux Victimes de Trafic d'Êtres Humains:

- Objectif: Assister les victimes de la traite des êtres humains conformément aux normes et protocoles en vigueur.

5. Gestion du Service d'Attention aux Personnes Refugiés:

- Objectif: Fournir un soutien aux réfugiés selon les réglementations et protocoles établis.

La Secrétaire d'Etat de l'Égalité et la Participation Citadine, tel qu'établie le Decret 263/2023³⁰ du 7 juin 2023, joue un rôle central dans la promotion de l'égalité et la participation citoyenne. Elle est divisée en deux entités principales le Département des Politiques sur l'Égalité et le Département pour la Participation Citadine, tous deux rattachés au Ministère des Affaires Sociales et de la fonction Publique.

Mission et Fonctions de la Secrétaire d'Etat :

1. Promotion pour l'égalités des chances : Assurer l'égalité des chances conformément à la réglementation et aux conventions internationales en vigueur.

2. Application des Principes de Participation Citoyenne : Veiller à l'application des principes de participation citoyenne, en particulier pour les groupes vulnérables.

3. Transversalité des Politiques : Intégrer les principes d'égalité des chances et de participation citoyenne dans toutes les politiques publiques.

4. Perspective basée sur le Genre: Appliquer la perspective de genre dans la planification, la gestion et l'évaluation des politiques.

Fonctions de du Département des Politiques d'Égalités

1. Coordination des Organes Ministériels : Appliquer et suivre la perspective de genre dans les différents ministères.

2. Interlocuteur avec l'Institut Andorran des Femmes: Assurer une communication et coordination efficaces.

3. Développement des Normes sur l'Égalité des Chances: Promouvoir les préceptes de la réglementation en matière d'égalité des chances.

³⁰ https://www.bopa.ad/Documents/Detall?doc=GD_2023_06_07_16_48_15

4. Prévention et Détection de la Discrimination: Prendre des mesures pour prévenir et détecter la discrimination.

5. Programmes et Actions Transversaux: Garantir l'égalité effective entre hommes et femmes en collaboration avec d'autres organes gouvernementaux et civiques.

6. Promotion de l'Égalité des Opportunités: Soutenir les personnes et groupes les plus vulnérables.

7. Lutte contre les Inégalités: Améliorer les actions pour combattre les inégalités et discriminations.

Département des Politiques d'Égalités assure une coordination efficace entre diverses institutions gouvernementales et organisations de la société civile pour garantir la cohérence et l'efficacité des politiques publiques centrées sur les droits des femmes victimes de violences.

La Commission Nationale de Prevention de la Violence basée sur le Genre et la Violence Domestique (CONPVGD) : Créée sous l'article 20 de la Loi 1/2015, cette commission assure la coordination des efforts pour prévenir et lutter contre la violence de genre et domestique. Elle se compose des représentants des entités suivantes:

- Ministère des Affaires Sociales et de la Fonction Publique
- Ministère de la Santé
- Secrétariat d'Etat des Affaires Sociales
- Secrétariat d'Etat de la Santé
- Secrétariat d'Etat de la Justice et Intérieur
- Secrétariat d'Etat de d'Égalité et la Participation Citadine
- Procureur General
- Palais de Justice
- Direction de l'Inspection éducative
- Service de Police

Chaque année, cette commission reçoit un budget pour produire des documents et du matériel bibliographique, garantissant ainsi l'application efficace de la Loi 1/2015.

b. si la coopération englobe aussi les services de soutien spécialisés fournis par des organisations de la société civile, notamment par des organisations de défense des droits des femmes ;

La Direction des Politiques d'Égalité du Gouvernement d'Andorre, en reconnaissance du rôle essentiel que jouent les organisations non gouvernementales et les entités de la société civile dans la lutte contre les formes de violence couvertes par la Convention d'Istanbul, organise un appel public périodique pour l'attribution de subventions à ces entités. Ce programme de soutien a commencé en 2020 et a connu une augmentation significative tant du nombre de projets que du financement accordé.

Évolution des Projets d'Égalité et Budget Alloué :

- 2020: Début du programme avec un seul projet subventionné.
- 2023: Le nombre de projets subventionnés a augmenté à 14, avec un budget de 40.000€.
- 2024: Un total de 64.962,68€ a été attribué à divers projets.

Cette année, les fonds ont été répartis entre les entités suivantes :

- Association des Femmes d'Andorre
- AIMARA
- Association Andblockchain
- Cerqueda Recursos Humans
- Collège d'Avocats d'Andorra
- Cooperand amb Llatinoamèrica
- Croix rouge Andorrana

-
- Federation Andorrane de Padel
 - In 2 The Forest
 - Projet Vida
 - Socrepro
 - Ticand
 - Union Ràdio del Pirineu
 - Victus

La Direction des Politiques d'Égalité promeut des actes de sensibilisation en collaboration avec les associations, contribuant à augmenter la sensibilisation sur l'égalité des sexes et la violence de genre dans la société. Elle travaille de manière collaborative avec les associations, en tenant compte des protocoles signés, pour garantir une réponse coordonnée et efficace dans la lutte contre la violence de genre.

c. comment est appliquée une approche sensible au genre, qui suppose d'accorder la priorité à la sécurité des femmes et des filles victimes et à leur autonomisation et de placer la victime au centre du processus ;

d. quelles ressources financières et humaines sont consacrées à la mise en œuvre des mesures concernées ; toute information disponible sur l'évaluation des résultats ou de l'impact des mesures concernées.

16. Veuillez préciser si les mécanismes de coopération ou structures mis en place pour la prestation de services de soutien concernant une forme spécifique de violence visée par la Convention d'Istanbul sont fondés sur un document juridique ou stratégique préconisant ou exigeant de telles approches.

Tous les mécanismes de coopération et les structures relatifs à la violence de genre sont décrits dans la Loi 1/2015, qui a été expliquée précédemment. Il est crucial de souligner que, grâce au Guide de Collaboration et aux protocoles d'action inclus dans la Loi 1/2015 et approuvés en 2018, les fonctions et les circuits à suivre par chaque département ou institution sont clairement définis. Ce cadre détaille le fonctionnement des secteurs sanitaire, policier, judiciaire, fiscal, des affaires sociales, etc.

En outre, il existe des protocoles sectoriels établis avec les communes (administrations territoriales), les associations de femmes, et d'autres entités pertinentes. Ces protocoles garantissent une réponse coordonnée et efficace à la violence de genre, définissant les rôles spécifiques et les procédures à suivre pour chaque secteur impliqué :

- Secteur Sanitaire: Procédures pour l'accueil et le traitement des victimes, y compris les soins médicaux d'urgence et le suivi psychologique.
- Secteur Policer: Interventions en cas d'incidents de violence de genre, protection des victimes, et coordination avec les autres secteurs pour assurer la sécurité et le soutien nécessaires.
- Secteur Judiciaire et Fiscal: Procédures pour la poursuite des auteurs de violences, protection des droits des victimes, et coordination avec les services de soutien.
- Affaires Sociales: Soutien aux victimes, y compris l'aide sociale, le logement temporaire, et les programmes de réinsertion.
- Communes et Associations de Femmes: Collaboration pour la sensibilisation, la prévention, et le soutien communautaire.

17. Veuillez indiquer si tous les services de protection et de soutien proposés aux victimes des différentes formes de violence à l'égard des femmes, ou certains d'entre eux, sont fournis selon le principe du guichet unique.

Tous les mécanismes de coopération et les structures relatifs à la violence de genre sont décrits dans la Loi 1/2015, qui a été expliquée précédemment. Il est crucial de souligner que, grâce au Guide de Collaboration et aux protocoles d'action inclus dans la Loi 1/2015 et approuvés en 2018, les fonctions et les circuits à suivre par chaque département ou institution sont clairement définis. Ce cadre détaille le fonctionnement des secteurs sanitaire, policier, judiciaire, fiscal, des affaires sociales, etc.

Article 20 : services de soutien généraux

18. Veuillez fournir des informations sur les programmes et mesures visant à assurer, par le biais de services généraux, le rétablissement des victimes de violences, notamment dans les domaines de la santé et de l'action sociale, de l'aide financière, de l'éducation, de la formation et de l'aide à la recherche d'un emploi et d'un logement abordable et permanent.

Comme mentionné précédemment, le Service d'Assistance aux Victimes de la Violence de Genre est le service unifié du pays chargé du processus de récupération des victimes de la violence de genre. Ce service offre un soutien social, psychologique et juridique aux victimes, et réalise une évaluation globale des besoins et des risques pour garantir une prise en charge complète et intégrée.

Le service assure les prestations suivantes :

- Soutien Social : Aide dans les démarches administratives, accès aux prestations sociales, et soutien dans la recherche de logement.
- Soutien Psychologique : Thérapie individuelle ou de groupe pour aider les victimes à surmonter le traumatisme de la violence de genre.
- Soutien Juridique : Assistance dans les procédures légales, conseils juridiques, et représentation juridique si nécessaire.

Évaluation et Accueil :

- Évaluation du Risque : Analyse des situations pour déterminer le niveau de danger et les mesures de protection nécessaires.
- Ressources d'Accueil : Accès à des centres d'hébergement spécialisés pour les victimes de violence de genre, offrant un refuge temporaire et sécurisé.
- Évaluation Économique : Analyse de la situation financière des victimes pour déterminer les prestations et aides économiques nécessaires.
- Soutien en Recherche d'Emploi : Assistance pour la réinsertion professionnelle, y compris des programmes de formation et des conseils en recherche d'emploi.

Le service dispose de protocoles avec différents départements et institutions pour faciliter les processus de prise en charge des victimes. Ces protocoles garantissent une coordination efficace et une réponse intégrée aux besoins des femmes victimes de violence de genre.

Protection et Support aux Enfants

- Évaluation de l'État des Mineurs : Analyse de la situation générale des enfants pour identifier les besoins spécifiques et assurer leur protection.
- Travail avec les Mères : Soutien dans la relation de maternage, pour renforcer les liens mère-enfant et assurer un environnement familial stable et protecteur.
- Dérivation aux Services Existants : Orientation vers les services appropriés pour garantir la protection et le bien-être des enfants.

Ces mesures sont essentielles pour garantir une réponse complète et coordonnée, assurant ainsi que les victimes de violence de genre reçoivent le soutien nécessaire pour reconstruire leur vie de manière sécurisée et autonome.

Questions spécifiques au secteur de la santé publique :

19. Des mesures spécifiques ont-elles été prises pour garantir que les services de santé publique (hôpitaux, centres de santé et autres) répondent aux besoins de sécurité et aux besoins médicaux des femmes et des filles victimes de toutes les formes de violences couvertes par la Convention d'Istanbul, sur la base de protocoles standardisés à l'échelle nationale ou régionale ?

Le guide de Collaboration, approuvée en 2018, détaille les actions spécifiques à entreprendre par les centres de santé concernés (services d'urgence de l'hôpital et centres de santé répartis dans le pays) pour lutter contre la violence de genre. Un élément clé de ce guide est la mise en place du "codi lila" (code Lila), un protocole de signalement de la violence de genre dans les services d'urgence.

Lorsque qu'une femme se présente aux urgences de l'hôpital et prononce le mot "codi lila" ou place ses mains sur une bulle violette située sur le comptoir, le protocole est activé. Ce protocole définit les actions spécifiques que doivent réaliser les professionnels de chaque institution impliquée (santé, police, justice, procureur et services sociaux).

Depuis l'approbation et la mise en œuvre de ce protocole, des formations ont été organisées pour le personnel de santé afin de les former sur la violence de genre et sur le protocole à suivre :

- Centres de santé (infirmiers et travailleurs sociaux, personnel administratif): Deux sessions en mai et septembre.
- Personnel des urgences : Deux sessions en juin.
- Professionnels de l'hôpital : Sessions de formation spécifiques (détails à ajouter selon disponibilité).

En plus des formations pour les professionnels, divers affiches ont été créées et sont affichées dans les différents centres de santé et l'hôpital. De plus, la population est continuellement informée à travers : Messages dans les médias et Diffusion régulière de messages dans les nouvelles du pays, reportages et sur les réseaux sociaux.

20. Ces protocoles détaillent-ils la procédure à suivre pour :

- a. **identifier les victimes au travers de procédures spécifiques;**
- b. **répondre aux besoins médicaux des victimes, en veillant à ce qu'elles se sentent soutenues;**
- c. **collecter les preuves et les données médico-légales ;**
- d. **orienter les victimes vers les services de soutien spécialisés disponibles qui font partie d'une structure de coopération interinstitutionnelle ; et**
- e. **identifier les enfants susceptibles d'être exposés à la violence domestique ou à d'autres formes de violence à l'égard des femmes et des filles fondée sur le genre et qui, dans ce contexte, nécessitent un soutien supplémentaire.**

Le protocole décrit dans le Guide de Collaboration et la Loi 1/2015 répond à tous les aspects mentionnés dans la question posée.

Lorsqu'un cas de violence de genre est détecté et que le protocole est activé, les étapes spécifiques doivent être suivies conformément aux procédures établies. Cela inclut la dérivation du cas vers le Service d'Attention Aux Victimes de Violences Basées sur le Genre, même si la victime n'y consent pas initialement. Ce service joue un rôle central dans le processus de récupération des victimes et offre un soutien social, psychologique et juridique.

Une fois contactée par le service, la victime a le choix de décider si elle souhaite ou non suivre le processus de récupération proposé. Si elle refuse, son dossier reste enregistré dans le système, permettant ainsi une identification rapide en cas de retour futur. Cela contribue également à la collecte de données et aux statistiques du service.

Les mineurs victimes de violence de genre sont également pris en charge par le Service d'Attention Aux Victimes de Violences Basées sur le Genre. Une évaluation des risques et des impacts est réalisée, et si les enfants sont jugés en danger, ils sont référés aux services de protection de l'enfance conformément à la Loi 14/2019, du 15 de février, qualifiés des droits de l'enfant et des adolescents.

Pour assurer une compréhension uniforme de la violence de genre et garantir une application cohérente du protocole, des formations sont dispensées aux professionnels de la santé. Ces formations couvrent : Concepts et cadre théorique de la violence de genre, normative et Guide de Collaboration et Mesures de suivie, protocoles et procédures de dérivation.

Les formations visent à doter les professionnels des compétences nécessaires pour répondre de manière appropriée aux cas de violence de genre.

En plus des formations, des efforts continus sont déployés pour sensibiliser le public. Des affiches sont placées dans les centres de santé et des campagnes d'information sont régulièrement menées via les médias et les réseaux sociaux. Cela vise à informer la population sur l'existence et l'utilisation du "codi lila" pour signaler discrètement la violence de genre.

21. Veuillez fournir des informations sur les procédures mises en place pour permettre au personnel du secteur de la santé de collecter et de conserver des preuves médico-légales concernant les victimes de violence domestique, les victimes de violence sexuelle (y compris le viol) et les victimes de mutilations génitales féminines.

En 2023, un protocole a été approuvé entre le Service de prise en charge des victimes de violences de genre, le Service de lutte contre la violence domestique et le Département de médecine légale et médico-légale (AMLF)³¹.

Ce protocole, conformément à l'article 14.5 de la loi 1/2015 du 15 janvier pour l'éradication de la violence de genre et domestique, a été élaboré dans le but d'établir un canal d'orientation clair, agile et efficace entre ces services.

De cette manière, les lignes de dérivation et d'action entre les services sont établies afin de définir une intervention qui assure la juste attention et protection de ces cas.

Les objectifs généraux sont les suivants :

- Améliorer les procédures de détection, de notification, d'évaluation, d'intervention et de suivi.
- Prévenir la victimisation secondaire.
- Faciliter l'évaluation médico-légale des blessures psychologiques subies par les victimes de violences de genre ou domestiques, en obtenant des rapports plus complets.
- Accélérer la transmission des informations et de la documentation entre ces services.

Le médecin de l'AMLF interviendra, conformément aux orientations du Protocole, en matière de reconnaissance médico-légale pour évaluer d'éventuelles blessures (physiques et/ou psychiques) au travers d'un rapport médico-légal (d'expert). Dans ce cadre, l'examen médico-légal vise à évaluer les blessures aiguës de la victime et les éventuelles répercussions.

D'autre part, l'action du médecin légiste est également requise dans le cadre d'une procédure judiciaire et déjà selon les directives du tribunal ou du tribunal compétent ou du ministère public. Dans ce cas, la fonction du médecin légiste est de procéder à une évaluation complète des dommages physiques et/ou psychologiques de la victime, dans laquelle doivent être révélées les blessures physiques et/ou psychologiques résultant des

³¹ https://www.aferssocials.ad/images/stories/docs/Protocol_SAVVG-AMLF.pdf

événements, ainsi que les informations nécessaires. traitement, temps de stabilisation et autres dommages associés. Dans le cadre de cette exploration, toujours sur demande écrite du tribunal, du tribunal compétent ou du ministère public, l'AMLF peut demander un rapport au Domaine de la politique d'égalité, par l'intermédiaire du SAVVG et du SAVVDF psychosocial dans le cas où la victime est liée au service concernant le suivi effectué et l'évaluation de la situation de genre et/ou de violence domestique.

22. Toutes les femmes victimes de violences, en particulier les femmes demandeuses d'asile, les femmes réfugiées, les femmes migrantes, les femmes issues de minorités ethniques ou nationales, les femmes en situation irrégulière, les femmes en situation de handicap, et les femmes LGBTI, bénéficient-elles d'un accès égal aux services de santé existants, sans faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur les motifs énumérés à l'article 4, paragraphe 3, de la Convention d'Istanbul ? Veuillez décrire les mesures prises pour réduire les obstacles juridiques ou pratiques qui entravent leur accès aux services de santé.

Toutes les femmes nécessitant une assistance sanitaire sont prises en charge à l'hôpital, quelle que soit leur condition ou situation administrative. Conformément à la Loi 1/2015, toutes les victimes de violence de genre ou de violence domestique résidant en Principauté d'Andorre, indépendamment de leur origine, relation, sexe ou toute autre condition personnelle ou sociale, ont des droits garantis spécifiquement reconnus par cette loi. En particulier, en ce qui concerne l'assistance sanitaire, les victimes ont le droit de recevoir des soins de santé spécialisés et le traitement approprié, afin de leur procurer une récupération intégrale dans la mesure du possible.

En outre, l'Andorre a adopté la Loi 4/2018, du 22 de mars, relative à la protection temporaire et transitoire pour raisons humanitaires³². Cette loi établit les normes régissant l'octroi des autorisations de séjour ou de séjour et travail en régime de protection temporaire et transitoire aux personnes sous la protection du Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) et aux personnes ne pouvant retourner dans leur pays d'origine ou de résidence habituelle en raison de violations systématiques ou généralisées des droits de l'homme.

Actuellement, l'Andorre a accueilli 295 réfugiés, dont 278 en provenance d'Ukraine et 17 de Syrie. Afin de répondre à cette situation, le gouvernement a mis en place différents mécanismes de coordination pour gérer l'arrivée et l'accueil, tout en favorisant l'intégration des nouveaux arrivants dans les domaines tels que l'éducation, l'emploi et l'assistance sociale et sanitaire.

À titre d'exemple, le gouvernement a approuvé le Décret 110/2022, du 28-3-2022³³, qui établit la procédure d'accueil et de séjour des personnes déplacées en raison de la situation humanitaire en Ukraine. Ce décret prévoit que l'obtention du permis de séjour ou du permis de séjour et de travail, délivré par le Service d'Immigration, garantit l'affiliation à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale.

Ce travail transversal est assuré par le Service d'Attention aux Personnes Réfugiés du Département des Politiques sur l'Égalité, qui effectue le suivi des réfugiés en Andorre et leur offre un soutien permanent et personnalisé avec une technicienne de référence spécialisée.

³² https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=CGL20180411_10_27_12

³³ https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=GD20220328_17_41_50

23. Veuillez fournir des informations sur les mesures mises en place pour faciliter l'identification et la prise en charge des victimes de violence à l'égard des femmes dans les établissements pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, ainsi que dans les structures d'accueil fermées pour demandeurs d'asile, et les mesures visant à assurer leur sécurité et leur protection.

Selon l'article 13 de la Loi 1/2015, tout professionnel disposant d'indices suffisants ou détectant un cas de violence de genre ou domestique doit en informer le Service d'attention aux Victimes de violence Basées sur le Genre (SAVVG). En cas de situation de risque élevé pour l'intégrité physique ou psychologique de la victime ou des personnes de son entourage, le professionnel doit communiquer la situation aux instances policières ou judiciaires.

Ainsi, si un cas de violence est détecté dans une résidence pour personnes âgées, lors de l'assistance du Service d'Attention à Domicile (SAD), etc., il doit être signalé au SAVVG ou directement à la police ou à l'organisme judiciaire compétent.

De plus, si un cas est détecté à le Département pour la Promotion de l'autonomie Personnelle (personnes en situation d' handicap et personnes âgées) ou à le Département d'attention aux Personnes et aux Familles (services sociaux de base), il sera également dirigé vers le SAVVG. Cette procédure assure une coordination efficace et une réponse appropriée pour toutes les victimes de violence, indépendamment de leur situation ou du contexte dans lequel la violence est détectée.

24. Veuillez expliquer comment les autorités veillent à ce que différents groupes de femmes et de filles, dont les femmes en situation de handicap, les femmes roms et d'autres femmes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, et les femmes migrantes, ainsi que les personnes intersexes, soient pleinement informées sur des procédures comme la stérilisation ou l'avortement, qu'elles comprennent ces procédures et n'y soient soumises qu'elles y ont librement consenti.

Le Ministère de la Santé d'Andorre offre le Service Intégral d'attention aux Femmes (SIAD)³⁴, un service dédié à la santé sexuelle et reproductive des femmes, qui est personnalisé, gratuit et confidentiel. Ce service garantit les compétences suivantes :

- Satisfaction des besoins en matière de santé sexuelle et reproductive : Le SIAD prend en charge toutes les nécessités relatives à la santé sexuelle et reproductive des femmes.
- Assistance spécialisée pour les grossesses non désirées : Le service fournit une aide spécialisée aux femmes se trouvant dans une situation de grossesse non désirée.
- Information sur l'interruption volontaire de grossesse (IVG): Le SIAD offre des informations détaillées concernant l'interruption volontaire de grossesse.
- Suivi post-interruption de grossesse : En cas d'interruption de grossesse, un suivi médical et psychologique est assuré.
- Information sur les méthodes de planification familiale et conseil reproductif : Le service dispense des informations et des conseils sur les méthodes de planification familiale.
- Prévention et sensibilisation: Le SIAD mène des actions de prévention et de sensibilisation auprès des personnes et des familles pour promouvoir la santé sexuelle et reproductive.

Le SIAD est accessible via un numéro de téléphone direct et gratuit : 191.

Article 22 : services de soutien spécialisés

³⁴ <https://www.salut.ad/siad>

25. Veuillez préciser quels services de soutien spécialisés sont destinés aux femmes victimes des formes de violence fondée sur le genre visées par la Convention d'Istanbul (parexemple, le harcèlement (sexuel ou non) et la violence domestique, y compris dans leur dimension numérique, les mutilations génitales féminines, le mariage forcé, la stérilisation forcée ou l'avortement forcé), en décrivant notamment les services de soutien spécialisés qui proposent :

- a. des refuges et/ou d'autres formes de logement sûr,
- b. une assistance médicale,
- c. un accompagnement psychologique de courte ou de longue durée,
- d. un suivi post-traumatique,
- e. des conseils juridiques,
- f. des services de sensibilisation,
- g. une permanence téléphonique,
- h. d'autres formes de soutien (par exemple, des programmes d'autonomisation socio-économique ou une plateforme d'assistance en ligne).

Le cadre juridique en Andorre en matière de lutte contre la violence de genre est principalement régi par :

- La ratification de la Convention d'Istanbul.
- La Loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'éradication de la violence de genre et de la violence domestique.
- La Loi 6/2014, du 24 avril, des services sociaux et socio sanitaires³⁵, qui inclut dans son catalogue de services le Service d'Attention aux Victimes de la Violence de Genre (SAVVG).

Service d'Attention aux Victimes de la Violence de Genre (SAVVG):

Ce service offre une assistance intégrale aux victimes de violence de genre, comprenant :

- Assistance sociale : Évaluation de la situation socioéconomique, activation des prestations économiques, travail socio-éducatif, évaluation du risque (avec possibilité de relogement en cas de risque modéré ou élevé).
- Assistance psychologique : Travail sur les conséquences émotionnelles de la violence.
- Assistance juridique : Informations sur les ressources juridiques disponibles pour la protection des victimes et de leurs enfants mineurs.

Ce service traite en moyenne 300 cas par an.

La Loi 1/2015 met l'accent sur la prévention à travers divers domaines tels que l'éducation, la santé, les services sociaux, les relations de travail, la publicité, les médias et les pouvoirs publics. Depuis 2018, le guide de Collaboration et les protocoles d'action sont mis en œuvre avec divers départements et institutions susceptibles de détecter et d'intervenir dans les cas de violence de genre. Des protocoles spécifiques ont également été établis avec différentes associations pour assurer un traitement conjoint des cas, même pour les femmes qui ne souhaitent pas se rendre dans un service gouvernemental. Cette mise en œuvre s'accompagne de formations continues pour les agents impliqués.

La Loi 1/2015 prévoit un catalogue de mesures pour garantir la protection des victimes, telles que :

- Ordre de protection.
- Expulsion de l'agresseur du domicile.
- Interdiction de communication avec la victime.
- Retrait de permis d'armes.
- Action civile pour demander réparation en cas de violation des droits reconnus par la loi, incluant une indemnisation pour les dommages causés.

³⁵ <https://www.bopa.ad/Documents/Detail?doc=86276>

Ces mesures peuvent être sollicitées dans le cadre de procédures de séparation ou de divorce, ainsi que dans le cadre juridictionnel pénal.

Droits spécifiques des victimes:

- Droit à l'information complète: Un dépliant informatif est disponible en plusieurs langues (catalan, espagnol, français, anglais, portugais) et contient les informations essentielles, y compris les contacts d'urgence (téléphone 181 et WhatsApp 606181, disponibles 24/7). Toutes les informations sont également disponibles sur le site web du Ministère des Affaires Sociales et de la fonction Publique.
- Droit à l'assistance intégrale: Sociale, psychologique et juridique. L'assistance juridique est garantie à deux niveaux : conseil juridique initial et assistance spécialisée gratuite en cas de situation économique défavorable.
- Droit à la protection, à l'intimité et à la vie privée: Garantie d'une intervention immédiate pour protéger la victime et ses enfants.
- Droit à l'information sur la situation de l'agresseur: La victime a le droit d'être informée de la situation pénitentiaire de l'agresseur, même sans avoir porté plainte.

26. Quels services de soutien spécialisés font appel à des psychologues pour enfants ou à d'autres professionnels spécialisés dans le soutien aux enfants qui ont été exposés à la violence domestique, y compris la violence perpétrée par un parent contre l'autre parent ?

Les mineurs victimes de violence de genre sont pris en charge par le Service d'Attention aux Victimes de la Violence de Genre (SAVVG). Cette prise en charge est assurée par des référents qui suivent les cas, ainsi qu'une psychologue spécialisée au sein du service.

Protocoles spécifiques :

- Coordination avec le Département d'Attention à l'enfance et l'Adolescence: Un protocole est activé lorsque les mineurs sont toujours considérés en danger malgré le travail effectué avec la mère et les enfants. Ce protocole assure une protection continue et une intervention appropriée pour garantir la sécurité et le bien-être des mineurs.
- Service de Point de rencontre familial : Ce service, mentionné précédemment, intervient dans certains cas pour faciliter les rencontres familiales dans un environnement sécurisé, assurant ainsi que les interactions entre les enfants et les parents se déroulent sans risque de violence ou d'abus.

27. Y a-t-il des services de soutien spécialisés qui répondent aux besoins spécifiques des femmes et des filles migrantes, ou des femmes et des filles appartenant à des minorités nationales ou ethniques, qui sont victimes de violence à l'égard des femmes, y compris les femmes et les filles demandeuses d'asile et celles qui ont obtenu le statut de réfugiée ou une autre forme de protection internationale ?

Toutes les femmes victimes de violence de genre résidant en Andorre sont prises en charge par le Service d'Attention aux Victimes de la Violence de Genre (SAVVG). Ce service applique les protocoles appropriés indépendamment de l'origine ou de toute autre circonstance personnelle des victimes. Ainsi, il n'existe pas de services spécialisés distincts pour répondre aux besoins spécifiques de différentes catégories de femmes victimes de violence de genre.

Article 25 : soutien aux victimes de violence sexuelle

28. Veuillez indiquer si les services ci-dessous sont disponibles sur votre territoire :

- a. des centres d'aide d'urgence pour les victimes de violence sexuelle (c'est-à-dire des services de soutien spécialisés proposant des soins médicaux immédiats, des examens médico-légaux et des interventions d'urgence pour victimes de violences sexuelles),**
- b. des centres d'aide pour les victimes de violence sexuelle (c'est-à-dire des services de soutien spécialisés proposant des conseils, une thérapie et un soutien de longue durée aux victimes de violences sexuelles, indépendamment du caractère récent ou plus ancien de ces violences)**
- c. tout autre service spécialisé proposant un soutien médical, médico-légal et psycho-social de courte durée et/ou de longue durée aux victimes de violence sexuelle.**

Le Guide de collaboration et protocoles d'action en cas de violence de genre et de violence domestique établit un circuit sanitaire détaillé pour traiter les agressions sexuelles contre les femmes. Voici les principaux éléments du protocole :

Le guide met en avant l'importance de l'intervention professionnelle dans ces cas, où la violence peut provenir du partenaire ou d'autres individus et peut prendre diverses formes. Il souligne la nécessité d'un traitement compréhensif, avec la création d'un environnement propice à la communication et à la confidentialité.

Le protocole souligne l'importance de réduire les impacts psychiques et physiques post-agression et assure une diligence maximale dans les soins, avec un espace dédié aux examens gynécologiques. La femme qui a subi une agression sexuelle nécessite une attention et une assistance adéquates et intégrales, dans un environnement capable de préserver son intimité. Elle a vécu une situation de danger pour sa survie et a subi un grand choc émotionnel. C'est pourquoi l'agression sexuelle est considérée comme une urgence sanitaire nécessitant des soins spécialisés et une implication légale.

Le cas doit être immédiatement communiqué à l'Unité de Médecine Légale et Forensique via l'autorité judiciaire ou le corps de police. Exceptionnellement, le cas peut également être communiqué au médecin légiste de garde avant d'alerter la police.

Si la victime se présente directement à un service de soins primaires ou à tout autre service de santé non hospitalier, elle doit être orientée le plus rapidement possible vers le Service des Urgences de l'Hôpital Nostra Senyora de Meritxell, sauf si la gravité des blessures nécessite une intervention médicale immédiate.

Une fois les interventions sanitaires prioritaires initiales effectuées, les actions sont communiquées au Service d'Assistance aux Victimes de la Violence de Genre (SAVVG), le service spécialisé pour les femmes victimes de violence de genre, qu'elle soit physique, psychique, sexuelle ou de tout autre type. Une assistance psychosociale spécialisée est offerte, ainsi qu'un travail en réseau avec d'autres services pour garantir la récupération intégrale de la femme, si nécessaire.

Le Ministère de la Santé dispose du Service Intégral d'Assistance à la Femme (SIAD), un service d'assistance à la santé sexuelle et reproductive de la femme en Andorre, personnalisé, gratuit et confidentiel. Ce service garantit les compétences suivantes :

- Assistance aux besoins de santé sexuelle et reproductive.
- Soins spécialisés pour les femmes en situation de grossesse non désirée.
- Information sur l'interruption volontaire de grossesse.
- Suivi après l'interruption de grossesse.
- Information sur les méthodes de planification familiale et conseils en reproduction.
- Prévention et sensibilisation des personnes et des familles.

Ce service est disponible via un numéro de téléphone direct et gratuit : 191.

Ce protocole garantit que les femmes ayant subi des agressions sexuelles reçoivent des soins adéquats et intégrés, dans un environnement qui préserve leur intimité et facilite leur rétablissement physique et émotionnel. La coordination entre les différents services et l'activation immédiate des ressources nécessaires sont essentielles pour offrir une réponse efficace et compréhensive aux victimes de violence de genre en Andorre.

29. Veuillez préciser le nombre de ces services et le nombre annuel de femmes et de filles ayant été accueillies par ces services.

- 2020: 70
- 2021: 87
- 2022: 68
- 2023: 65
- 2024: 46

30. Veuillez indiquer les procédures et les délais applicables à la collecte et à la conservation des preuves médico-légales dans les cas de violence sexuelle (par exemple, l'existence de protocoles ou l'utilisation de kits de viol) dans les services compétents.

Par rapport au code violet, il existe 2 procédures hospitalières internes qui s'y rapportent, et une procédure hospitalière générale relative à la soumission chimique.

Ces documents comprennent les étapes à suivre, les preuves à collecter et comment, etc. Les échantillons de médecine légale qui arrivent au laboratoire clinique de l'hôpital n'ont pas de chaîne de traçabilité.

Les échantillons de sérologie sont archivés comme les autres échantillons de laboratoire, pour une durée minimale de 3 mois.

Les demandes et rapports analytiques sont intégrés à l'histoire clinique de la personne selon les procédures générales de laboratoire.

31. Veuillez indiquer s'il faut remplir certaines conditions pour pouvoir utiliser ces services (par exemple, l'affiliation à un régime national d'assurance maladie, avoir une situation régulière au regard du séjour ou effectué un signalement préalable des faits à la police).

Il n'y a pas de critères d'accès et/ou d'exclusion.

Article 31 : garde, droit de visite et sécurité

32. Veuillez indiquer si, en vertu de la législation nationale, les cas de violence couverts par le champ d'application de la convention doivent être pris en compte lors de la détermination des droits de garde et de visite concernant les enfants. Si tel est le cas, veuillez préciser dans quelle mesure ces dispositions :

a. mentionnent explicitement la violence domestique parmi les critères à prendre en compte pour déterminer le droit de garde et/ou de visite d'un enfant dans la législation applicable. Si tel est le cas, veuillez préciser si ce critère est/a été appliqué en pratique lors de décisions relatives à la détermination du droit de garde et du droit de visite ;

Dans la mesure où la garde et la garde sont déterminées en fonction de l'intérêt de l'enfant; il existe un jugement qui stipule que la garde à vue et la garde à vue doivent être exclues en cas de violence, sur la base de la loi 1/2025, article 24.1.

b. reconnaissent le préjudice causé à un enfant par le fait d'être témoin de la violence d'un parent contre l'autre parent ;

Répondez à la question précédente.

c. font en sorte que le droit de garde attribué au parent non violent soit préféré au placement en famille d'accueil ;

Répondez à la question précédente.

d. prévoient la recherche d'éventuels antécédents de violence domestique entre les parties dans le cadre de la procédure civile relative à la détermination du droit de garde ou de visite ;

Aucune preuve n'est prévue en tant que telle, mais le Parquet demande toujours des rapports au SAVVG lorsque les parties à la procédure mettent en évidence l'existence de violences de genre.

e. prévoient que les juges réalisent des évaluations des risques ou qu'ils demandent à consulter les évaluations réalisées par les services répressifs ou par d'autres parties prenantes compétentes pour les victimes de violence domestique, en vue de prendre ces évaluations en compte et de déterminer quel est l'intérêt supérieur de l'enfant dans le contexte des décisions concernant le droit de garde et de visite.

Cela n'est pas expressément prévu par la loi ; mais là encore, il faut dire que le ministère public demande toujours des rapports au SAVVG lorsque les parties à la procédure soulignent l'existence de violences de genre.

33. Veuillez décrire les mesures mises en place pour garantir que les juges, les experts désignés par les tribunaux et les autres juristes :

a. ont une connaissance suffisante de la législation et comprennent la dynamique de la violence à l'encontre d'un partenaire intime, y compris l'impact psychologique, sur l'enfant, du fait d'être témoin de violences ;

b. prennent dûment en compte les griefs des victimes dans les affaires de violence domestique et entendent les enfants victimes/témoins, le cas échéant, lors de la détermination des droits de garde et de visite ;

c. sont informés du caractère infondé de la notion d'« aliénation parentale »² et des notions analogues qui sont utilisées pour minimiser la violence et le contrôle exercés par les auteurs de violence domestique sur les femmes et sur leurs enfants.

Chaque année, le Conseil Supérieur de la Justice organise des formations obligatoires pour le personnel du corps judiciaire et, en complément, d'autres formations sont organisées.

34. Veuillez donner des précisions sur les procédures établies pour garantir que les tribunaux des affaires familiales coopèrent/communiquent avec d'autres organismes/professionnels compétents, notamment, mais pas exclusivement, les juridictions pénales, les services répressifs, les services sanitaires et éducatifs, et les services de soutien spécialisés destinés aux femmes, lorsqu'ils prennent des décisions sur le droit de garde et de visite d'un enfant ou lorsqu'ils proposent une médiation familiale. Veuillez indiquer si la législation prévoit un cadre juridique pour ces procédures.

Dans les procédures familiales, le juge ne met en pratique que les preuves demandées par les parties et pertinentes aux questions controversées soulevées par les parties ; à titre exceptionnel, le tribunal peut pratiquer des tests pour mieux fournir et de sa propre initiative (au sens exposé dans la question) s'il les juge pertinents. En aucun cas les tests évoqués dans la question ne sont obligatoires. Toutefois, le juge civil est tenu de communiquer au procureur de la République tout fait qu'il considère comme constitutif d'un délit.

35. Veuillez donner des informations détaillées sur les procédures en place (y compris, le cas échéant, la dotation en personnel et l'infrastructure spécifique disponible), dans l'exercice du droit de garde et de visite, pour :

a. éliminer le risque que le parent maltraité soit soumis à d'autres violences;

La loi 1/2015 prévoit la possibilité d'interdire l'entrée en contact avec des femmes victimes de violences basées sur le genre.

b. éliminer le risque qu'un enfant soit victime ou témoin de violences ; et

Le/la juge peut convenir que le droit de visite s'exerce par l'intermédiaire du Service des Rencontres Familiales, de manière encadrée ou surveillée.

c. faire en sorte que le personnel responsable soit formé et que les installations permettent d'assurer la sécurité lors des visites encadrées.

Grâce au service de réunions familiales.

36. Veuillez indiquer si les dispositions nationales prévoient que la personne condamnée au cours d'une procédure pénale soit déchue de ses droits parentaux en l'absence d'autre moyen de garantir le respect de l'intérêt supérieur de l'enfant, qui peut inclure la sécurité de la victime.

Prévu aux articles 38.2 a et b du Code Pénal.

Article 48 : interdiction des modes alternatifs de résolution des conflits ou des condamnations obligatoires

Droit pénal :

37. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour garantir que les modes alternatifs de résolution des conflits à caractère obligatoire soient interdits dans les procédures pénales relatives à des affaires impliquant les différentes formes de violence à l'égard des femmes visées par la Convention d'Istanbul.

La loi 3/2018 du 22 mars sur la médiation fixe son champ d'application à toute question, à moins qu'elle n'affecte les droits et obligations qui ne sont pas accessibles aux parties conformément à la réglementation applicable.

38. Lorsque des modes alternatifs de résolution des conflits à caractère facultatif, comme la conciliation ou la médiation, sont prévus pour des infractions pénales visées par la Convention d'Istanbul, veuillez fournir des informations sur les garanties mises en place pour assurer le consentement libre et éclairé de la victime à ces procédures alternatives et sur les mesures prises pour éviter que des pressions directes ou indirectes soient exercées sur la victime. Veuillez également indiquer si la proposition d'un mode alternatif de résolution des conflits peut entraîner l'abandon de l'enquête et des poursuites pénales.

Droit civil :

39. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour faire en sorte que, en présence d'antécédents de violences, les modes alternatifs de résolution des conflits, comme la médiation ou toute autre méthode pouvant être assimilée à la médiation, ne soient pas utilisés dans le cadre de procédures relevant du droit de la famille, telles que les procédures de divorce ou les procédures relatives au droit de garde et de visite des enfants.

Conformément à l'article 46 de la loi 22/2021 du 17 septembre du texte consolidé du Code de procédure civile, les parties, en vertu du droit de disposition et conformément à la position qu'elles occupent dans le processus, peuvent renoncer, s'abstenir, aplatir, compromettre ou soumettre l'objet du processus à la médiation ou à l'arbitrage.

Cependant, la loi 3/2018 du 22 mars sur la médiation, dans son article 11, établit que le médiateur doit éviter tout comportement ou préférence discriminatoire à l'égard de l'une des parties, quelle qu'en soit la raison. Dans le cas où l'égalité et la liberté de décision des parties ne sont pas garanties, notamment en raison de situations de violence, le processus de médiation doit être interrompu.

Dans cette optique, le décret du 11-12-19 d'approbation du règlement réglementaire de la formation continue, des règles déontologiques et des frais de médiation, en son article 7.3. Le principe d'égalité des parties, section c) stipule que si le médiateur constate que l'égalité et la liberté de décision des parties ne sont pas garanties, il doit interrompre le processus de médiation.

De même, l'article 13 de la loi 3/2018 relative au principe d'égalité des parties prévoit que dans le processus de médiation, il faut garantir que les parties interviennent en toute égalité des chances et que l'équilibre entre leurs positions et le respect des points d'opinion qu'ils expriment, sans que le médiateur puisse agir au détriment ou dans l'intérêt de l'une des parties.

Dans le Protocole d'action sur la médiation dans les cas de violence de genre et de violence domestique du 15 janvier 2019, il vise à établir les règles d'action en médiation dans les cas de violence de genre et de violence domestique, selon les principes de la loi 1/2015, de la Convention d'Istanbul. et Loi 3/2018, du 22 mars, sur la médiation.

De même, elle désigne toute forme de violence basée sur le genre, qu'elle survienne ou non au sein du couple, ainsi que la violence domestique, entendue comme violence familiale (sans motif de genre)³⁶.

Articles 49 et 50 : obligations générales et réponse immédiate, prévention et protection

40. Veuillez décrire les ressources humaines, financières et techniques allouées aux services répressifs pour leur permettre d'agir avec diligence afin de répondre à tous les cas de violence à l'égard des femmes, y compris dans leur dimension numérique, et afin d'enquêter sur ces cas.

Le Groupe des crimes contre les personnes de la police est l'unité chargée d'enquêter avec diligence sur les cas de violence sexiste.

41. Quelles mesures ont été prises pour que les commissariats de police disposent de locaux accessibles, qui permettent de recevoir les victimes de violences et de s'entretenir avec elles dans de bonnes conditions, tout en garantissant le respect du principe de confidentialité ? Est-il possible de signaler des cas de violence à l'égard des femmes autrement qu'en se rendant dans un commissariat, par exemple par des moyens numériques ?

L'accueil du public du commissariat central dispose d'un bureau distinct et spécifique pour le dépôt des plaintes pour violences de genre. Les emails reçus ont valeur de dénonciation et se voient attribuer une référence judiciaire.

42. Veuillez indiquer s'il y a, au sein de la police/du ministère public, des unités spécialement chargées des enquêtes/des poursuites dans les affaires de violence à l'égard des femmes et veuillez préciser :

- a. pour quelles formes de violence à l'égard des femmes ces unités sont compétentes ;**
- b. si de telles unités ont été mises en place dans tous les districts de police**

du pays.

Le traitement de la violence contre les femmes relève de la responsabilité du Groupe des Crimes contre les Personnes au sein de la Police, qui est également responsable des violences domestiques, des crimes contre la liberté sexuelle, de la traite des êtres humains et des crimes majeurs contre l'intégrité physique et morale et contre la vie.

43. Veuillez décrire les mesures prises pour garantir des enquêtes rapides et des poursuites effectives dans les cas de violence à l'égard des femmes et de violence domestique, par exemple en établissant des priorités par le biais d'une procédure accélérée, d'une évaluation comparative ou d'autres initiatives, sans compromettre la qualité de l'enquête.

L'examen d'urgence dans les cas de violences basées sur le genre est effectué sur la base de plusieurs facteurs inclus dans le modèle de plainte existant (mesures de précaution, cohabitation, enfants en commun, antécédents, évaluation des risques, etc.).

44. Des mesures sont-elles prises pour encourager les femmes et les filles confrontées à une des formes de violence à l'égard des femmes visées par la Convention d'Istanbul à signaler les violences aux autorités ? Veuillez donner des exemples de mesures prises pour susciter la confiance à l'égard des forces de l'ordre, y compris les mesures qui visent à remédier aux difficultés linguistiques ou procédurales rencontrées lors du dépôt de plainte, notamment par les femmes migrantes, les femmes demandeuses d'asile, les femmes en situation de handicap, les femmes en situation d'addiction et d'autres femmes ou filles exposées au risque de discrimination intersectionnelle.

Le droit à l'assistance juridique et la saisine du Ministère des Affaires Sociales compétent de toute plainte ou de tout cas de VGD ou à caractère sexuel implique l'évaluation des circonstances susvisées.

45. Veuillez indiquer si des protocoles/procédures opérationnelles normalisées ou des lignes directrices ont été élaborés pour que les policiers soient en mesure de recueillir les déclarations, interroger les victimes, d'enquêter et de collecter des preuves dans les affaires de violence domestique, de violence psychologique, de viol et de violence sexuelle, de harcèlement, de harcèlement sexuel, (y compris leur dimension numérique), de mariage forcé, de mutilations génitales féminines, de stérilisation forcée ou d'avortement forcé. Veuillez expliquer comment les autorités veillent à ce que les preuves collectées ne se limitent pas aux déclarations de la victime.

Les nouvelles promotions de la Police reçoivent, dans le cadre de leur formation initiale, des cours sur le thème de la violence de genre, tant en matière d'audition des victimes que de prise de plainte, tant par le tribunal spécialisé des Affaires Sociales que par le personnel de la police. Actuellement, 2 des 6 membres du Groupe Crimes contre les Personnes ont une formation spécifique sur la violence de genre. Aucun d'entre eux n'a d'antécédents en matière de crimes sexuels.

46. Veuillez décrire les efforts déployés pour recenser et combattre tous les facteurs qui contribuent au phénomène de l'attrition au cours du processus judiciaire (éléments expliquant pourquoi la procédure pénale ne va pas jusqu'à son terme) dans les affaires de violence à l'égard des femmes et de violence domestique.

47. Veuillez indiquer si des mesures législatives ou autres ont été prises pour délivrer un permis de résidence renouvelable aux femmes migrantes qui ont été victimes de l'une des formes de violence couvertes par la Convention d'Istanbul, lorsque l'autorité compétente considère que leur séjour est nécessaire aux fins de leur coopération à une enquête ou à une procédure pénale.

Nous envisageons d'apporter quelques modifications législatives pour pouvoir répondre à cette question.

Article 51 : appréciation et gestion des risques

48. Veuillez décrire les outils d'évaluation des risques utilisés de manière obligatoire et standardisée par toutes les autorités compétentes, dans toutes les régions, pour les formes de violence à l'égard des femmes telles que le harcèlement, la violence commise au nom du prétendu honneur et la violence domestique, et indiquer dans quelle mesure ces outils sont utilisés dans la pratique pour évaluer le risque de létalité, la gravité de la situation et le risque de répétition de la violence et en vue d'empêcher de nouvelles violences. Veuillez indiquer si les éléments suivants sont considérés comme des signaux d'alerte lors de l'évaluation des risques :

- a. **la possession d'armes à feu par l'auteur des violences**
- b. **une demande de séparation/divorce déposée par la victime ou une rupture de la relation intime ;**
- c. **une grossesse**
- d. **des actes de violence antérieurs ;**
- e. **l'imposition d'une mesure restrictive à l'encontre de l'auteur des violences;**
- f. **des menaces du parent violent de prendre son ou ses enfant(s) et les éloigner de l'autre parent;**
- g. **des actes de violence sexuelle ;**
- h. **des menaces de mort dirigées contre la victime et contre ses enfants ;**
- i. **une menace de suicide**
- j. **des comportements d'emprise et de domination .**

Du Service de Soins aux Victimes de Violence de Genre (SAVVG), de la Police et de l'Hôpital Nostra Senyora de Meritxell (public), l'évaluation des risques est réalisée à l'aide d'un instrument objectif et standard qui prend en compte les facteurs suivants : antécédents de violence , accès aux armes par l'agresseur, existence de fils et de filles, etc.

Comme mentionné précédemment, compte tenu de la loi 1/2015 et des protocoles établis, tout professionnel qui soupçonne ou détecte un cas de violence de genre doit s'adresser au SAVVG.

Une fois que le SAVVG a apporté son aide et que l'évaluation des risques a été réalisée de manière objective, la femme est informée des résultats et les mesures de protection établies par la loi 1/2015 sont recommandées (appel à l'accueil, demande de mesures urgentes pour établir l'utilisation de l'adresse et interdiction de prise de contact, réglementation de la garde et de la garde des mineurs, etc.)

En 2023, deux modèles de signalement à la Police ont été approuvés en plus du modèle de signalement déjà existant sur les violences basées sur le genre : un modèle de signalement des violences sexuelles et un modèle de signalement du harcèlement sexuel et sexiste.

49. Veuillez expliquer comment est assurée, lors de l'évaluation des risques, une coopération efficace entre les différentes autorités statutaires et les services de soutien spécialisés destinés aux femmes ; veuillez préciser si les risques identifiés sont gérés par les forces de l'ordre sur la base de plans de sécurité individuels qui visent aussi à assurer la sécurité des enfants de la victime.

Le SAVVG évalue le risque à l'aide d'un questionnaire objectif et informe la femme des résultats et de toutes les mesures de protection auxquelles elle peut accéder et utiliser. Un plan de sécurité est également en cours d'élaboration avec elle.

Toujours dans le respect de la volonté de la femme, les services et ressources nécessaires sont activés en matière de protection (recours d'accueil, demande à l'organisme judiciaire d'interdiction d'entrer en contact, etc.)

50. Veuillez décrire les efforts déployés pour analyser tous les cas de meurtres de femmes fondés sur le genre, commis dans le contexte de violences domestiques ou d'autres formes de violence à l'égard des femmes, afin de détecter d'éventuelles lacunes structurelles dans la réponse institutionnelle des autorités et en vue d'empêcher que de tels actes se reproduisent.

En Andorre, aucun cas de meurtre dû à la violence de genre n'a jamais été identifié.

Article 52 : ordonnances d'urgence d'interdiction

51. Des mesures législatives ou autres ont-elles été prises pour instaurer un cadre juridique régissant les ordonnances d'urgence d'interdiction qui soit conforme aux exigences de l'article 52, ou pour modifier le cadre juridique existant afin de le rendre conforme à ces exigences ? Dans l'affirmative, veuillez indiquer :

a. si les ordonnances d'urgence d'interdiction peuvent rester en vigueur jusqu'à ce que la victime obtienne une ordonnance de protection émise par un tribunal, afin d'éviter des lacunes dans la protection ;

Les mesures conservatoires urgentes peuvent être prononcées aussi bien au civil (par ordre de mesures provisoires/mesures conservatoires) que pénales (par ordre de poursuite), et peuvent durer jusqu'au jugement où des mesures définitives de protection seront prononcées ou non.

b. si un soutien et des conseils sont proposés de manière proactive aux femmes victimes de violence domestique par l'autorité compétente pour délivrer une ordonnance d'urgence d'interdiction ;

Dans les affaires pénales, ils ont droit à un avocat dès le dépôt de la plainte s'ils le demandent ; dans les affaires civiles, ils peuvent recourir à l'avocat officiel - pour autant qu'ils remplissent les conditions - pour déposer les réclamations qu'ils jugent pertinentes.

c. si les enfants sont spécifiquement inclus dans les interdictions de contact émises dans le cadre de l'ordonnance d'urgence d'interdiction ;

Elles peuvent être incluses, car la loi 1/2015 les reconnaît comme victimes directes de violence de genre ; art25 de la loi 1/2015.

d. si des exceptions sont faites aux interdictions de contact et dans quelles circonstances.

Il n'y a aucune exception aux interdictions de contact.

52. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour faire appliquer les ordonnances d'urgence d'interdiction et sur les réponses apportées à toute violation de ces ordonnances.

En cas de non-respect d'une mesure de restriction, la Police agit comme indiqué par le bureau du Palais de Justice, c'est-à-dire s'il est ordonné qu'en cas de non-respect de la mesure la personne doit être arrêtée ou non (dans ce cas un rapport est envoyé pour que le moniteur en soit informé).

Concernant le renforcement des mesures, en cas de risque élevé, des rondes de surveillance ont été effectuées afin de protéger la personne faisant l'objet de la mesure de protection.

Article 53 : ordonnances d'injonction ou de protection

53. Des mesures législatives ou autres ont-elles été prises pour instaurer un cadre juridique régissant les ordonnances d'injonction et de protection qui soit conforme aux exigences de l'article 53, ou pour modifier le cadre juridique existant

afin de le rendre conforme à ces exigences ? Dans l'affirmative, veuillez indiquer :

- a. si des ordonnances d'interdiction ou de protection sont disponibles - dans le cadre de procédures pénales et/ou sur demande des juridictions civiles - pour les femmes victimes de toutes les formes de violence visées par la Convention d'Istanbul, c'est-à-dire non seulement la violence domestique mais aussi le harcèlement (sexuel ou non), le mariage forcé, les mutilations génitales féminines et d'autres formes de violence liée au prétendu honneur ainsi que des formes de violence à l'égard des femmes perpétrées par des moyens numériques ou en ligne ;
- b. si les enfants sont spécifiquement inclus dans les ordonnances de protection ;
- c. si des exceptions sont faites aux interdictions de contact et dans quelles circonstances.

54. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour faire appliquer les ordonnances de protection et sur les réponses apportées à toute violation de ces ordonnances.

Les mesures de cette nature à Andorre se trouvent dans la loi cadre 01/2015 :

Article 23. Tutelle judiciaire:

1. Sans préjudice des dispositions contenues dans cette loi, ainsi que dans le catalogue des services sociaux et socio sanitaires, toute personne qui se considère victime de violence de genre ou domestique peut, outre les actions pénales appropriées, intenter une action devant la juridiction civile afin d'obtenir la tutelle judiciaire pour mettre fin à la violation des droits qui lui sont reconnus en conséquence d'une situation de violence de genre ou domestique, établir les mesures adéquates pour faire cesser la violation et éviter les violations futures, et obtenir une réparation ou une indemnisation économique couvrant l'intégralité des dommages causés, y compris le dommage moral et le préjudice économique. Cette action est traitée selon la procédure établie par la réglementation procédurale civile en vigueur.

2. Les mesures pouvant être sollicitées et sur lesquelles la juridiction civile doit se prononcer, à condition qu'elles n'aient pas déjà été demandées ou adoptées dans le cadre pénal ou dans le cadre du processus de séparation, de divorce ou d'établissement ou de modification des mesures dans les relations entre les parents et les enfants mineurs, en indiquant leur durée et leurs conditions d'application, sont les suivantes :

a) Ordonnance de protection, avec une évaluation préalable de la situation objective de risque pour les victimes de violence de genre ou domestique. Les détails de cette mesure doivent être développés réglementairement.

b) Expulsion obligatoire de la personne demandée du domicile où elle cohabitait avec les victimes ou où la famille avait établi sa résidence, et interdiction d'y retourner.

c) Ordre d'éloignement, interdisant à la personne demandée de s'approcher des victimes ou d'autres personnes désignées à une distance déterminée, empêchant ainsi de les approcher dans tout lieu où elles se trouvent, à leur domicile ou celui de leur famille, sur leur lieu de travail, dans la rue ou tout autre lieu désigné.

d) Interdiction des communications, interdisant à la personne demandée tout type de communication, par quelque moyen que ce soit, avec les victimes ou d'autres personnes désignées.

e) Occultation des données relatives au domicile des victimes ou d'autres personnes désignées.

f) Protection judiciaire des victimes dans les bureaux judiciaires ainsi que devant tout organe juridictionnel, et assurer l'absence de confrontation visuelle entre les victimes et la personne demandée pendant la procédure.

g) Suspension du droit de demander, de posséder, de porter et d'utiliser des armes par la personne demandée, avec obligation de les déposer à l'endroit indiqué.

h) Suivi du traitement médical, psychologique, social ou de toute autre nature par la personne demandée.

i) Toute autre mesure que, selon le critère de la juridiction, soit nécessaire ou convenable pour faire cesser la violation ou éviter des violations futures.

Ces mesures peuvent être adoptées de manière provisoire et urgente ou en vertu de la décision finale, séparément ou conjointement, conformément aux règles procédurales civiles en vigueur. Dans tous les cas, il doit être rappelé à l'agresseur les responsabilités pénales pouvant découler du non-respect des mesures adoptées.

3. L'indemnisation économique est fixée en tenant compte des circonstances dans lesquelles l'acte violateur s'est produit, de la gravité de la lésion ou des dommages en résultant, de la récidive éventuelle et du degré de violence exercé.

Le Code de procédure civile détaille :

Article 300. Mesures provisoires en cas d'urgence ou de nécessité :

1. À la demande de l'un des conjoints ou des personnes vivant dans une situation de cohabitation analogue, et dès lors que l'urgence ou la nécessité est démontrée, le tribunal peut adopter, par ordonnance, les mesures provisoires consistant en l'attribution de l'usage du logement familial et, après avoir entendu le ministère public, la garde et la surveillance ainsi que le régime de visites des enfants mineurs, la contribution des conjoints aux charges du mariage, et la pension alimentaire ainsi que les dépenses extraordinaires des enfants, sans transférer la demande de mesures provisoires ni tenir une audience préalable. Les mesures relatives à l'attribution de la garde et de la surveillance, au régime de visites, à la pension alimentaire et à la contribution aux dépenses extraordinaires des enfants peuvent également être adoptées, le cas échéant, à la demande d'un parent pour ses enfants mineurs.

2. Le tribunal peut également adopter, par ordonnance, des mesures provisoires en cas d'urgence ou de nécessité consistant à interdire à l'un des conjoints ou des personnes vivant dans une situation de cohabitation analogue de contacter l'autre conjoint ou cohabitant, ou les enfants, en cas de danger grave pour leur intégrité physique ou psychologique.

3. Une fois l'ordonnance rendue, le tribunal la transfère dès que possible, avec la demande de mesures provisoires, à l'autre conjoint ou à l'autre personne vivant dans une situation de cohabitation analogue, qui peut formuler les allégations qu'il juge appropriées dans les cinq jours ouvrables suivants.

4. En fonction des allégations formulées par l'autre conjoint ou l'autre personne vivant dans une situation de cohabitation analogue, le tribunal peut modifier les mesures provisoires qu'il a adoptées, après avoir suivi la procédure établie aux paragraphes 3 à 8 de l'article précédent.

Article 54. Mesures prises pour renforcer les ordres d'éloignement :

Les mesures prises pour renforcer les ordres d'éloignement consistent, outre les notifications aux parties dans le procès, en une communication spécifique au service de police, qui sera alors en alerte concernant tout avertissement pouvant lui être communiqué concernant une éventuelle violation de la mesure.

Les infractions à la mesure sont susceptibles de constituer une infraction pénale (désobéissance grave à l'autorité judiciaire ou violation de peine, passible d'arrestation).

Article 56 : mesures de protection

55. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour garantir que:

a. l'autorité compétente informe la victime lorsque l'auteur de l'infraction s'évade ou est libéré temporairement, au moins dans les cas où la victime ou sa famille pourraient être en danger (paragraphe 1, alinéa b) ;

Une fois l'accusé, poursuivi ou condamné libéré, les bureaux informent la victime présumée. Cette situation, en plus d'être constamment répétée dans la formation du personnel de la Justice. Elle est contenue dans le Guide de Collaboration et les protocoles d'actions.

b. la protection de la vie privée et de l'image de la victime (paragraphe 1, alinéa f) ;

L'image de la victime de violences n'est pas plus protégée que celle de toute autre victime.

c. la possibilité, pour les victimes, de témoigner en salle d'audience sans être présentes, ou du moins sans que l'auteur présumé de l'infraction ne soit présent, notamment par le recours aux technologies de communication appropriées, si elles sont disponibles (paragraphe 1, alinéa i) ; et

La législation andorrane permet d'enregistrer l'audition de la victime, ce qui pourrait empêcher sa comparution devant le tribunal, avec la précision qu'un test reconstitué devrait alors être réalisé en présence de toutes les parties, y compris l'auteur présumé. Pour éviter la confrontation visuelle, la législation oblige à dresser des obstacles (article 34.2 in fine de la loi 1/2015 : Concrètement, les organes juridictionnels doivent adopter les mesures nécessaires pour protéger les victimes de violence de genre ou domestique qui se trouvent dans les bureaux judiciaires, et assurer qu'aucune confrontation visuelle n'ait lieu entre la victime et l'agresseur présumé au cours de la procédure judiciaire.)

d. la mise à la disposition des victimes d'une assistance appropriée pour que leurs droits et intérêts soient dûment présentés et pris en compte (paragraphe 1, alinéa e).

Les victimes ont droit à une assistance juridique et au soutien fourni par le gouvernement en cas de violence à l'égard des femmes.

Partie III : nouvelles tendances en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

56. Veuillez fournir des informations sur les évolutions intervenues depuis l'adoption d'un rapport d'évaluation de référence du GREVIO consacré à votre pays en ce qui concerne :

a. les nouvelles tendances en matière de violence à l'égard des femmes et de violence domestique, y compris leurs manifestations dans la sphère numérique (modalités selon lesquelles les violences sont commises, groupes de victimes et formes de violence) ;

Ces dernières années, une tendance vers une augmentation du nombre de victimes de violences basées sur le genre a été détectée dans la tranche d'âge de 18 à 27 ans. La violence a également augmenté à travers les réseaux sociaux et numériques.

En ce qui concerne la violence sexuelle, une certaine augmentation a également été détectée en raison, entre autres facteurs, de l'accès aux nouvelles technologies et à la

pornographie dès le plus jeune âge comme outil d'éducation sexuelle et affective.

b. les nouvelles tendances en matière de jurisprudence relative à la violence à l'égard des femmes ;

Approbation de la loi 6/2022 qui a apporté des modifications à d'autres lois et une modification du Code pénal introduisant la notion de violence de genre envers les femmes.

c. les approches innovantes dans le domaine de la prévention primaire, par exemple les nouveaux publics cibles et moyens de communication, des partenariats entre les services publics et le secteur privé, etc.

Différentes actions qui ont été menées par le gouvernement et qui renforcent le travail autour du genre et de la violence domestique sont :

- La création du Secrétariat d'État à l'Égalité et à la Participation citoyenne doté d'un budget et d'une structure.
- La création de l'institut Andorran des Femmes avec son propre budget et sa propre structure.
- L'augmentation du budget pour subventionner les projets d'égalité et de prévention des violences de genre et domestiques.
- L'augmentation d'un professionnel dans le domaine de la politique d'égalité

d. les nouvelles tendances observées chez les pouvoirs publics en matière d'allocation de fonds et de budgétisation ;

Depuis 4 ans, l'utilisation des réseaux sociaux du ministère des Affaires sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) et du Secrétariat d'État et de Participation citoyenne et gouvernementale en général s'est accrue.

De nouveaux sites Web sur les affaires sociales et le gouvernement ont également été activés, où les informations sur les ressources existantes et les canaux de reporting sont mises à jour.

Une autre action réalisée sont les conférences de presse où sont expliquées les données et les actions et les voies d'accès au SAVVG.

En ce qui concerne les médias, il y a une présence continue de professionnels des services qui expliquent les données et font passer le message. Selon la loi 1/2015, article 9, le domaine de la publicité et des médias doit rendre visible la ligne d'assistance gratuite pour les victimes lorsqu'elles traitent d'informations ou de contenus liés au genre et à la violence domestique.

Suite à la détection de nouvelles formes de violence, comme la violence numérique, des campagnes de prévention ont été conçues, comme la conférence tenue le 25 novembre 2023 sur la violence dans la sphère numérique, destinée à l'ensemble de la population.

e. les nouvelles tendances relatives à l'accès à l'asile et à une protection internationale pour les femmes victimes de violence à l'égard des femmes.

Andorre ne dispose pas de réglementation sur le droit d'asile.

Partie IV : données administratives et statistiques

57. Veuillez fournir, pour les deux années calendaires complètes précédant la réception du présent questionnaire, des statistiques annuelles relatives aux données administratives et judiciaires suivantes :

- a. le nombre de signalements, d'enquêtes, de poursuites judiciaires, de condamnations définitives et de sanctions, pour toutes les formes de violence à l'égard des femmes et de violence domestique visées par la Convention d'Istanbul ;**
- b. le nombre d'ordonnances d'urgence d'interdiction émises par les autorités compétentes, le nombre de violations de ces ordonnances et le nombre de sanctions imposées à la suite de ces violations ;**

- c. le nombre d'ordonnances de protection émises, le nombre de violations de ces ordonnances et le nombre de sanctions imposées à la suite de ces violations ;
- d. des données sur le nombre de décisions rendues par les tribunaux des affaires familiales en matière de garde/visites/résidence des enfants qui ont expressément pris en compte les signalements de violence domestique.

SOMMARIÉS DÉMARRÉS PAR
VIOLENCE DE GENRE

	ANNÉE 2022	ANNÉE 2023
DILIGENCES PRÉALABLES	22	0
DÉLITS MAJEURS	5	1
DÉLITS MINEURS	6	0
CONTRAVENTIONS PÉNALES	1	0
TOTALE	34	1

SOMMARIÉS DÉMARRÉS PAR
VIOLENCE DOMESTIQUE

	ANNÉE 2022	ANNÉE 2023
DILIGENCES PRÉALABLES	40	42
DÉLITS MAJEURS	14	8
DÉLITS MINEURS	59	33
CONTRAVENTIONS PÉNALES	0	0
TOTALE	113	83

RAPPORTS DU MINISTÈRE FISCAL

	ANNÉE 2022	ANNÉE 2023	TOTALE
VIOLENCE DE GENRE	75	75	150
COMPARUTIONS OU ASSISTANCES AUX DÉTENUS	3	6	9
VIOLENCE DOMESTIQUE	50	40	90
COMPARUTIONS OU ASSISTANCES AUX DÉTENUS	4	2	6
TOTALE	132	123	255

RECUEIL DE STATISTIQUES - COUR DE JUSTICE
DÉLITS MAJEURS – ANNÉE 2022

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 4

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 3

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 3

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :2

PEINES D'EXPULSION : 1

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2022
DÉLITS MAJEURS - LÉSIONS INTENTIONNELLES

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES 1

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2022
DÉLITS MAJEURS - MENACES

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF DE DÉLIT 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -

- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -

- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -

- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -

- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -

- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -

- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :1

PEINES D'EXPULSION : 1

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2022
DÉLITS MAJEURS – MALTRAITANCES SUR LE DOMAINE DOMESTIQUE

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES 2

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 1

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2022
DÉLITS MAJEURS - MALTRAITANCE

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

MALTRAITANCES 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 1

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 1

RECUEIL DE STATISTIQUES - COUR DE JUSTICE
DÉLITS MINEURS – ANNÉE 2022

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 10

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 2
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... 1
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 2
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 2

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 2

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE
RELATIONS NON VIOLENTES 2

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2022
DÉLITS MINEURS - MENACES

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES NON CONDITIONNELLES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF
DE DÉLIT 3

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 1

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2022
DÉLITS MINEURS – MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 9

NUMÉRO DE DÉLITS :13

MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE 11

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -

- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1

- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1

- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... 1

- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1

- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 2

- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 2

PEINES D'ARRESTATION FERME :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 2

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 2

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2022
CONTRAVENTIONS PENALES

NUMÉRO DE JUGEMENTS : -

NUMÉRO D'INFRACTIONS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES 8

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 5

- PEINES DE DÉTENTION À DOMICILE 1

PEINES D'AMENDE : 2

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 1

RECUEIL DE STATISTIQUES - COUR DE JUSTICE
DÉLITS MAJEURS – ANNÉE 2023

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 2

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 2

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 2

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE
RELATIONS NON VIOLENTES : 2

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2023
DÉLITS MAJEURS - MENACES

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF DE DÉLIT 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 1

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 1

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2023
DÉLITS MAJEURS – VIOLATION DE DOMICILE

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

VIOLATION DE DOMICILE AVEC DE LA VIOLENCE OU INTIMIDATION 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 1

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 1

RECUEIL DE STATISTIQUES - COUR DE JUSTICE
DÉLITS MINEURS - ANNÉE 2023

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2023
DÉLITS MINEURS - MENACES

NUMÉRO DE JUGEMENTS : -

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES NON CONDITIONELLES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF
DE DÉLIT 2

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

COUR DE JUSTICE – ANNÉE 2023
DÉLITS MINEURS – MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE

NUMÉRO DE JUGEMENTS : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :13

MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE 2

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

RECUEIL DE STATISTIQUES – ORDONNANCES PÉNALES
DÉLITS MAJEURS – ANNÉE 2022

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 10

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 2
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 3
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 3

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 6

PEINES D'EXPULSION : 1

PEINES D'AMENDE : 1

PEINES DE PRIVATION DU PERMIS DE CONDUIRE : 1

PEINES DE SEMI-LIBERTÉ AB INITIO : 1

**SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE
RELATIONS NON VIOLENTES** : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022
DÉLITS MAJEURS - LÉSIONS INTENTIONNELLES

NÚMERO D'ORDONNANCES PÉNALES : 5

NUMÉRO DE DÉLITS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES..... 5

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 3

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :4

PEINES D'EXPULSION : 1

PEINES DE SEMI-LIBERTÉ AB INITIO : 1

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTE : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022**DÉLITS MAJEURS - MENACES**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 5

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF DE DÉLIT 2

MENACES DE MORT RÉITÉRÉES 3

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -

- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -

- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -

- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -

- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 2

- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 2

- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 2

PEINES D'AMENDE : 1

PEINES DE PRIVATION DU PERMIS D'ARME : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022
DÉLITS MAJEURS – MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE
DOMESTIQUE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : -

NUMÉRO DE DÉLITS :

MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE 3

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

RECUEIL DE STATISTIQUES – ORDONNANCES PÉNALES
DÉLITS MINEURS – ANNÉE 2022

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 57

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... 1
 - PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
 - PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
 - PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
 - PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 22
 - PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE 15
 - PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 26
 - PEINES D'ARRESTATION À DOMICILE 1
 - PEINES D'ARRESTATION 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 13

PEINES D'AMENDE : 9

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 8

PEINES DE SEMI-LIBERTÉ AB INITIO : 2

PEINES DE SEMI-LIBERTÉ AB INITIO : 2

PEINES D'EXPULSIÓ : 1

S'ABSTENIR DE RÉSIDER DANS UN LIEU DÉTERMINÉ : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022
DÉLITS MINEURS - LÉSIONS INTENTIONNELLES

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 6

NUMÉRO DE DÉLITS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES..... 8

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 3
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 2
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'AMENDE : 5

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :3

PEINES D'EXPULSION : 1

S'ABSTENIR DE RÉSIDER DANS UN LIEUX DÉTERMINÉ :..... 1

**SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE
RELATIONS NON VIOLENTES** : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022**DÉLITS MINEURS - MENACES**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES NON CONDITIONELLES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF DE
DÉLIT 3

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022
DÉLITS MINEURS – MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE

NÚMERO D'ORDONNANCES PÉNALES : 48

NUMÉRO DE DÉLITS :

MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE 68

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... 1
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 18
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE 13
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 23
- PEINES D'ARRESTATION À DOMICILE 1
- PEINES D'ARRESTATION 1

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :9

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 7

PEINES D'AMENDE : 3

PEINES DE SEMI-LIBERTÉ AB INITIO : 2

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022
DÉLITS MINEURS – VIOLENCE DE GENRE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES :

NUMÉRO DE DÉLITS :

VIOLENCE DE GENRE 2

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022**DÉLITS MINEURS - INJURES**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

INJURES 2

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 1

PEINES D'AMENDE: 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022
DÉLITS MINEURS – VIOLATION DE DOMICILE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

VIOLATION DE DOMICILE 2

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2022
CONTRAVENTIONS PÉNALES

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : -

NUMÉRO DE DÉLITS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES 38
MENACES LÉGÈRES 1

PEINES D'ARRESTATION FERME :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 1

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 26
- PEINES D'ARRESTATION À DOMICILE 4

PEINES D'AMENDE : 7

RECUEIL DE STATISTIQUES – ORDONNANCES PÉNALES
DÉLITS MAJEURS – ANNÉE 2023

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 19

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... 1
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 9
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 6

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 16

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 8

PEINES D'AMENDE : 1

PEINES DE PRIVATION DU PERMIS DE CONDUIRE : 1

PEINES DE SEMI-LIBERTÉ AB INITIO : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
DÉLITS MAJEURS - LÉSIONS INTENTIONNELLES

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 10

NUMÉRO DE DÉLITS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES..... 11

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 1

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 5
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 4

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :8

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 4

PEINES DE SEMI-LIBERTÉ AB INITIO : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023**DÉLITS MAJEURS - MENACES**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 4

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF DE DÉLIT 4

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... 1
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 1
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS 2

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :4

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 2

PEINES D'AMENDE : 1

PEINES DE PRIVATION DU PERMIS DE CONDUIRE : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
DÉLITS MAJEURS – MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE
DOMESTIQUE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 2

NUMÉRO DE DÉLITS :

MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE 4

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
DÉLITS MAJEURS – VIOLENCE DE GENRE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 2

NUMÉRO DE DÉLITS :

VIOLENCE DE GENRE EXERCÉE PAR LE CONJOINT OU SIMILAIRE
RELATION D'AFFECTIVITÉ 3

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 2
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :3

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE
RELATIONS NON VIOLENTES : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023**DÉLITS MAJEURS - CHANTAGE**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : -

NUMÉRO DE DÉLITS :

CHANTAGE 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
DÉLITS MAJEURS – AGRESSION SEXUELLE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 1

NUMÉRO DE DÉLITS :

AGRESSION SEXUELLE 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 1
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 1

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 1

RECUEIL DE STATISTIQUES – ORDONNANCES PÉNALES
DÉLITS MINEURS – ANNÉE 2023

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 32

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 7
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 7
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION À DOMICILE 2
- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 13

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 7

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 6

PEINES D'AMENDE : 3

PEINES DE PRIVATION DU PERMIS DE CONDUIRE : 1

EMPLOI DES MARCHÉS : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
DÉLITS MINEURS - LÉSIONS INTENTIONNELLES

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 3

NUMÉRO DE DÉLITS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES 5

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 2
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 2

PEINES D'AMENDE : 4

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME : 2

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 2

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023**DÉLITS MINEURS - MENACES**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 2

NUMÉRO DE DÉLITS :

MENACES NON CONDITIONNELLES D'UN DOMMAGE CONSTITUTIF DE
DÉLIT 8

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 2

PEINES D'AMENDE : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
DÉLITS MINEURS – MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE
DOMESTIQUE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : 27

NUMÉRO DE DÉLITS :

MALTRAITANCES DANS LE DOMAINE DOMESTIQUE 48

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS 7
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE .. 5
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 11
- PEINES D'ARRESTATION À DOMICILE 2

SUIVI DU PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE

RELATIONS NON VIOLENTES : 7

PEINES D'INTERDICTION DE CONTACTER AVEC LA VICTIME :6

PEINES D'AMENDE : 2

EMPLOI DES MARCHÉS : 1

PEINES DE PRIVATION DU PERMIS DE CONDUIRE : 1

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023**DÉLITS MINEURS - HARCÈLEMENT**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES :

NUMÉRO DE DÉLITS :

HARCÈLEMENT 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023**DÉLITS MINEURS - INJURES**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES :

NUMÉRO DE DÉLITS :

INJURES 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
DÉLITS MINEURS – VIOLATION DE DOMICILE

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES :

NUMÉRO DE DÉLITS :

VIOLATION DE DOMICILE 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023**DÉLITS MINEURS - COERCITIONS**

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES :

NUMÉRO DE DÉLITS :

COERCITIONS 1

PEINES DE PRISON FERME :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

PEINES DE PRISON CONDITIONNELLE :

- PEINES DE PRISON DE MOINS DE TROIS MOIS..... -
- PEINES DE PRISON DE TROIS MOIS À SIX MOIS -
- PEINES DE PRISON DE SIX MOIS À MOINS D'UNE ANNÉE ... -
- PEINES DE PRISON D'UNE ANNÉE OU PLUS -

ORDONNANCES PÉNALES – ANNÉE 2023
CONTRAVENTIONS PÉNALES

NUMÉRO D'ORDONNANCES PÉNALES : -

NUMÉRO D'INFRACTIONS :

LÉSIONS INTENTIONNELLES..... 28
MENACES LÉGÈRES..... 2

PEINES D'ARRESTATION CONDITIONNELLE :

- PEINES D'ARRESTATION NOCTURNE 26
- PEINES D'ARRESTATION À DOMICILE 2

PEINES D'AMENDE : 2

Annexe

Tableau 1 : Formation initiale (enseignement ou formation professionnelle)

Veillez remplir le tableau et lister les professionnelles et les professionnels (dans les domaines de la santé, des services répressifs, de la justice, de la protection sociale, de l'éducation, de l'asile et de la migration, des médias/journalisme et des services de soutien) qui reçoivent une formation initiale sur la violence à l'égard des femmes. Veillez placer chaque catégorie de professionnelles et professionnels sur une ligne distincte.

Secteur professionnel	Y a-t-il des sessions de formation initiale sur la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ?	Ces formations sont-elles obligatoires ?	Les sessions de formation sont-elles appuyées par des lignes directrices et des protocoles ?	Quelles entités sont en charge de financer ces formations ?	Veillez décrire le contenu de ces formations.
carrière judiciaire et fonctionnaires		Oui	Oui	le conseil supérieur de la justice	2024 : 4 jours, 4 heures par jour
greffiers de justice corps judiciaire et tribunal	32				
secrétaire de la cour supérieure de justice	4				
fonctionnaires du corps judiciaire	53				
fonctionnaires de justice	7				
officiers des cours supérieures de justice	4				
fonctionnaires du ministère public	3				
Administratif corps	36				

judiciaire					
administratif du ministère public	25				
Le police	policiers nouvellement recrutés	Oui	5 heures	Oui	réglementations, définitions, concepts et procédures internationales et nationales
Professionnels de la santé	plus de 100 professionnels	Oui	2 heures	Oui	réglementations, définitions, concepts et procédures internationales et nationales

Tableau 2 : Formation continue

Veillez remplir le tableau et lister les professionnelles et les professionnels (dans les domaines de la santé, des services répressifs, de la justice, de la protection sociale, de l'éducation, de l'asile et de la migration, des médias/journalisme et des services de soutien) qui reçoivent une formation continue sur la violence à l'égard des femmes. Veillez placer chaque catégorie de professionnelles et professionnels sur une ligne distincte.

Secteur professionnel	Nombre de professionnelles et professionnels formés	Ces formations sont-elles obligatoires ?	Fréquence de ces formations	Les sessions de formation sont-elles appuyées par des lignes directrices et des protocoles ?	Veillez décrire le contenu de ces formations.
carrière judiciaire et fonctionnaires	84	Non	4 formations de 4 heures chacune	OUI	réglementations, définitions, concepts et procédures internationaux et nationaux

ÉLÈVES CENTRES ÉDUCATIFS QUI ONT REÇU DES FORMATIONS/ATELIERS :

Participation atelier “ Préjugés, stéréotypes et rumeurs ” :

2020-2021 :

Préjugés, stéréotypes et rumeurs			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	4	15	367
Système Educatif français	0	0	0
Système Educatif espagnol	5	8	187
TOTALE	9	23	554

2021-2022 :

Préjugés, stéréotypes et rumeurs			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	3	15	367
Système Educatif français	1	12	274
Système Educatif espagnol	5	9	212
TOTALE	9	36	853

2022-2023 :

Préjugés, stéréotypes et rumeurs			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	3		325
Système Educatif français	1		267
Système Educatif espagnol	4		202
TOTALE	8		794

Participation atelier “Comment j’interagis avec les autres ...et avec moi” :

2023-2024 :

Comment j’interagis avec les autres ...et avec moi			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	8	20	294
Système Educatif français	1	12	283
Système Educatif espagnol	4	8	184
TOTALE	13	40	761

Participation atelier "Prévention de délits technologiques" :

2023-2024 :

Prévention de délits technologiques			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	3	14	349
Système Educatif français	1	11	262
Système Educatif espagnol	5	8	224
TOTALE	9	33	835

Participation conférences divulgatrices de Cybersécurité :

2023-2024 :

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

Système Educatif	Centres participants	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	8	546
Système Educatif français	9	268
Système Educatif espagnol	3	287
TOTALE	20	1101

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Système Educatif	Centres participants	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	3	667
Système Educatif français	1	545
Système Educatif espagnol	4	407
TOTALE	8	1619

Participation ateliers "Violence de genre et Égalité de genre" :

Le cours 2020-2021 ont participé 1102 élèves en 48 séances.

Le cours 2021-2022 ont participé 701 élèves en 29 séances.

Le cours 2022-2023 ont participé 1012 élèves en 43 séances.

Le 2023-2024 est prévu qu'on arrive à 1266 élèves en 54 séances.

2020-2021:

Violence de genre parmi les jeunes			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	3	14	330
Système Educatif français	0	0	0
Système Educatif espagnol	5	10	209
TOTALE	8	24	539

Égalité de genre			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	3	13	320
Système Educatif français	0	0	0
Système Educatif espagnol	5	11	243
TOTALE	8	24	563

2021-2022 :

Violence de genre parmi les jeunes			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	2	10	248
Système Educatif français	0	0	0
Système Educatif espagnol	2	4	90
TOTALE	4	14	338

Égalité de genre			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	2	9	223
Système Educatif français			
Système Educatif espagnol	3	6	140
TOTALE	5	15	363

2022-2023 :

Violence de genre parmi les jeunes			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	4	15	351
Système Educatif français			
Système Educatif espagnol	4	9	208
TOTALE	8	24	559

Égalité de genre			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	2	10	248
Système Educatif français			
Système Educatif espagnol	4	9	205
TOTALE	6	19	453

2023-2024 :

Violence de genre parmi les jeunes			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	3	14	349
Système Educatif français	1	11	251
Système Educatif espagnol	4	8	185
TOTALE	8	33	785

Égalité de genre			
Système Educatif	Centres participants	Numéro de séances	Numéro d'élèves
Système Educatif andorran	5	17	383
Système Educatif français	0	0	0
Système Educatif espagnol	3	5	124
TOTALE	8	22	507

Law 1/2015, of 15 January, to eradicate gender-based violence and domestic violence

Considering that the General Council, in its session on 15 January 2015, passed the following:
Law 1/2015, of 15 January, to eradicate gender-based violence and domestic violence

Preamble

In recent years, societies have become aware of the drama of gender-based violence and domestic violence and their consequences. For this reason, work has begun at both European and international level to eradicate and prevent these forms of violence. The Principality of Andorra, following the European and international lead, signed the Council of Europe Convention on preventing and combatting violence against women and domestic violence.

The United Nations Organisation, at the Fourth World Conference on Women in 1995, already recognised that gender-based violence is an obstacle to achieving the goals of equality, development and peace, that it violates and impairs the enjoyment of human rights and fundamental freedoms. Moreover, it broadly defines it as a manifestation of the historically unequal power relations between men and women.

Faced with this social and institutional paradigm, it was deemed the right time for Andorra to pass a law to prevent and eradicate these forms of violence, not only to fulfil international and European commitments but also to give effect to our Constitution and provide a legislative response to the social needs of the time.

So, in this context, to speak of gender-based violence and domestic violence is to face a major issue that encompasses multiple perspectives that in turn require multiple multidisciplinary responses.

Over the last few years, the problem of domestic violence has received special treatment via the qualified Law 91/2010 of 16 December, which echoed the guidelines and recommendations of international bodies, in light of the evident rejection of this form of violence in recent years. Equally, the current Criminal Code, the Criminal Procedure Code, the qualified Marriage Law with its successive amendments and the qualified Immigration Law with its successive amendments complete the legal framework of protection from gender-based violence and domestic violence. It is also important to highlight that the minister in charge of health and welfare set up the Integrated Women's Care Team in 2006, of a multidisciplinary nature, with the goal of ensuring care for victims of gender-based violence in Andorra and their children.

Although it seems obvious to state that gender-based violence is not the same as domestic violence, as one clearly refers to gender and the other to the family, it has to be recognised that the home favours power relations that are typical of both forms of violence. The home becomes a risk situation, not only because of the nature and complexity of affective and sexual relations, due to their intensity and private nature, but also, especially, because it is a prime space for ancestral gender roles to develop. Gender-based violence and domestic violence are not just a problem affecting our private lives; on the contrary, they brutally symbolise the inequality that exists in our society.

The Law takes an integrated and multidisciplinary approach to the prevention of both forms of violence, starting with the process of socialization and education. The achievement of equality and

respect for human dignity and individual freedom must be priority goals at all levels of socialization. To achieve integrated prevention, a law has been designed in which a cross-cutting approach to prevention can foster a change in attitude and eliminate behaviours that legitimise, enable or incite gender-based and domestic violence. With prevention in mind, actions have been introduced in the educational, academic, social, health and labour environments, and in the media itself, so that, as strategic sectors and with the help of the public authorities, they can develop a culture that does not allow the discrimination linked to gender-based and domestic violence, and encourage attitudes for the peaceful resolution of conflicts and with respect for gender matters. Moreover, integrated intervention has been designed for victims of this kind of violence, to avoid and prevent their being victims of the abusers again. For this purpose, the Law includes measures for detecting risk situations, integrated intervention, assistance and protection. The goal is to achieve the full recovery of the victim to avoid revictimization. This prevention cannot neglect measures towards the abusers, to change behaviour patterns and avoid further cases of violence. It is also important to highlight that the law creates the National Committee for the Prevention of Gender-based and Domestic Violence, whose main purpose is to ensure compliance with the Law and effective collaboration and coordination between all government departments with a direct or indirect duty to act in cases of gender-based and domestic violence, principally to achieve the necessary communication and coordination between the various people involved in those processes. It ends with the necessary clarifications on defence, protection and effective judicial protection geared towards cases of gender-based and domestic violence.

The Law is divided into five (5) chapters, twenty-five (25) articles, two (2) additional provisions, two (2) transitional provisions and three (3) final provisions.

Chapter one. General provisions

Article 1

Object of the Law

1. The object of this Law is to act in an integrated manner to prevent and combat gender-based violence and domestic violence.
2. This Law establishes the victims' rights and the awareness-raising, prevention, training, research, intervention, protection and effective judicial protection measures, to respond to the needs of the victims of any manifestation of gender-based violence or domestic violence.

Article 2

Definitions

1. Gender-based violence: refers to all manner of physical or psychological violence inflicted on anyone on the basis of sex or gender that results in or could result in physical, sexual, psychological or economic harm or suffering, or the threat to carry them out, coercion or arbitrary deprivation of liberty, whether in private or public life. Gender-based violence is a form of discrimination that violates human rights.
2. Domestic violence: refers to all acts of physical, sexual, psychological or economic violence occurring within the family or domestic unit, or between former or current spouses or partners, whether or not the perpetrator shares or has shared the same residence with the victim.

3. Sexual abuse: an expression of power disparity, consisting of the use of physical and sexual violence against a gender and minors, determined by the premeditated use of sex as a weapon of abuse, practised from a position of power (rape, incest, marital rape, sexual harassment, sexual exploitation, etc.).

4. Victims: under this Law, a victim means the person subjected to any of the forms of violence described in the preceding sections, irrespective of age, and also their children.

5. Secondary victimisation: means further abuse of victims as a direct or indirect result of qualitative or quantitative failings of inappropriate interventions carried out by the responsible bodies such as the social services, health services, legal system, media, police service, etc., whereby the victim experiences another violation of their legal rights. These interventions cause emotional trauma to the victims.

6. Protocols: rules of procedure in the case of gender-based violence or domestic violence, established for each area of intervention to ensure consistency and quality in the provision of assistance and protection.

7. Collaboration guidelines: document prepared by the National Committee for the Prevention of Gender-based and Domestic Violence to ensure the organised planning of actions by government ministries and departments involved in the prevention, assistance and prosecution of gender-based violence and domestic violence.

These collaboration guidelines include the protocols for each area of intervention, which envisage the necessary measures to avoid duplicating resources and services and establish collaborative mechanisms to offer victims of gender-based or domestic violence co-ordinated, integrated action between the ministries and professionals involved, through networked efforts.

8. Technical Meeting Point Service: the service for handling and preventing the conflicts that arise in family relations, especially in fulfilling the child contact arrangements established during the processes of parental separation and divorce, in the processes of adoption or changes in child contact arrangements, and in cases of those in the care of the authorities. The Technical Meeting Point Service must be provided in an authorised place with qualified experts in gender-based and domestic violence. Its purpose is to protect the children and prevent family conflicts. The service may consist of supervised contact with children in care, supervised contact between children and non-custodial parents, or handovers.

Article 3

Scope of application

1. This Law is applicable throughout the Principality of Andorra and is mandatory for all the public authorities, natural or legal persons, whether public or private, under the terms of this Law.

2. All victims of gender-based or domestic violence that reside in the Principality of Andorra, irrespective of their origin, relationship, sex or any other condition or personal or social circumstance, are guaranteed the rights specifically recognised in this Law.

In any case, the rights of foreigners established in current international treaties and agreements must be respected.

Article 4

Guiding principles

The guiding principles to govern the content and application of this Law are:

- a) Prevention as a fundamental and cross-cutting approach: the design of the policies and actions to be taken to prevent and avoid gender-based and domestic violence actions, omissions or behaviours. For this purpose, strategies need to be designed to encourage a change in attitude of society in relation to preventing and eradicating such actions, omissions or behaviours, and to promote strategies to protect and empower victims to avoid situations of revictimization.
- b) Integrated intervention: intervention to prevent and combat situations of gender-based and domestic violence must be multidisciplinary and interdisciplinary, and extend from detection to full recovery. The professionals who intervene must have proven specialised training in each case, and special training to care for minors, if they are to intervene in that group, and coordinate and network efforts to avoid secondary victimization.
- c) Gender mainstreaming: the policies and actions to be carried out must have a gender-based approach, when necessary, to enable the elimination of social discrimination and sexist behaviours that foster gender-based and domestic violence or other forms of discrimination and inequality that enable this violence or discrimination to be a mechanism for controlling the victim.
- d) Citizen participation: the actions carried out must promote the creation, collaboration and participation of entities, unions, associations and organisations to act against gender-based violence and domestic violence from civil society.

Chapter two. Rights of the victims and awareness-raising, prevention, training and research measures

Article 5

Victims' rights

Victims have the following rights:

- a) Right to information: everyone has the right to receive complete information and an appropriate assessment with regards to gender-based violence and domestic violence, through the relevant social and healthcare services or other government departments involved in those processes.

This information must include at least the rights and measures provided in this Law and in the Law on social and healthcare services, the places where the services are provided, and any actions in the case of an emergency.

Access to the information must be effective, so the necessary mechanisms must be coordinated so that any person wishing to be informed who may have greater difficulty in accessing integrated information, owing to personal and social circumstances, is guaranteed the effective use of that right. The information, edited on any medium, must also be offered in the languages of the most representative communities of new arrivals, and in a form that is accessible and understandable for disabled persons, and also in sign language or other communication methods or options, including augmentative and alternative systems.

All available information must be accessible through new technologies, especially regarding existing resources and care services.

This information must be accessible anonymously, not requiring identification or the provision of any document to prove a situation of gender-based or domestic violence.

b) Right to integrated social care: victims have the right to receive integrated social care guaranteeing each of the rights specifically contained in this Law.

c) Right to integrated health and psychological care: victims have the right to receive health and psychological care from the time of detection until their full recovery whenever possible.

To realise this right, protocols must be developed to enable the analysis, evaluation and establishment of minimum criteria in the health and psychological care, for primary and also secondary and tertiary prevention, establishing uniform guidelines for action and care for victims at all the levels and modes of health and psychological intervention. They must also promote procedures for coordination with any other professionals who may or must intervene, empowerment of the victim and mechanisms for gathering proof of the abuse.

These protocols must be periodically revised and their application in the private health environment must be encouraged.

d) Right to legal assistance: anyone has the right to be informed about victims' rights to assistance, and about any legal proceedings that must be carried out to protect them. This information may be obtained anonymously, not requiring identification or the provision of any document to prove a situation of gender-based or domestic violence.

The right to legal assistance includes legal advice and specialised legal advice on the terms provided in sections 1 and 2 of article 18, respectively.

e) Right to protection, intimacy and privacy: victims have the right to receive full, real, effective and immediate protection, even if they are in a risk situation, through activation of all available resources. The confidentiality of the situation of the victim and, if applicable, their children and anyone requesting help on the victim's behalf, must be guaranteed at all times and as far as possible in all procedures.

f) Right to be informed about the personal and procedural situation of the abuser: the victim of gender-based or domestic violence, without needing to become a party in the proceedings or bring a complaint, has the right to receive information about the personal and procedural situation of the abuser, especially about his prison situation and any imposed measures, whenever those measures affect the victim.

Article 6

Awareness-raising and prevention within the educational environment

1. Awareness-raising and preventative measures within the educational environment are all the tools, actions and policies carried out in educational establishments and universities for the purpose of

raising awareness of the causes and consequences of gender-based violence and domestic violence, to prevent them by establishing models of peaceful, equalitarian coexistence and respect.

2. The educational systems must ensure that the student population acquires, at all educational levels, the necessary skills to develop their learning of respect for fundamental rights and freedoms, also specifically relating to gender-based violence and domestic violence.

Moreover, the acquisition of skills must be guaranteed at all educational levels, relating to the prevention of conflicts and the capacity to resolve them peacefully, and also the knowledge of models of coexistence based on respect for diversity.

3. Each educational establishment must encourage and promote all the awareness-raising and preventative measures established in this chapter and also any that can improve awareness and the prevention of gender-based and domestic violence. At the end of the year, each educational establishment must evaluate the actions carried out.

4. The guidance schemes carried out in educational establishments at all educational levels must provide academic and professional guidance that is neither sexist nor discriminatory and helps students to choose from the various academic and professional options depending on their aptitudes and abilities, without gender connotations and without any discrimination.

5. The educational establishments and competent departments of the Government may propose activities to foster awareness, knowledge and prevention of gender-based violence and domestic violence, both for their own professionals and for the parents' associations.

6. Those in charge of educational establishments must report to the relevant social services the existence of any situations of gender-based or domestic violence towards or between the students. The Government, through the competent department, must immediately process the schooling of children who have to change school due to a situation of gender-based or domestic violence.

7. As well as the precautions provided in this article, educational establishments must provide special care to the student victim to prevent the consequences of gender-based or domestic violence.

8. Universities, while respecting their autonomy, must foster in all academic environments and with a cross-cutting approach, the training, teaching and research in gender-based violence and domestic violence. Specifically, the contents of university healthcare profession courses must be taught from a gender perspective.

Article 7

Awareness-raising and prevention within the social and health environment

1. Within the social and health environment, information campaigns must be carried out about the risk factors that may encourage gender-based and domestic violence, and the actions that can be taken.

2. The ministry in charge of health and welfare, through the competent department, must promote and encourage health professionals' actions for early detection of any situation of gender-based or domestic violence, and propose any measures deemed necessary to optimise the health sector's contribution to combatting gender-based and domestic violence.

Article 8

Awareness-raising and prevention within the work environment

1. The Government, through the Department of Labour, must produce specific measures addressed towards preventing gender-based violence within the private sector work environment, to eliminate behaviours and environments that encourage its appearance.
2. The Government, through the ministry in charge of the civil service, must produce specific measures addressed towards preventing gender-based violence within the civil service, to eliminate behaviours and environments that encourage its appearance.
3. In the selection processes run by the public administration for access or promotion, knowledge about respect for fundamental rights, gender-based violence and domestic violence and peaceful resolution of conflicts may be required.

Article 9

Awareness-raising and prevention within the field of advertising and the media

1. The media must avoid all forms of discrimination when handling information, in its content and programming. Audiovisual content and advertising that justify, play down or incite gender-based or domestic violence are considered illegal.
2. The Government must include on the public radio and television channels specific content to raise awareness and inform about gender-based violence and domestic violence, fostering real equality between men and women.
3. Information about gender-based violence and domestic violence must be disseminated in an objective manner, ensuring that victims are treated with dignity and offering, as far as possible, information about existing prevention, assistance and protection resources, and about the consequences of any violation.
4. When news or content relating to gender-based violence and domestic violence is covered, the telephone number of the free helpline for victims must be displayed.

Article 10

Awareness-raising and prevention by the public authorities

1. The awareness and prevention measures by the public authorities are all the actions and policies with the goal of preventing gender-based violence and domestic violence, raising awareness and informing about the consequences of any act of gender-based or domestic violence.
2. To prevent and eradicate gender-based violence and domestic violence, the public authorities must carry out awareness and information campaigns.
3. The Department of Statistics must include in its statistics plan the preparation of statistics that specifically analyse gender-based violence and domestic violence.

Article 11

Continuous professional development

1. The Government must ensure that the initial and continued training of professionals involved in the detection, intervention and prevention of gender-based violence and domestic violence is comprehensive, multidisciplinary and specialised.
2. The Government, with the collaboration of professional entities and individuals in the field, must design special gender-based violence and domestic violence training programmes. This special training must differentiate two levels:
 - a) The *basic training* level, for all professionals who intervene indirectly in gender-based violence and domestic violence processes.
 - b) The *skills training* level, for professionals who intervene directly in gender-based violence and domestic violence processes. This level must define and determine specific treatments for different types of abuse.
3. The Government must ensure skills training for all professionals working in prevention, detection, care, assistance, recovery and repair of situations of gender-based violence and domestic violence.

Article 12

Research programmes

1. The Government must promote studies and research projects about all aspects of the phenomenon of gender-based violence and domestic violence, such as the causes, consequences, level of social awareness, new preventive mechanisms and necessary techniques for eradicating them.
2. These research programmes may be developed by the professionals themselves who intervene in gender-based violence and domestic violence situations, through assessment reports of the actions, at the request of the relevant department, or through public aid to research groups or specialised entities to be able to develop the research.
3. The results of these reports, studies or investigations that are considered significant must be disseminated publicly and freely through all media to promote social dialogue and improve awareness, consciousness, prevention and service provision.

Chapter three. Detection and integrated intervention

Article 13

Detection of risk situations

1. Within the National Social and Healthcare Services Plan (PNASS), the Government must develop the necessary actions to detect risk situations or the existence of gender-based violence or domestic violence situations, through the social, health, educational, mediation or citizen services, paying special attention to victims belonging to special risk groups due to their personal or social situation.
2. To be able to fulfil this goal, the ministry in charge of health and welfare, with the participation of all the sectors involved, especially the Integrated Women's Care Team, must develop the specific detection, intervention and prevention protocols.

3. Professionals who have sufficient evidence or detect a possible case of gender-based violence or domestic violence, must inform the competent Social Services or Integrated Women's Care Team so that they can monitor the case and implement the protocol. This communication will be made after first informing the victim and explaining the protocol to be followed and their rights.

4. If there is a high-risk situation for the physical or psychological integrity of the victim or the people around them, the professional must report the abuse situation to the police or judicial authorities, as he deems fit.

Article 14

Integrated intervention

1. To guarantee integrated intervention, specialised professionals will provide social, health and psychological care and legal assistance. These professionals must act collaboratively or as a network.

2. The social, health and psychological care and legal assistance to the victims must be provided in the same installations or nearby, whenever possible, unless the nature of the case makes it inadvisable.

3. When necessary, the presence of a translator must be guaranteed, who should be the same throughout the process of intervention and recovery.

4. The social, health and psychological care and legal assistance and other intervention measures are recognised irrespective of whether the victims wish to undertake legal actions or act as a witness against the abuser.

5. The Government, through the relevant departments and services, must prepare protocols which, as well as providing the procedures to be followed in the case of intervention, must also establish the mechanisms for gathering evidence in case of future judicial proceedings.

Article 15

Social care

Social care must be provided through the relevant social services according to the Law on social and healthcare services and, in particular, must:

a) Coordinate all care services to enable integrated intervention for the victim.

b) Provide social and psychological care and legal assistance services, in coordination with health professionals, or, if necessary, make referrals to specialised professionals and supervise the follow-up and progress of the victim until their full recovery, as far as possible.

c) Manage the free helpline for victims.

d) Process obtaining social assistance for victims.

e) Provide social and educational support to victims.

f) Educate the victims to enable a full recovery and prevent revictimization.

g) Manage a register of attended cases to provide data to the competent department, while respecting confidentiality, to prepare a special database about gender-based violence and domestic violence situations.

Article 16

Healthcare

1. Victims have the right to receive specialised healthcare, and appropriate treatment, to try to achieve full recovery as far as possible.

2. This healthcare must be provided in coordination with the other care services, while respecting the protocol provided in article 5c) to guarantee integrated intervention.

Article 17

Psychological care

1. The goal of psychological care, in coordination with specialised health care, is to eliminate the symptoms that were presented and seek total psychological rehabilitation, to achieve a full recovery of the victim, as far as possible, and provide mechanisms to encourage self-sufficiency, where necessary, and prevent future abuse.

2. Interventions with victims presenting mental health problems, substance abuse or other pathologies that require special psychological treatment are considered a priority.

Article 18

Legal assistance

1. The Government must offer the necessary legal advice service to the victims of gender-based violence and domestic violence. This advice consists of providing specific information and guidance to victims of gender-based violence and domestic violence, whether they ask for it explicitly or tacitly, so they can know their rights relating to this condition and also the institutions and professionals to which they can turn to pursue the relevant administrative and legal actions to exercise them.

2. As well as the above-mentioned advice, victims of gender-based violence and domestic violence must be guaranteed specialised legal assistance through the right to a defence and technical advice from a lawyer, which is free if the applicant can demonstrate financial difficulties or insolvency, according to the regulations applicable to this matter.

This specialised legal assistance includes all judicial processes resulting directly or indirectly from a situation of gender-based violence or domestic violence, including the enforcement of any rulings that are issued.

3. The Official Bar Association (Col.legi Oficial d'Advocats) of Andorra must adopt any necessary measures to ensure that a duty lawyer is appointed urgently for victims of gender-based violence or domestic violence, in the circumstances provided in this section.

Article 19

Abuser intervention programmes

1. The Government must provide special self-management treatments and re-education programmes to any abuser who requests it or has been convicted in a final judgement.

These programmes must be imparted by qualified professionals and in different places to the treatments set out in the chapter on integrated social care for victims. They must cover at least re-education in gender matters, the peaceful resolution of conflicts, psychological treatment and substance abuse where necessary.

2. This service is intended to ensure the necessary conditions for preventing subsequent situations of gender-based violence and domestic violence.

3. When appropriate, the Department of Social Welfare must coordinate the technical meeting point services to fulfil contact arrangements between parents and their children, when decided by the authorities or courts or requested by the parties to avoid confrontation between them or because they consider it best for the family relations. These services must be regulated.

Article 20

National Committee for the Prevention of Gender-based and Domestic Violence

1. The National Committee for the Prevention of Gender-based and Domestic Violence is created (hereinafter, CONPVG) as the political and technical body for coordinating and cooperating between the ministries and departments involved within the government.

2. The CONPVG is presided over by the ministry in charge of health and social welfare, which may delegate this duty to a senior official in that ministry. Its composition will include representatives from various fields of the Government related to social welfare, social services, health, education, work, housing and justice, and there must be at least one representative from the Police Service and a representative from the Integrated Women's Care Team. Without prejudice to the provisions of this article, the other duties and the internal rules of the CONPVG must be implemented through regulations.

3. The main functions of the CONPVG are:

a) To monitor compliance with the Law.

b) To design the strategies for awareness-raising, prevention, detection and intervention of victims.

c) To prepare the schedule for introducing the Law and the strategies, giving priority to actions that impact the prevention of gender-based violence and domestic violence situations.

d) To assess the policies and actions carried out.

e) To prepare collaboration and coordination guidelines for combatting gender-based violence and domestic violence. Within the framework of this role, the CONPVG must ensure efficient collaboration and coordination between all the government departments that have a direct or indirect role to act in cases of gender-based violence and domestic violence and, mainly, to achieve the necessary communication and coordination between the actors in the gender-based violence and domestic violence processes.

f) To promote the strategic work between the ministries and departments involved to share methodologies and good practices in the prevention and eradication of gender-based violence and domestic violence.

g) Any other decided by the CONPVGD within the framework of this Law.

The strategies designed by the CONPVGD must be included in the National Social and Healthcare Services Plan (PNASS).

Chapter four. Defence, protection and effective judicial protection

Article 21

Institutional protection measures

1. Protection in situations of gender-based violence and domestic violence requires the immediate implementation of all necessary means and tools to detect them, to adopt preventive measures and to coordinate appropriate measures to end abuse.

2. The guarantees of protection must be ensured by both technological means and by police services and also any other means that ensures protection of the victims.

Article 22

Nullity

Any provisions, acts or clauses in legal transactions that constitute or cause situations of gender-based violence and domestic violence are null and void.

Article 23

Effective judicial protection

1. Without prejudice to the provisions contained in this Law, and those of the Social and Healthcare Services, anyone who believes they are a victim of gender-based violence or domestic violence may bring an action in the civil courts, separately to any necessary criminal actions, to obtain effective judicial protection to end the violation of their recognised rights as a result of a situation of gender-based violence or domestic violence, to establish suitable measures to end the violation and avoid later violations, and to obtain redress and financial compensation for all damage caused, including pain and suffering and financial loss. This action is dealt with by the procedure established in the current civil procedure rules.

2. The measures that can be requested and on which the civil judicial body must decide, as long as these have not already been requested or adopted in criminal proceedings or within the framework of proceedings for separation, divorce or setting or altering child arrangements, indicating the applicable duration and conditions, are as follows:

a) Protection order, with prior assessment of the objective risk situation for victims of gender-based violence or domestic violence. This measure must be defined in implementing regulations.

b) Order for the defendant to leave the home where he has been living with the victims or where the family unit has taken up residence, prohibiting him from returning.

- c) Restraining Order, prohibiting the defendant from approaching the victims or any other indicated persons within a specific distance, preventing him from approaching them wherever they may be, at home or at their family's home, their workplace, on the street or any other stipulated place.
- d) No Contact Order, prohibiting the defendant from any communication with the victims or other indicated persons, by whatever means.
- e) Concealment of data relating to the victims' home or that of any other indicated persons.
- f) Judicial protection of the victims in judicial offices and before any judicial body, to avoid visual contact between the victims and the defendant during the proceedings.
- g) Suspension of the defendant's right to request, possess, carry or use weapons, with the requirement to hand them in at an indicated place.
- h) Medical, psychological, social or any other kind of treatment to be followed by the defendant.
- i) Any other measure that is necessary or appropriate, in the opinion of the judicial body, to end the abuse and avoid any further abuse.

These measures may be adopted as an urgent precautionary measure or based on the decision ending the proceedings, separately or jointly, according to the current civil procedure rules. In any case, the abuser must be advised of any criminal liabilities that may be incurred as a result of breaching the adopted measures.

3. The financial compensation is set after evaluation of the circumstances in which the abuse occurred, the seriousness of the injury or resulting damage, any recurrence of the offence and the degree of violence employed.

Article 24

Judicial procedures

1. The judicial body in charge of hearing proceedings for separation, divorce or setting or altering child arrangements, must give special consideration to any conflicts or situations of gender-based violence or domestic violence occurring in the family unit at the time of deciding on parental responsibility, residence and custody and the contact arrangements for children.

Equally, necessary measures must be adopted so that, among others, the implementation of residence and custody and contact arrangements presents no risk to the rights and safety of the children, the custodial parent and the relatives or other persons concerned. If this risk might exist, the judicial body may adopt the measures indicated in section 2 of article 23 and other measures established in current applicable legislation, and also, as a precautionary measure or according to the decision ending the proceedings, suspend parental responsibility, residence and custody and contact arrangements, or order the contact arrangements to be carried out through a meeting point or other mechanisms that guarantee the children's safety.

2. In any other civil proceedings in which there is reasonable evidence of a situation of gender-based violence or domestic violence, the judicial body in charge of the hearing must adopt the precautionary

or definitive measures indicated in section 2 of article 23 and any other measures established in current applicable legislation for the purpose of ensuring that victims of these types of violence are protected.

Specifically, the judicial bodies must adopt any necessary measures to protect the victims of gender-based or domestic violence in court premises, and ensure that there is no visual contact between the victim and the alleged abuser while judicial proceedings are in progress.

Article 25

Standing

Without prejudice to the standing of victims of gender-based violence or domestic violence, any legally-formed associations, entities and organisations whose objectives include the defence and promotion of human rights, specifically combatting gender-based or domestic violence, have standing to bring judicial actions to defend the rights and interests of individuals who are associated or who form part of them in judicial proceedings, whenever they have explicit authorisation.

First additional provision. Collaboration with private entities

In order to optimise public resources and make service provision more effective, the Government may, if it deems necessary, establish collaboration agreements to provide the assistance to victims set out in chapter three, and the abuser intervention programmes described in article 19 of this Law.

Second additional provision. Exchange of information

The Government and other entities that intervene, under the qualified Personal Data Protection Law 15/2003, of 18 December, and its implementing regulations, may communicate information to fulfil the provisions of this Law.

First transitional provision. Signed conventions

Conventions signed between the Government and private or public entities to fulfil any of the provisions of this Law, which are in force when this Law enters into force, are wholly valid until they are revised or terminate, according to the provisions of the relevant convention, without prejudice to any adaptations required by application of this Law.

Second transitional provision. Protocols

The Government is authorised to revise the existing protocols in each field and align the content with the provisions of this Law.

First final provision. Implementation

The Government is entrusted to issue any necessary regulations to implement this Law.

Second final provision. Qualified articles

Chapters one and four of this Law are qualified law, as are articles 5 and 18, which include rights reserved for qualified law, under article 40 of the Constitution of the Principality of Andorra.

Third final provision. Entry into force

This Law enters into force the day after publication in the Official Gazette of the Principality of Andorra (BOPA).

Casa de la Vall, 15 January 2015

Vicenç Mateu Zamora
Síndic General

We the Co-Princes sanction and promulgate it and order its publication in the Official Gazette of the Principality of Andorra (BOPA).

François Hollande
President of France
Co-Prince of Andorra

Joan Enric Vives Sicília
Bishop of Urgell
Co-Prince of Andorra

Lois

Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination

Attendu que le *Consell General* (Parlement), lors de sa séance du 15 février 2019, approuva la suivante :

Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination

Exposé des motifs

La Principauté d'Andorre a ratifié de nombreux traités internationaux qui consacrent le droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination en tant que droit humain fondamental, et fondement de la démocratie et de la justice sociale. Il convient de souligner, tout particulièrement, dans le cadre des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et, dans le contexte du Conseil de l'Europe, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales et la Charte sociale européenne révisée. Notre pays, en outre, a également ratifié d'autres normes internationales spécifiques en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, telles, dans le cadre des Nations Unies, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux droits de l'enfant, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention relative aux droits des personnes handicapées et la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement ; et, dans le cadre du Conseil de l'Europe, la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et la Convention sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels.

La Constitution situe, elle aussi, le respect et la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination comme principe inspirateur de l'action de l'État (article 1, paragraphe 2) et comme droit individuel (article 6, paragraphe 1). De même, la Loi suprême, en partant de la configuration de la Principauté d'Andorre en tant qu'État de droit, démocratique et social, établit l'obligation des pouvoirs publics de créer les conditions pour que l'égalité et la liberté des individus soient réelles et effectives (article 6, paragraphe 2).

La Principauté d'Andorre a réalisé de grands progrès en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, vu qu'elle a reconnu et réglementé légalement une bonne part des droits découlant du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination en liaison avec les femmes et les collectifs particulièrement vulnérables, tels les jeunes et les adolescents, les personnes âgées, les personnes handicapées et les personnes membres de la communauté LGTBI.

Le meilleur exemple de cette volonté politique de doter d'efficacité le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination est le Livre blanc sur 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 Livre blanc avait pour finalité de rassembler et analyser toutes les informations relatives à la situation réelle en matière d'égalité qui existent 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 est, précisément, la promulgation d'une loi pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, qui présente trois objectifs fondamentaux.

Le premier objectif de la loi consiste à s'ériger en norme-cadre de l'égalité et de la non-discrimination en Andorre, tout en développant le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination d'une manière à la fois générale, globale et transversale, à partir de l'établissement des définitions fondamentales sur l'égalité et la non-discrimination qui doivent prévaloir dans tous les secteurs de la vie sociale, et tout en précisant également la signification et la portée dudit droit.

Le deuxième objectif de la loi consiste à renforcer la protection effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination à travers la mise en place de garanties judiciaires, administratives et institutionnelles précises, offrant une protection et une réparation appropriées aux personnes victimes de discrimination. Bien que le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination n'ait pas été consacré dans la Constitution comme un droit fondamental, il s'agit quand même d'un droit individuel qui mérite, par lui-même, la protection juridictionnelle dans les cas où sa violation n'est pas rattachée à un droit fondamental. En ce qui concerne la tutelle institutionnelle du droit, elle s'articule, de façon principale et spécialisée, à travers la figure du *Raonador del Ciutadà* (Défenseur des droits/Médiateur), vu qu'il remplit les conditions d'indépendance et d'objectivité nécessaires, et que son fonctionnement, à la fois proche et agile, favorise l'accès, d'une part des personnes qui souffrent ou ont souffert une situation de discrimination, notamment les femmes et les personnes appartenant à des collectifs en situation plus vulnérable et, d'autre part, des organisations qui les représentent.

En troisième lieu, cette loi entend promouvoir effectivement l'égalité de traitement et la non-discrimination à travers le déploiement, par les administrations publiques, des mesures et des actions principales et prioritaires contenues dans les conclusions du Livre blanc de l'égalité, récemment élaboré.

En définitive, il s'agit essentiellement d'une loi de garanties, à caractère général et intégral, vu qu'elle couvre tout genre de discrimination et se projette dans tous les domaines de la vie sociale, sans préjudice des réglementations sectorielles plus spécifiques qui existent, ou susceptibles d'être promues dans l'avenir, et vis-à-vis desquelles la présente Loi doit avoir un caractère supplétif. Tout particulièrement, il sera souhaitable de développer, à partir de la présente Loi, une réglementation spécifique en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre femmes

et hommes, dans la ligne des systèmes juridiques plus avancés en politiques de lutte contre la discrimination.

La présente Loi se divise en quarante-cinq articles, structurés en quatre titres. Concrètement, le titre I a trait à l'objet et aux domaines subjectif et objectif de la loi.

Le titre II, décomposé en deux chapitres, régleme d'une part le sens et la portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, et formule, d'autre part, les définitions de base rattachées à ce droit, telles la discrimination directe et indirecte, la discrimination par association et la discrimination par erreur, la discrimination multiple, la violence basée sur le genre, le principe d'égalité de rémunération à raison du sexe ou de handicap et les aménagements raisonnables.

Le titre III insiste sur la garantie et la promotion du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Le chapitre premier, concrètement, établit les garanties fondamentales de ce droit, aussi bien au niveau de la prévention, de la détection et de la cessation de la discrimination qu'en ce qui concerne les conséquences des actes discriminatoires, la garantie d'indemnisation et les mesures d'action positive. Le chapitre deux prévoit les dispositions opportunes relatives à la protection juridictionnelle, parmi lesquelles il convient de souligner le renversement de la charge de la preuve. Le chapitre trois traite de la tutelle administrative et institutionnelle. Finalement, le chapitre quatre, relatif à la promotion de l'égalité de traitement et à la non-discrimination, crée ou confie la réalisation de différents organes, programmes ou services, aux fins d'exécuter cette promotion : c'est le cas de l'Observatoire de l'égalité (*Observatori de la Igualtat*), du Plan global pour l'égalité et la non-discrimination (*Pla integral per a la igualtat i la no-discriminació*), du Programme pour la promotion de l'employabilité (*Programa pel foment de l'ocupabilitat*), du Programme d'inclusion sociale des nouveaux arrivants (*Programa d'inclusió social de les persones nouvingudes*), du Programme pour l'égalité effective des femmes et des hommes (*Programa per a la igualtat efectiva de les dones i els homes*), des campagnes et des programmes de sensibilisation, des clauses sociales dans la passation de marchés publics i de la Plateforme d'Organismes sociaux (*Plataforma d'Entitats Socials*).

Le titre IV est réservé au régime des sanctions en cas de manquement aux obligations établies au titre du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Ainsi, et entre autres questions, sont réglementées les infractions et les sanctions correspondantes, le concours d'actions avec la juridiction pénale, les critères de graduation des sanctions, la prescription, l'extinction de la responsabilité et la procédure de sanction.

La loi s'achève sur une Disposition additionnelle et trois dispositions transitoires qui ont trait à l'actualisation des amendes, aux normes applicables, à l'Observatoire de l'égalité et à la Plateforme d'Organismes sociaux, respectivement ; et huit dispositions finales. Les deux premières dispositions finales modifient la loi relative aux relations de travail et la loi de la juridiction administrative et fiscale, afin d'y incorporer les nouvelles garanties de procédure du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine du travail et administratif, comme cela fut déjà

récemment fait avec la loi du Code de procédure civile quant aux procès au civil. La disposition finale troisième modifie la loi de passation de marchés publics pour faire figurer la possible inclusion de clauses sociales dans les marchés du secteur public ; et la disposition finale quatrième modifie la loi pour l'éradication de la violence basée sur le genre et de la violence domestique, afin d'y incorporer la définition de violence basée sur le genre que contient la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. La disposition finale cinquième modifie la loi de la fonction publique pour y incorporer, comme un droit fondamental du personnel au service des administrations publiques, l'égalité de traitement et la non-discrimination à raison du sexe en matière d'égalité de rémunération. Les trois autres dispositions finales confient le déploiement réglementaire opportun et la consolidation des textes législatifs modifiés en vertu de la présente Loi, et en déterminent finalement l'entrée en vigueur.

Titre I. Objet et champ d'application de la loi

Article 1. *Objet*

La présente Loi a pour objet de garantir le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, en développement de l'article 1, paragraphe 2, et de l'article 6 de la Constitution. À cet effet, la loi fixe les principes d'action des pouvoirs publics ainsi que les mesures visant à intervenir, rééduquer, prévenir, éliminer et corriger toute forme de discrimination dans les secteurs public et privé.

Article 2. *Domaine subjectif d'application*

1. Les obligations établies par la présente Loi sont applicables aux administrations publiques, ainsi qu'aux organismes et sociétés qui y sont rattachés ou liés ou qui en dépendent.

2. La présente Loi est également applicable aux personnes physiques ou morales à caractère privé qui résident, sont ou agissent dans le cadre territorial de l'Andorre, quel que soit leur nationalité, domicile ou résidence, dans les termes et avec la portée qui y sont prévus.

3. La présente Loi s'adresse spécialement aux femmes, qui historiquement souffrent d'une situation d'inégalité structurelle par rapport aux hommes, qui découle d'un système de pouvoir des hommes sur les femmes, et aux personnes faisant partie de collectifs en situation plus vulnérable. Sont considérées comme des personnes en situation plus vulnérable, entre autres, celles faisant partie des collectifs suivants :

- a) enfants, adolescents et jeunes ;
- b) personnes âgées ;
- c) personnes handicapées ;
- d) nouveaux arrivants ;
- e) personnes lesbiennes, gays, transsexuels, bisexuels, intersexuels et autres (ci-après, « LGTBI et autres »).

Article 3. *Domaine objectif d'application*

La présente Loi s'applique à tous les domaines de la vie économique, sociale, culturelle et politique, et tout spécialement dans les sphères suivantes :

- a) l'accès à la Fonction publique et l'emploi dans le secteur privé ;
- b) la négociation collective ;
- c) le travail pour son propre compte ;
- d) les organisations politiques, syndicales, entrepreneuriales, professionnelles et à intérêt social ou économique ;
- e) la participation civique et sociale ;
- f) l'éducation ;
- g) les soins de santé ;
- h) les services sociaux et sociosanitaires ;
- i) l'accès à la justice ;
- j) le logement ;
- k) les établissements et les espaces ouverts au public ;
- l) l'offre publique de biens et de services ;
- m) les médias sociaux, la publicité et la société de l'information ;
- n) la culture.

Titre II. Droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

Chapitre premier. Signification et portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

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

1. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination est reconnu.
2. Nul ne peut être discriminé pour des raisons de naissance, nationalité ou manque de nationalité, origine raciale ou ethnique, sexe ou genre féminin, religion, conviction ou opinion philosophique, politique ou syndicale, langue, âge, handicap, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
3. Toute disposition, comportement, acte ou pratique qui par action ou omission, porte atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, est interdit.
4. Une différence de traitement fondée sur l'une des causes visées dans la présente Loi n'est pas considérée comme discriminatoire, lorsqu'elle peut être objectivement justifiée par une finalité légitime et qu'elle constitue un moyen idoine, nécessaire et proportionné pour atteindre cette finalité.

Article 5. Portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

1. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination informe, avec un caractère transversal, l'action de tous les pouvoirs publics. Les administrations publiques sont tenues de l'intégrer dans l'adoption et l'exécution de toutes les dispositions réglementaires et politiques publiques. Les pouvoirs publics et les administrations publiques, tout particulièrement, intègrent le principe d'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans toutes leurs actions, ainsi que dans l'adoption et l'exécution des dispositions réglementaires et les politiques publiques.

2. Les personnes physiques ou morales du secteur privé sont tenues d'appliquer et respecter le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans toutes leurs actions en rapport avec les dispositions de la présente Loi.

Chapitre deux. Définitions de base

Article 6. Discrimination directe et indirecte

1. L'expression « discrimination directe » désigne toute différence de traitement moins favorable fondée sur l'une des causes visées dans la présente Loi et dépourvue de justification objective et raisonnable, c'est-à-dire, qui ne poursuit pas une finalité légitime ou dans laquelle il n'existe pas de proportionnalité entre les moyens utilisés et la finalité poursuivie.

2. L'expression « discrimination indirecte » désigne le fait qu'un facteur apparemment neutre, tel une règle, un critère ou une pratique, ne puisse être respecté aussi facilement par des personnes appartenant à un groupe déterminé pour l'une quelconque des causes visées par la présente Loi et les défavorise, excepté si ce facteur a une justification objective, raisonnable et proportionnée telle que définie au paragraphe précédent.

Article 7. Discrimination par association et discrimination par erreur

1. La discrimination par association est la situation dans laquelle une personne est l'objet de discrimination, suite à sa relation avec une personne ou avec un groupe de personnes, en raison des causes visées dans la présente Loi.

2. La discrimination par erreur est la situation dans laquelle une personne est l'objet de discrimination, suite à une appréciation erronée sur ses caractéristiques en raison des causes visées dans la présente Loi.

Article 8. Discrimination multiple

La discrimination multiple est la situation dans laquelle une personne est l'objet de discrimination, suite au concours ou à l'interaction de diverses causes de discrimination visées par la présente Loi, et qui produit une forme spécifique de discrimination.

Article 9. *Harcèlement discriminatoire, harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe*

1. Le harcèlement discriminatoire consiste en tout comportement fondé sur l'une des causes de discrimination visées par la présente Loi, dans le but ou ayant pour effet de porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique, psychique ou morale d'une personne et lui créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

2. Sans préjudice de ce que dispose le Code pénal, aux effets de la présente Loi le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement, verbal, non verbal ou corporel, à connotation sexuelle, qui s'adresse à une femme, dans le but ou ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité et lui créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

3. Tout comportement réalisé en fonction du sexe ou du genre féminin, dans le but ou ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité et lui créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue un harcèlement à raison du sexe.

4. Le conditionnement d'un droit ou d'une expectative de droit à l'acceptation d'une situation constitutive de harcèlement sexuel ou de harcèlement à raison du sexe constitue un comportement discriminatoire à raison du sexe.

5. Le harcèlement sexuel et le harcèlement à raison du sexe constituent des comportements discriminatoires à raison du sexe.

Article 10. *Discrimination à raison de grossesse ou maternité*

Tout traitement défavorable envers les femmes, lié à la grossesse ou à la maternité, constitue une discrimination à raison du sexe.

Article 11. *Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre*

L'expression « violence à l'égard des femmes fondée sur le genre » doit être comprise comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de mener à terme ces actes, et la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.

Article 12. *Discrimination dans l'accès aux biens et aux services*

1. Constitue une discrimination dans l'accès aux biens et aux services le fait de donner à une personne ou à un groupe de personnes un traitement différent et défavorable par rapport à d'autres, en fonction d'un ou de plusieurs traits ou caractéristiques, ou de leur appartenance à un groupe déterminé, au moment d'accéder à un quelconque bien ou service public ou privé, tels l'accès au logement, à l'éducation, à la santé ou aux locaux de loisirs et de temps libre.

2. Tout événement non mixte susceptible d'être réalisé par un collectif déterminé, et pour autant que son objectif consiste à encourager la non-discrimination sous toutes les formes prévues, ne constitue pas une discrimination dans l'accès aux biens et aux services.

Article 13. Principe de l'égalité de rémunération à raison du sexe

1. Le principe d'égalité de rémunération à raison du sexe implique l'obligation de payer, pour la prestation d'un travail de même valeur, la même rémunération, quelle que soit la nature de cette rémunération, sans qu'aucun genre de discrimination fondée sur le sexe féminin n'intervienne dans aucun des éléments ou des conditions de ladite prestation.

2. Sont de même valeur les travaux qui exigent des hommes et femmes travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités et de charge physique, mentale et psychosociale.

Article 14. Injonction de discriminer et représailles discriminatoires

1. L'expression « injonction de discriminer » désigne toute instruction donnée par une autorité, un organe ou un supérieur hiérarchique impliquant la discrimination pour l'une quelconque des causes visées par la présente Loi.

2. Sont des représailles discriminatoires tout traitement défavorable ou effet négatif qui se produit contre une personne, suite à avoir déposé une plainte, une réclamation, une dénonciation, engagé une action en justice ou formé un recours, destiné à éviter, diminuer ou dénoncer tout genre de préjudice ou de discrimination ou le harcèlement auquel le ou la plaignante est ou a été soumis.

3. Sont également des représailles discriminatoires tout traitement défavorable ou effet négatif qui se produit contre une personne qui collabore ou participe à une procédure, suite à cette plainte, réclamation, dénonciation, action en justice ou recours.

Article 15. Handicap et aménagements raisonnables

1. Aux effets de la présente Loi, sont des personnes ayant un handicap les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société, dans les mêmes conditions que les autres citoyens.

2. Les aménagements raisonnables sont les mesures d'adaptation physique, sociale et attitudinale qui, d'une manière efficace et pratique, et sans comporter de charge disproportionnée, facilitent l'accessibilité et la participation d'une personne ayant un handicap dans les mêmes conditions que les autres citoyens.

3. L'action qui consiste à faire obstacle à l'adoption d'aménagements raisonnables constitue une discrimination en raison de handicap.

Article 16. Victimization secondaire

La victimisation secondaire se définit spécifiquement comme les conséquences qui découlent d'une action déficiente ou incomplète des services publics ou par l'omission de ceux-ci, provoquant chez la victime un dommage additionnel au propre acte discriminatoire ou violent, dans lequel son intégrité morale, physique, psychologique, politique, sociale ou relative au travail s'est vue lésée. La victimisation secondaire exige un plan global contenant des règlements et des protocoles d'action la réglementant.

Article 17. Actions positives

Sont définies comme des actions positives, les mesures prévoyant une différence de traitement destinée à corriger et à compenser des situations manifestes d'inégalité de fait et de discrimination pour l'une des raisons visées dans la présente Loi. Ces mesures sont raisonnables et proportionnées à la finalité qu'elles prétendent atteindre et ne sont applicables, en tout cas, que tant que persiste la situation d'inégalité et de discrimination devant être corrigée.

Titre III. Défense et promotion du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination**Chapitre premier. Garanties fondamentales du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination****Article 18. Prévention, détection et cessation de la discrimination**

1. La protection efficace face à la discrimination oblige les administrations publiques et les autres organismes publics, tout comme les entreprises et les autres organismes et sociétés 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 s'attaquer aux situations de discrimination et à les faire cesser.

2. L'inexécution des obligations visées au paragraphe précédent donne lieu à responsabilité administrative, civile pour les dommages et intérêts susceptibles d'en découler et, le cas échéant, pénale.

Article 19. Conséquences des actes discriminatoires

1. Les dispositions, les actes et les clauses des actes juridiques qui constituent ou occasionnent une discrimination pour l'une des causes visées par la présente Loi sont considérées nulles 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'organisme qui occasionne ou tolère une situation de discrimination, pour l'une quelconque des causes visées par la présente Loi, 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 chaque fois qu'elles n'ont pas adopté les mesures préventives et réactives visées à l'article 17.

Article 20. Garantie d'indemnisation

1. Est considéré un acte de discrimination tout traitement défavorable ou effet négatif contre une personne, du fait qu'elle a déposé une plainte, une réclamation, une dénonciation, engagé une action en justice ou formé un recours, de toute nature, pour empêcher sa discrimination et exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

2. Est également considéré un acte de discrimination tout traitement défavorable ou effet négatif contre une personne qui est intervenue comme témoin dans une procédure judiciaire ou administrative destinée à empêcher la discrimination ou à exiger l'exécution effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Cette protection s'étend aux personnes qui interviennent comme témoins dans une procédure interne de dénonciation ou de plainte d'une situation de harcèlement sexuel ou à raison de sexe, ou pour toute autre raison de discrimination visée dans la présente Loi.

Article 21. Mesures d'action positive

1. Dans le but de rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, les pouvoirs publics adoptent des mesures spécifiques en faveur de certains groupes de personnes ou de collectifs déterminés, afin de corriger et compenser une situation patente d'inégalité de fait et de discrimination dans laquelle ils peuvent se trouver et, tout particulièrement, en faveur des femmes et des personnes faisant partie des collectifs dont la liste figure au paragraphe 3 de l'article 2.

2. Ces mesures sont raisonnables et proportionnées à la finalité qu'elles prétendent atteindre et ne sont applicables, en tout cas, que tant que persiste la situation d'inégalité et de discrimination devant être corrigée.

Chapitre deux. Protection juridictionnelle

Article 22. Portée de la protection juridictionnelle

1. La protection juridictionnelle face aux violations du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination englobe l'adoption de toutes les mesures nécessaires à l'élimination de la discrimination et, en particulier, l'adoption de mesures conservatoires, la cessation immédiate de l'action contraire au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination ou, le cas échéant, l'interdiction d'interrompre un comportement ou l'obligation de réaliser une activité omise, et le rétablissement de la personne lésée dans la plénitude de son droit, ainsi que la réparation des conséquences qui découlent 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 juridictionnelle susceptible d'être accordée à travers le jugement ou l'arrêt mettant fin au procès.

Article 23. Accès à la justice et capacité à ester en justice

1. Toute personne peut accéder aux tribunaux de justice pour demander la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination pour l'une des causes visées par la présente Loi.

2. La légitimation à intervenir dans les procédures judiciaires d'affaires civiles ou administratives qui ont pour objet la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination appartient à la ou aux personnes affectées.

3. Dans les termes établis par les lois de procédure, sont également autorisées à intervenir dans les procédures judiciaires d'affaires civiles et administratives, au nom et dans l'intérêt des personnes affiliées ou associées, et pour autant qu'elles disposent de leur autorisation, les organisations syndicales, les associations professionnelles de travailleurs indépendants, les organisations de consommateurs et d'usagers, et les associations et organisations légalement constituées dont le but principal est la défense et la promotion des droits de l'homme et qui développent leur activité en territoire andorran. Cet agrément n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées constituent une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la capacité à ester en justice des personnes pouvant être identifiées comme affectées.

Article 24. Ministeri Fiscal (Ministère Public)

Le *Ministeri Fiscal* est toujours partie dans les procédures judiciaires en défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, et il peut demander, le cas échéant, l'adoption des mesures nécessaires pour déterminer les comportements délictueux susceptibles d'avoir été commis.

Article 25. Renversement de la charge de la preuve

1. Dans les procès dans lesquels le demandeur allègue discrimination et apporte des indices fondés sur son existence, il appartient à la partie défenderesse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment prouvée, des mesures adoptées et de leur proportionnalité. À ces fins, l'organe judiciaire, d'office ou à la demande des parties, peut demander un rapport des organismes publics compétents en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

2. Le paragraphe précédent n'est pas applicable aux procédures pénales ni aux procédures administratives de sanction.

Article 26. Indemnisation des dommages et intérêts

1. Lorsque le jugement ou l'arrêt déclarent qu'il y a eu violation du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, l'organe judiciaire se prononce sur le quantum de l'indemnisation qui revient à la partie demandeuse, en fonction aussi bien du dommage moral lié à la violation du droit fondamental qu'aux dommages et intérêts matériels en découlant.

2. Une fois la situation de discrimination accréditée, l'existence d'un dommage moral est présumée, et son quantum doit être fixé eu égard aux circonstances concrètes du cas et à la gravité du comportement et ses effets.

Chapitre trois. Tutelle administrative et institutionnelle

Article 27. Tutelle administrative

1. Le ministère responsable des Affaires sociales est compétent, en termes généraux, pour traiter et enquêter les plaintes relatives à la violation du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination et, le cas échéant, pour engager la procédure administrative de sanction correspondante. Toutefois, lorsque, conformément à une règle sectorielle applicable, un autre ministère dispose de la compétence de sanction en la matière concernée par le comportement prétendument préjudiciable au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, il appartient à ce ministère de traiter et d'enquêter la plainte et, le cas échéant, d'engager la procédure administrative de sanction correspondante.

2. En tout cas, lorsque la plainte repose sur un comportement typifié comme infraction administrative dans la présente Loi, mais que ce comportement n'est pas prévu comme une infraction administrative par la règle sectorielle applicable, il appartient aux ministère des Affaires sociales de traiter et enquêter la plainte et, le cas échéant, d'engager la procédure administrative de sanction correspondante.

3. Lorsqu'une autorité publique, à l'occasion d'exercer ses compétences, a connaissance d'une situation de discrimination visée par la présente Loi, elle est tenue de décider que soient enquêtées les circonstances du cas et, le cas échéant, que soient adoptées les mesures opportunes en vue d'éliminer la discrimination. Nonobstant, si elle n'est pas compétente pour le faire, elle notifie immédiatement les faits à l'autorité compétente, conformément aux paragraphes 1 et 2 précédents.

4. Peuvent intervenir dans les procédures administratives, comme partie intéressée et dans l'intérêt de la ou des personnes affectées, et pour autant qu'elles aient leur autorisation, les organisations syndicales, les associations professionnelles de travailleurs indépendants, les organisations de consommateurs et d'utilisateurs, et les associations et organisations légalement constituées dont le but principal est la défense et la promotion des droits de l'homme et qui développent leur activité en territoire andorran. Cet agrément n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées constituent une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la capacité à ester en justice des personnes pouvant être identifiées comme affectées.

Article 28. Tutelle institutionnelle

1. Le *Raonador del Ciutadà* (Défenseur des droits/Médiateur) est l'organe compétent pour recevoir et traiter les plaintes et les réclamations concernant les relations des citoyens et citoyennes avec les administrations publiques et avec les autres organismes publics, ainsi qu'avec les personnes ou les organismes privés, relatives à la défense et la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

2. Le *Raonador del Ciutadà* veille à ce que l'action des personnes ou des organismes publics ou privés, y compris les médias, respectent l'égalité de toutes les personnes, et que soient adoptées les mesures nécessaires afin d'éviter tout genre de discrimination, directe ou indirecte, pour un ou plusieurs des motifs visés dans la présente Loi.

3. Le *Raonador del Ciutadà* peut agir d'office ou à la demande des parties. Toutefois, il ne peut pas intervenir suite aux plaintes et aux réclamations qui lui sont exposées dans des affaires pour lesquelles une procédure a été engagée devant un organe judiciaire, pas plus qu'il ne peut annuler ou modifier un acte administratif, et il se contente de faire les recommandations et les suggestions qu'il estime opportunes.

4. La procédure d'intervention du *Raonador del Ciutadà* est régie par la réglementation spécifique applicable.

Chapitre quatre. Promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination

Article 29. Observatoire de l'égalité

1. Est créé l'Observatoire de l'égalité, qui a pour but informer, collecter et interpréter données, ressources et études, et évaluer l'égalité et la non-discrimination en Andorre. Cet Observatoire s'intègre au ministère des Affaires sociales.

2. L'Observatoire de l'égalité inclut, systématiquement, la variable « sexe » dans les statistiques, les enquêtes et la collecte de données qu'il réalise, et exploite ces données de sorte à pouvoir connaître les différentes conditions, attentes et nécessités des femmes et des hommes, dans ses différents domaines d'intervention.

3. Le régime de fonctionnement, les compétences, la composition et les autres particularités de l'Observatoire de l'égalité sont établis par voie réglementaire.

Article 30. Plan global pour l'égalité de traitement et la non-discrimination

Le Gouvernement, sur proposition du ministère responsable des Affaires sociales, approuve, avec une périodicité quadriennale, un plan global pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, qui réunit différentes mesures destinées aux femmes et aux collectifs en situation plus vulnérable visés au paragraphe 3 de l'article 2, privilégie l'intégration des ressources et des services existants, et inclut un guide pratique destiné aux professionnels. Ce plan intègre, entre autres, le Programme d'insertion professionnelle, le Programme d'inclusion sociale des nouveaux arrivants et le Programme pour l'égalité effective des femmes et des hommes, visés aux articles 30, 31 et 32, respectivement.

Article 31. Programme pour la promotion de l'employabilité

Le Gouvernement, sur proposition des ministères responsables de l'Emploi et des Affaires sociales, approuve, avec une périodicité quadriennale, un programme pour la promotion de l'employabilité adressé aux femmes, aux personnes faisant partie de collectifs en situation plus vulnérable visés au paragraphe 3 de l'article 2, et aux personnes en situation ou en risque d'exclusion sociale, dans le but de planifier, coordonner et contrôler les différents itinéraires d'insertion socioprofessionnelle, ainsi

que les différentes actions en matière d'emploi et autres projets s'y rattachant. Ce programme, qui intègre la Stratégie d'insertion professionnelle des personnes handicapées, doit être réalisé en cohérence avec la Stratégie andorrane pour l'emploi.

Article 32. *Programme d'inclusion sociale des nouveaux arrivants*

Le Gouvernement, sur proposition des ministères responsables de l'Immigration et des Affaires sociales, approuve, avec une périodicité quadriennale, un programme d'inclusion sociale des nouveaux arrivants dans le but de favoriser leur intégration dans tous les domaines de la vie sociale à travers la promotion de l'interaction avec leur environnement et la reconnaissance de leur valeur culturelle et sociale.

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

Le Gouvernement, sur proposition des ministères responsables du Travail et des Affaires sociales, approuve, avec une périodicité quadriennale, un programme pour encourager l'égalité effective des femmes et des hommes. Ce programme inclut des mesures spécifiques en vue de favoriser la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

Article 34. *Campagnes et programmes de sensibilisation et de formation*

Le Gouvernement, sur proposition des ministères responsables des Affaires sociales, promeut des campagnes de sensibilisation, information, formation et promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination dans tous les domaines de la vie sociale. Ces actions, qui peuvent être réalisées en collaboration avec les médias, incluent comme but spécifique l'éducation dans le respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes, et utilisent intensément les nouveaux espaces publics de communication à travers les technologies de l'information et de la communication.

Article 35. *Passation de marchés publics et clauses sociales*

Les administrations publiques encouragent l'inclusion de clauses à caractère social destinées à éliminer les inégalités sociales dans la passation de marchés publics de travaux et services, dans le but d'impliquer, tout en favorisant en même temps, un marché public socialement responsable. Ces clauses sociales sont incluses, autant que possible, comme critère d'adjudication des marchés du secteur public et comme condition spéciale d'exécution des travaux ou du service.

Article 36. *Plateforme d'Organismes sociaux*

Le Gouvernement, sur proposition du ministère responsable des Affaires sociales, soutient la Plateforme d'Organismes sociaux, ou toute autre organisation agglutinant et représentant le secteur social andorran, en tant qu'instrument de participation et de relation avec la population, les Organismes sociaux et les administrations publiques, dans le but de disposer d'un réseau stable de collaboration et de communication mutuelles.

Titre IV. Régime des sanctions

Article 37. *Objet et champ d'application*

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

2. En particulier, et sans caractère exhaustif, les domaines se régissant par leur propre régime d'infractions et de sanctions, sans préjudice de ce que dispose le paragraphe 1 de l'article 45, sont les suivants :

- a) Les comportements attentatoires contre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine des relations de travail.
- b) Les comportements attentatoires contre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine de l'emploi.
- c) Les comportements attentatoires contre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine des services sociaux et socio-sanitaires.
- d) Les comportements attentatoires contre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine des organismes, sociétés et services, publics et privés, prêtant leurs services à des personnes handicapées.
- e) Les comportements attentatoires contre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine de l'éducation.

Article 38. *Concours d'actions avec la juridiction pénale*

1. Dans les cas où le comportement objet de l'une des infractions que régit 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 caducité jusqu'au prononcé d'une décision pénale définitive.

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

Article 39. *Infractions*

1. Les infractions en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination sont qualifiées de légères, graves ou très graves.

2. Sont considérés comme étant des infractions légères les comportements qui commettent une irrégularité formelle du fait de ne pas respecter ce qu'établit la présente Loi et la réglementation appelée à la développer, dans la mesure où ils ne génèrent pas d'effet discriminatoire.

3. Sont considérés comme étant des infractions graves :

- a) L'obstruction à l'action des services d'inspection des administrations publiques, ou le refus de collaborer avec eux.

- b) Les actes ou les omissions qui constituent une discrimination, directe ou indirecte, pour les causes visées par la présente Loi.
- c) Tout comportement de représailles ou de traitement défavorable contre une personne suite à avoir déposé une plainte, une réclamation, une dénonciation, engagé une action en justice ou formé 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.
- d) Tout traitement défavorable ou effet négatif contre une personne suite à être intervenue comme témoin dans une procédure judiciaire ou administrative destinée à empêcher la discrimination ou à exiger l'exécution effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, y compris les personnes qui sont intervenues comme témoins dans un système de plainte ou de dénonciation interne d'une situation de harcèlement discriminatoire, dans le cadre d'un protocole en vue de prévenir et de s'attaquer aux comportements de harcèlement.
- e) L'inexécution d'une injonction administrative spécifique, ne constituant pas une exigence formelle, formulée par l'organe administratif à qui correspond l'exercice des compétences nécessaires pour mettre en œuvre les prévisions de la présente Loi.
- f) La commission d'une troisième infraction légère ou plus, pour autant que dans le délai des deux années précédentes la personne ayant commis une infraction présumée ait déjà été sanctionnée pour deux infractions légères par une décision administrative devenue définitive.

4. Sont considérés comme étant des infractions très graves :

- a) Les actes ou les omissions constituant une discrimination multiple.
- b) Les comportements de harcèlement discriminatoire, y compris le harcèlement sexuel et à raison de sexe.
- c) La pression grave exercée sur l'autorité, sur un ou une agent de cette autorité, sur le personnel fonctionnaire ou sur un employé ou une employée publics, dans l'exercice des pouvoirs administratifs pour exécuter les mesures prévues par la présente Loi.
- d) La commission d'une troisième infraction grave ou plus, pour autant que dans le délai des deux années précédentes la personne ayant commis une infraction présumée ait déjà été sanctionnée pour deux infractions graves par une décision administrative devenue définitive.

Article 40. Sanctions

Les infractions qu'établit la présente Loi sont sanctionnées par des amendes conformément à la graduation suivante :

- a) Les infractions légères 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 41. Critères de graduation des sanctions

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

- a) L'intentionnalité de la ou du contrevenant.
- b) La nature des dommages occasionnés.
- c) Le caractère permanent ou 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, par la commission de plus d'une infraction de même nature, ainsi déclarée par une décision administrative devenue définitive.
- h) Le bénéfice économique généré pour la personne ayant commis l'infraction.
- i) La condition d'autorité, d'agent de cette autorité, de personnel fonctionnaire ou d'employé ou employée publics, de la ou du contrevenant.
- j) La condition de mineur ou de personne handicapée.

2. Lorsque, de la commission d'une infraction s'ensuit nécessairement la commission d'une autre ou de plusieurs autres infractions, la sanction imposée est celle correspondant à l'infraction la plus grave.

Article 42. Sanctions accessoires

Lorsque les infractions sont très graves, l'organe qui résout le dossier de sanction peut, moyennant une décision motivée, imposer comme sanction accessoire, en plus de l'amende opportune, l'interdiction de percevoir des aides ou des subventions durant une période de trois ans au plus, ou l'interdiction de passer des marchés publics avec l'Administration et les organismes et services qui en dépendent durant une période de deux ans au plus.

Article 43. Prescription

1. Les infractions visées par la présente Loi se prescrivent par un an si elles sont légères, par trois ans si elles sont graves et par cinq ans si elles sont très graves. Le délai de prescription commence à courir à compter du dernier jour où a été commise l'infraction.

2. Les sanctions imposées pour des infractions légères se prescrivent par un an, 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 compter du lendemain du jour où la décision imposant la sanction est devenue définitive.

Article 44. Extinction de la responsabilité

La responsabilité découlant des infractions visées dans la présente Loi s'éteint avec le paiement ou l'exécution de la sanction, par la prescription de l'infraction ou de la sanction et par le décès de la personne intéressée.

Article 45. Procédure de sanction

1. Faute d'un régime de sanction spécifique établi par une règle sectorielle, l'ouverture et l'instruction des dossiers de sanction, ainsi que l'imposition des sanctions correspondantes, sont du ressort du ministère responsable des Affaires sociales. Par ailleurs, si le comportement attentatoire contre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination n'est pas prévu comme une infraction administrative dans la règle sectorielle correspondante, mais est typifié comme une infraction administrative dans la présente Loi, la compétence pour imposer une sanction sur ce comportement revient également au ministère responsable des Affaires sociales, conformément à l'article 26.

2. Lorsque le ministère responsable des Affaires sociales considère que le pouvoir de sanction appartient à un autre organe de l'Administration, il le porte à la connaissance de cet organe et lui transfère le dossier de sanction correspondant.

3. À défaut d'un régime de sanction spécifique établi par une règle sectorielle, la procédure de sanction est régie par le Code de l'Administration et le Règlement régulateur de la procédure de sanction, avec les spécialités réglementées au paragraphe suivant.

4. Dans les cas où un principe de preuve est présenté, dont il ressort que l'une des infractions visées 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 provisoires opportunes afin que disparaisse la situation de discrimination. Il doit également engager la procédure disciplinaire correspondante contre la personne présumée responsable, conformément à la réglementation applicable, ou la procédure de sanction visée dans la présente Loi lorsque la personne présumée responsable est une autorité ou occupe une fonction publique dépourvue de la condition de personnel au service des administrations publiques.

5. S'il découle, de l'instruction de la procédure de sanction correspondante, que l'autorité ou le personnel au service des administrations publiques est responsable, les faits déclarés prouvés dans la décision mettant fin à la procédure lient l'administration correspondante à la procédure de responsabilité patrimoniale qu'elle doit instruire pour déterminer l'indemnisation qui, le cas échéant, est appropriée aux dommages et intérêts susceptibles d'avoir été occasionnés en faveur de la personne qui a été victime de la discrimination.

Disposition additionnelle. Actualisation des sommes

Le Gouvernement, moyennant les lois de finances, modifie les montants des astreintes fixées dans la présente Loi.

Disposition transitoire première. Normes applicables

La présente Loi n'est pas applicable aux procédures administratives et judiciaires engagées avant la date de son entrée en vigueur, lesquelles se régissent par les règles en vigueur antérieurement.

Disposition transitoire deuxième. Observatoire de l'égalité

Le Gouvernement est tenu de développer, par voie de règlement, l'Observatoire de l'égalité visé à l'article 28 de la présente Loi, dans le délai maximal de six mois à compter du jour l'entrée en vigueur de celle-ci.

Disposition transitoire troisième. Plateforme d'Organismes sociaux

Tant que n'est constituée la Plateforme d'organismes sociaux visée à l'article 36 de la présente Loi, le dialogue avec le Gouvernement et avec les autres administrations publiques est assumé par la Commission de participation des entités civiques (*Comissió de Participació de les Entitats Cíviques*) dans le domaine des services sociaux et sociosanitaires (COPEC).

Disposition finale première. Modification de la loi relative aux relations professionnelles

1. Un nouvel article 71 bis est ajouté à la loi 31/2018, du 6 décembre, relative aux relations professionnelles, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 71 bis.** *Égalité de rémunération*

1. L'entrepreneur est tenu de payer pour la prestation d'un travail de valeur égale la même rétribution, quelle que soit la nature de cette rétribution, sans qu'aucun genre de discrimination fondée sur le sexe féminin n'intervienne dans aucun des éléments ou des conditions de ladite rétribution.

2. Des travaux de valeur égale sont ceux qui exigent aux personnes salariées un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités et de charge physique, mentale et psychosociale.

3. Lorsque l'organe judiciaire déclare l'existence d'une situation de discrimination de rémunération en raison du sexe, il reconnaît à la personne travailleuse affectée, comme partie intégrante de l'indemnisation de dommages et intérêts, les différences de rétributions découlant de l'inégalité de traitement durant toute la période de temps où a été constatée la situation de discrimination. »

2. Un nouveau paragraphe 4 bis est ajouté à l'article 84 de la loi 31/2018, du 6 décembre, relative aux relations professionnelles, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 84.** *Licenciement sans cause*

[...]

4 bis. Le licenciement sans cause d'un travailleur ou d'une travailleuse est considéré nul et sans effet, lorsqu'il se produit avec discrimination pour l'une quelconque des causes interdites dans la Constitution ou dans les lois, ou qu'il suppose une violation aux droits fondamentaux et aux libertés publiques.

[...]. »

3. Un nouveau paragraphe 3 bis est ajouté à l'article 85 de la loi 31/2018, du 6 décembre, relative aux relations professionnelles, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 85.** *Licenciement pour causes objectives*

[...]

3 bis. Est considéré nul et sans effet le licenciement d'un salarié ou d'une salariée, lorsqu'il se produit avec discrimination pour l'une quelconque des causes interdites dans la Constitution ou dans les lois, ou qu'il suppose une violation aux droits fondamentaux et aux libertés publiques.

[...]. »

4. Un nouveau paragraphe 3 est ajouté à l'article 87 de la loi 31/2018, du 6 décembre, relative aux relations professionnelles, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 87.** *Licenciement pour causes disciplinaires*

[...]

3. Est considéré nul et sans effet le licenciement d'un salarié ou d'une salariée, lorsqu'il se produit avec discrimination pour l'une quelconque des causes interdites dans la Constitution ou dans les lois, ou qu'il suppose une violation aux droits fondamentaux et aux libertés publiques. »

5. Est modifié le paragraphe 4 de l'article 91 de la loi 31/2018, du 6 décembre, relative aux relations professionnelles, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 91.** *Désistement justifié de la ou du salarié*

[...]

4. Lorsque le désistement est dû à un acte attentatoire aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou à un acte de discrimination pour l'un des motifs interdits dans la Constitution ou dans les lois, ainsi que pour des raisons d'affiliation, ou non, à une organisation syndicale, la personne salariée peut opter pour l'indemnisation visée au paragraphe précédent et l'indemnisation des dommages et intérêts additionnels découlant de l'acte attentatoire ou discriminatoire, ou bien exiger la réintégration à l'entreprise et la perception des salaires depuis la date du désistement, ainsi que l'indemnisation des dommages et intérêts additionnels découlant de l'acte discriminatoire que fixe la juridiction correspondante. »

6. Est modifié le paragraphe 3 de l'article 92 de la loi 31/2018, du 6 décembre, relative aux relations professionnelles, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 92. Indemnisations**

[...]

3. Dans l'hypothèse du paragraphe précédent, ou lorsque le licenciement de la personne salariée constitue un acte attentatoire aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou un acte de discrimination pour l'un des motifs interdits dans la Constitution ou dans les lois, ainsi que pour des raisons d'affiliation, ou non, à une organisation syndicale, ou de licenciement d'une personne déléguée du personnel, d'une personne membre du comité d'entreprise ou, le cas échéant, d'une personne salariée disposant d'un mandat, la personne salariée peut opter pour l'indemnisation visée au paragraphe précédent et l'indemnisation des dommages et intérêts additionnels découlant de l'acte attentatoire ou discriminatoire, ou bien exiger la réintégration à l'entreprise et la perception des salaires depuis la date du désistement ou licenciement, ainsi que l'indemnisation des dommages et intérêts additionnels découlant de l'acte discriminatoire que fixe la juridiction correspondante. »

Disposition finale deuxième. Modification de la loi de la juridiction administrative et fiscale

1. Est modifié l'article 23 de la loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre 1989, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 23. Légitimation active**

1. Peut présenter légitimement une action devant la juridiction administrative et fiscale :

- a) Toute personne physique ou morale, publique ou privée, en rapport avec les actes soumis au contrôle de la juridiction administrative et fiscale conformément à l'article 1, point a, de la présente Loi.
- b) Toute personne physique ou morale, publique ou privée, ayant un intérêt, un droit ou une expectative de droit liés aux actes soumis à la juridiction administrative et fiscale conformément à l'article 1, point b, 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 la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, sont également légitimés à intervenir, au nom et dans l'intérêt des personnes affiliées ou associées, et pour autant qu'elles aient leur autorisation, les organisations syndicales et les associations et organisations légalement constituées, dont le but principal est la défense et la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination et qui développent leur activité en territoire andorran. Cet agrément n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées constituent une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la capacité à ester en justice des personnes pouvant être identifiées comme affectées. »

2. Un nouvel article 44 bis est ajouté à la loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre 1989, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 44 bis.** *Charge de la preuve*

Dans les procédures pour lesquelles le concours d'indices est justifié, où s'est produit un comportement attentatoire aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou un acte de discrimination pour l'un des motifs interdits par la Constitution et les lois, il appartient à la partie demandeuse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment prouvée, des mesures adoptées et de leur proportionnalité. »

Disposition finale troisième. Modification de la loi de passation de marchés publics

1. Est ajouté un nouvel article 12 bis à la loi de passation de marchés publics, du 9 novembre 2000, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 12 bis.** *Exigences et classes de critères de passation des marchés publics*

1. L'adjudication des marchés se fait en utilisant une pluralité de critères d'adjudication selon le meilleur rapport qualité-prix. Le meilleur rapport qualité-prix est évalué conformément aux critères économiques et qualitatifs.

2. Les critères qualitatifs qu'établit l'organe de passation de marchés pour évaluer le meilleur rapport qualité-prix peuvent inclure des aspects sociaux, rattachés à l'objet des marchés. Les aspects sociaux des marchés ont trait, entre autres, aux finalités suivantes :

- a) La promotion de l'intégration sociale et l'embauche des femmes, des personnes handicapées, des personnes appartenant à des collectifs en situation plus vulnérable visées au paragraphe 3 de l'article 2 de la loi pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, et des personnes en situation ou en risque d'exclusion sociale.
- b) L'embauche ou la sous-traitance avec des entreprises d'inclusion socioprofessionnelle des personnes handicapées ou avec des travailleurs et travailleuses indépendants handicapés.
- c) Les mesures et les plans d'égalité entre femmes et hommes, y compris les mesures visant à favoriser la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle des travailleurs et travailleuses. »

2. Est ajouté un nouvel article 12 ter à la loi de passation de marchés publics, du 9 novembre 2000, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 12 ter.** *Conditions spéciales d'exécution des marchés publics à caractère social*

1. Les organes de passation de marchés publics peuvent établir des conditions spéciales quant à l'exécution des marchés, dans la mesure où elles soient liées à l'objet des marchés et sont signalées dans l'annonce et dans les documents de l'appel d'offres.

2. En particulier, des conditions de nature sociale peuvent être établies dans le but, entre autres, de rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination des femmes et des personnes appartenant à des collectifs en situation

plus vulnérable visées au paragraphe 3 de l'article 2 de la loi pour l'égalité de traitement et la non-discrimination ».

Disposition finale quatrième. Modification de la loi pour l'éradication de la violence basée sur le genre et de la violence domestique

Est modifié le paragraphe 1 de l'article 2 de la loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'éradication de la violence basée sur le genre et de la violence domestique, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 2. Définitions**

L'expression « violence à l'égard des femmes fondée sur le genre » doit être comprise comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de mener à terme ces actes, et la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.

[...]. »

Disposition finale cinquième. Modification de la loi de la Fonction publique
Est modifié l'article 71 de la loi 1/2019, du 17 janvier, de la Fonction publique, qui sera désormais libellé comme suit :

« **Article 71. Droits**

Les fonctionnaires et les travailleurs publics possèdent les droits suivants :

- a) À un traitement juste et respectueux de la part de leurs supérieurs et collègues de travail.
- b) À la stabilité professionnelle et, en conséquence, à ne pas être écartés du service pour une cause autre que l'une de celles que prévoit la loi et conformément aux procédures qui y sont établies.
- c) À percevoir une rémunération conforme au niveau de classification du poste de travail de la place à laquelle ils sont rattachés, et à la politique de rétribution définie par l'Administration générale, sans qu'aucun genre de discrimination fondée sur le sexe féminin n'intervienne dans aucun des éléments ou des conditions de ladite rétribution.

[...] ».

Disposition finale sixième. Développement réglementaire

Le Gouvernement, dans le délai maximal de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, est tenu de dicter les dispositions réglementaires nécessaires au développement de son contenu.

Disposition finale septième. Textes consolidés

Le Gouvernement, dans le délai maximal de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, est tenu de faire publier dans le Bulletin officiel de la Principauté d'Andorre (*Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*) le texte consolidé de la loi 31/2018,

du 6 décembre, relative aux relations professionnelles ; de la loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre 1989 ; de la loi de passation de marchés publics, du 9 novembre 2000 ; de la loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'éradication de la violence basée sur le genre et de la violence domestique, et de la loi 1/2019, du 17 janvier, de la Fonction publique, et y inclure les modifications introduites jusqu'à présent dans ces cinq lois.

Disposition finale huitième. 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, le 15 février 2019

Vicenç Mateu Zamora
Síndic General

Nous, les Coprinces, la sanctionnons et promulguons et en ordonnons la publication dans le Bulletin officiel de la Principauté d'Andorre.

Emmanuel Macron
Président de la République française
Coprince d'Andorre

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

Numéro 48 année 2022 (20 avril 2022)

Conseil Général

Lois

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

Etant donné que le Conseil Général dans sa session du 31 mars 2022 approuva ce qui suit :

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

Exposition de motifs

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

L'Agenda 2030 pour le développement durable des Nations Unies inclut comme un des objectifs du développement durable l'égalité de genre et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. Il faut tenir compte de que, dans le domaine des Nations Unies, la Principauté de l'Andorre a ratifié la Convention sur l'élimination de tous les types de discrimination vers les femmes, laquelle oblige aux Etats parties à adopter les mesures appropriées pour modifier les modèles de comportement socioculturels de l'homme et la femme en vue d'aboutir à l'élimination des préjugés qui se basent sur l'idée de l'infériorité ou la supériorité d'un sexe ou de l'autre ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.

Dans le domaine du Conseil de l'Europe, la Principauté de l'Andorre a ratifié aussi la Convention européenne des droits humains et la Charte sociale européenne, lesquelles obligent l'État à protéger les droits humains, interdire la discrimination par raison de sexe et garantir l'égalité d'opportunités.

Il faut rappeler également que la lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme et l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans toutes les politiques et les mesures sont des objectifs prioritaires des documents stratégiques et les recommandations d'égalité de genre 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 par raison de sexe (article 6, paragraphe 1). La portée de ce droit doit se mettre en relation avec la configuration du Principauté de l'Andorre comme un état de droit, démocratique et social (article 1, paragraphe 1). La dimension sociale de l'État reste patente dans l'obligation des pouvoirs publics andorrans de créer les conditions pour que l'égalité et la liberté des individus soient réelles et effectives. Pourtant, l'égalité réelle et effective des femmes et les hommes constitue une obligation constitutionnelle, au-delà de la reconnaissance de l'égalité formelle. Cela implique que les pouvoirs publics doivent éliminer les obstacles pour aboutir à l'égalité effective des femmes et des

hommes par le biais de politiques publiques adressées à garantir l'égalité d'opportunités.

Cette Loi exprime la volonté politique d'éliminer l'inégalité structurelle que subissent les femmes dans tous les domaines de la vie pour réussir une société plus juste et démocratique. La Loi part du Livre blanc de l'égalité, encouragé dans les dernières années par le Conseil Général avec le soutien et la collaboration du Gouvernement et l'Institut d'Études Andorrans. Le but du Livre blanc a été celui de recompiler et analyser toute l'information sur la situation réelle en matière d'égalité en Andorre pour pouvoir identifier des priorités qui permettent promouvoir une culture d'égalité au pays.

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 fut effectif avec l'approbation de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et non-discrimination, laquelle supposa un grand progrès en ce qui concerne la tutelle des collectifs qui ont subi des discriminations historiquement.

Toutefois, la même Loi 13/2019, en partant de son caractère de règle-cadre, elle recueille dans son exposition de motifs le besoin qui se développe une régulation spécifique en matière d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, en ligne avec les ordres juridiques plus avancées en politiques de lutte contre la discrimination. Cette Loi veut accomplir précisément le but spécifique de garantir l'égalité effective des femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie sociale et, dans ce sens, elle complète et renforce la Loi 13/2019.

Cette Loi a aussi comme toile de fond la Loi 1/2015, du 15 janvier, pour la radication de la violence de genre et la violence domestique, laquelle a supposé un progrès notable dans la prévention et l'abordage de la violence envers les femmes comme une manifestation de l'inégalité structurelle qu'elles subissent dans tous les domaines de la vie, spécialement à partir de la modification opérée par la Loi 13/2019, laquelle clarifia que la violence de genre fait référence aux violences qui subissent les femmes pour le seul fait de l'être et qui constituent une discrimination par raison de sexe.

La Loi pivote sur 5 axes ou objectifs fondamentaux, lesquels sont : (i) la transversalité du principe d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes et, particulièrement, 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 les hommes dans les domaines de la représentation politique et la participation publique ; (iii) l'implémentation de mesures d'action positive qui favorisent l'égalité d'opportunités entre femmes et hommes, dans le secteur public et privé ; (iv) la promotion de la conciliation de la vie familiale et du travail 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 hommes dans le marché du travail et de l'égalité de traitement dans le domaine des relations de travail.

Cette Loi se divise en 71 articles, structurés en 8 titres. Concrètement, le titre I fait référence à l'objet, le rang de la Loi et leurs domaines d'application subjectifs et objectifs.

Le titre II, lequel est divisé en 4 chapitres, régit la signification et la portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe, établit les définitions basiques liées à ce droit et articule les voies de tutelle, en incluant la création d'un Institut Andorran des Femmes, avec la mission fondamentale de promouvoir la participation des femmes dans la vie politique, culturelle, économique et sociale en égalité de conditions et d'opportunités que les hommes, tout comme prévenir et éliminer les discriminations par raison de sexe.

Le titre III définit et concrète la portée des politiques publiques pour l'égalité effective des femmes et les hommes. Concrètement, le premier chapitre établit les critères généraux d'actuation des pouvoirs publics. Le deuxième chapitre 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 troisième chapitre déploie le programme de politiques publiques pour l'égalité effective des femmes et hommes.

Le titre IV est dédié à l'application effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe dans l'occupation publique, et souligne l'obligation des administrations publiques d'élaborer des plans d'égalité et des protocoles pour la prévention et l'abordage du harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe.

Le titre V affecte l'application du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe dans le travail, et souligne la reconnaissance du droit à l'adaptation du temps de travail et au travail flexible par raisons de conciliation de la vie familiale et de travail, l'obligation des entreprises d'adopter des mesures pour la prévention et l'abordage du harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe, tout comme l'obligation d'implémenter un plan d'égalité dans les entreprises de 50 ou plus personnes travailleuses.

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

Le titre VII veut fomenter la responsabilité sociale corporative en matière d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes en moyennant l'encouragement et la visibilité des actions volontaires dans ce domaine.

Le titre VIII est dédié au régime de sanctions au cas de non-accomplissement des obligations établies dans la Loi.

La Loi cloute avec deux dispositions additionnelles, une disposition transitoire et 25 dispositions finales.

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

Article 1. Objet et rang de la Loi

1. Cette Loi a pour objet faire effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe, en développement de l'article 6, paragraphe 1, et de l'article 1, paragraphe 1 de la Constitution. A cet effet, la Loi établit les principes d'actuation et les mesures adressées à éliminer l'inégalité structurelle que subissent les femmes par rapport aux hommes dans tous les domaines de la vie, dérivée d'un système de relations de pouvoir des hommes sur les femmes, et à garantir l'égalité d'opportunités de femmes et hommes et la non-discrimination.

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

Article 2. Domaine subjectif d'application

1. Les obligations qui établissent cette Loi sont applicables aux administrations publiques et aux organismes et entités lesquels sont adscrits ou vinculées ou qui en sont dépendantes.

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

Article 3. Domaine objectif d'application

Cette Loi s'applique à tous les domaines de la vie économique, sociale, culturelle et politique et, spécialement, dans les 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) Education et loisir
- g) Enseignement supérieur ou universitaire
- h) Sport
- i) Jeux, jouets, jeux vidéo, matériels audiovisuels et publications
- j) Justice
- k) Médias et publicité
- l) Occupation publique

m) Ordination 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 la communication

r) Travail

s) Violence de genre envers les femmes

Titre II. Protection juridique du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe

Chapitre premier. Définitions basiques

Article 4. Discrimination directe et indirecte par raison de sexe

1. On comprend par discrimination directe par raison de sexe la situation laquelle se trouve une personne qui est traitée, en attention à son sexe, de façon moins favorable à une autre dans une situation comparable, à l'exception qu'il y aille une raison objective et raisonnable pour la différence de traitement et soit proportionnée, comme par exemple les mesures d'action positive en faveur des femmes.

2. On comprend par discrimination indirecte par raison de sexe la situation laquelle une norme, un critère ou une pratique apparemment neutre ne puisse pas se respecter ou atteindre avec la même facilité par les personnes d'un des deux sexes et les défavorise concernant les personnes de l'autre sexe, à l'exception que la norme, le critère ou la pratique aille une justification objective et raisonnable et soit proportionnée.

Article 5. Discrimination par raison de grossesse ou maternité

Il constitue discrimination par raison de sexe n'importe quel traitement défavorable envers les femmes en relation à la grossesse ou la maternité.

Article 6. Discrimination multiple et intersectorielle

On comprend par discrimination multiple et intersectorielle à effets de cette Loi la situation laquelle une femme, pour le fait d'être femme et d'appartenir à autres groupes qui sont aussi objet de discrimination pour d'autres facteurs, subit des formes aggravées et spécifiques de discrimination.

Article 7. Genre et stéréotypes de genre

1. À effets de cette Loi, on comprend par genre la construction sociale et culturelle qui, basée en les différences biologiques entre les sexes, assigne diverses caractéristiques émotionnelles, intellectuelles et attitudinales à femmes et hommes. A partir de ces différences biologiques, le genre configure les relations sociales et de pouvoir entre femmes et hommes.

2. À effets de cette Loi, on comprend par stéréotypes de genre l'ensemble de clichés ou images simplifiées qui rendent uniformes les personnes et adjudiquent des rôles, des caractéristiques, des capacités et des comportements déterminés aux femmes et aux hommes.

Article 8. Perspective de genre

On comprend par perspective de genre la prise en considération des différences entre hommes et femmes dans un domaine ou une activité pour l'analyse, la planification, la conception et l'exécution de politiques, en tenant en compte les besoins des femmes et la façon dont les actions affectent aux femmes en particulier, pour chercher l'égalité de genre.

Article 9. Violence de genre envers les femmes

On comprend par violence de genre envers les femmes une violation des droits humains et un type de discrimination contre les femmes, et désigne tous les actes de violence basées sur le genre qui comportent ou sont susceptibles de comporter pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, incluant la menace d'effectuer ces actions, et la coaction ou la privation arbitraire de liberté, dans la vie publique et privée.

Article 10. Harcèlement sexuel et harcèlement par raison de sexe

1. Sans préjudice de ce qui dispose le Code Pénal, aux effets de cette Loi le harcèlement sexuel se définit comme n'importe quel comportement, verbal, non verbal ou physique, de nature sexuelle, adressé contre une femme, qui aille le but ou qui produise l'effet de porter atteinte contre sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif.

2. Il constitue harcèlement par raison de sexe n'importe quel comportement réalisé en fonction du sexe ou genre féminin, avec le but ou l'effet de porter atteinte contre sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif.

Article 11. Ordre de discriminer et représailles discriminatrices

1. On comprend par ordre de discriminer n'importe quelle instruction qui implique la discrimination, directe ou indirecte, par raison de sexe.

2. Constitue des représailles discriminatrices n'importe quel traitement défavorable ou effet négatif qui se produise contre une personne comme conséquence de la présentation d'une plainte, réclamation, dénonciation ou recours, de n'importe quel type, adressé à éviter, diminuer ou dénoncer n'importe quel type de plainte ou discrimination par raison de sexe ou le harcèlement sexuel ou par raison de sexe auquel la personne qui dénonce est soumise ou a été soumise.

3. Constitue aussi des représailles discriminatrices n'importe quel traitement défavorable ou effet négatif qui se produise contre une personne qui coopère ou

participe dans une procédure initié à la suite de cette plainte, réclamation, dénonciation ou recours.

Article 12. Représentation équilibrée

On comprend par représentation équilibrée des femmes et les hommes la situation dans laquelle aucun sexe ne dépasse le 60% de l'ensemble des personnes qui intègrent le groupe en question ni est inférieur au 40%, et doit avoir tendance à atteindre le 50% de personnes de chaque sexe.

Article 13. Coéducation

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

La coéducation consiste en éduquer les enfants et les jeunes sans tenir en compte les rôles de genre qui leur exigent accomplir dans une société sexiste, pour être d'un sexe ou de l'autre. Entre les piliers de la coéducation il faut situer l'usage du langage non sexiste, la visibilité de la contribution des femmes tout au long de l'histoire, l'éducation sexuelle en égalité et en liberté, et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la LGTBI-phobie.

Article 14. Actions positives

On définit comme actions positives les mesures qui supposent une différence de traitement adressée à corriger et compenser des situations patentes d'inégalité de fait et de discrimination à l'égard des femmes. Ces mesures doivent être raisonnables et proportionnées en relation au but lequel veulent aboutir et, en tout cas, seulement sont applicables lorsque la situation d'inégalité qu'on veut corriger persiste.

Article 15. Signification du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe

1. Le droit à l'égalité de traitement entre femmes et hommes suppose l'absence de n'importe quelle discrimination, directe ou indirecte, par raison de sexe.
2. Reste interdite n'importe quelle disposition, conduite, action ou pratique qui porte atteinte, par action ou par omission, contre le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe.

Article 16. Portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe

1. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe exige aux pouvoirs publics qui garantissent l'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie pour que les femmes puissent faire effectif l'exercice des droits et les libertés fondamentales et sociales en égalité de conditions avec les hommes, incluant l'adoption de mesures d'action positive.

2. Les personnes physiques ou juridiques du secteur privé sont obligées à appliquer et respecter le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe dans toutes ses actions concernant les dispositions de cette Loi.

3. L'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes va s'intégrer et s'observer dans l'interprétation et l'application des normes juridiques.

Chapitre deuxième. Garanties basiques du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe

Article 17. Prévention, détection et arrêt de la discrimination

1. La protection efficace contre la discrimination par raison de 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 instruments suffisants pour la détecter et adopter des mesures préventives et réactives adressées à aborder et faire arrêter les situations de discrimination par raison de sexe.

2. Le non accomplissement des obligations prévues dans le paragraphe antérieur donne lieu à une responsabilité administrative, civile par les dommages et préjudices qui puissent se dériver et, si nécessaire, pénale.

Article 18. Conséquences des actes discriminatoires

1. Les dispositions, les actes et les clauses des négoes juridiques qui constituent ou causent de discrimination par raison de sexe sont considérées nulles et sans effet, et génèrent une responsabilité administrative, civile par les dommages et préjudices qui puissent se dériver et, si nécessaire, pénale.

2. La personne ou l'entité qui cause ou tolère une situation de discrimination par raison de sexe répond au dommage occasionné par le biais d'une indemnisation qui inclut la réparation de tous les dommages et préjudices dérivés de l'acte discriminatoire. Elles sont aussi responsables du dommage occasionné les administrations publiques et les entreprises lorsque la discrimination se produit dans leur domaine d'organisation et direction, quel que soit le sujet actif de la discrimination, et à condition qu'elles n'aient pas adopté les mesures préventives et réactives qui établit le paragraphe 1 de l'article 20.

Article 19. Garantie d'indemnité

1. On considère un acte de discrimination n'importe quel traitement défavorable ou effet négatif contre une personne comme conséquence de la présentation d'une plainte, réclamation, dénonciation ou recours, de n'importe quel type, adressé à empêcher sa discrimination par raison de sexe et à exiger l'exécution effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe.

2. On considère aussi un acte de discrimination n'importe quel traitement défavorable ou effet négatif contre une personne comme conséquence d'avoir intervenu comme témoin dans une procédure judiciaire ou administrative adressée à empêcher la

discrimination par raison de sexe ou à exiger l'exécution effective du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe. Cette protection s'étend aux personnes qui interviennent comme dénonçant ou témoins dans une procédure interne de dénonciation ou plainte d'une situation d'harcèlement sexuel ou pour raison de sexe.

Article 20. Mesures d'action positive

1. Avec le but de faire effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe, les pouvoirs publics doivent adopter des mesures spécifiques en faveur des femmes pour corriger et compenser une situation patente d'inégalité de fait et de discrimination dans laquelle puissent se trouver.

2. Ces mesures doivent être raisonnables et proportionnées en relation au but lequel veulent aboutir et, en tout cas, seulement sont applicables lorsque la situation d'inégalité qu'on veut corriger persiste.

Chapitre troisième. Protection judiciaire du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe

Article 21. Portée de la protection judiciaire

1. La protection judiciaire face à des vulnérations du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe couvre l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination et, particulièrement, l'adoption de mesures de précaution, la cessation immédiate de l'acte contraire au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de 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, tout comme la réparation des conséquences dérivées de l'action ou l'omission du sujet responsable, incluant l'indemnisation des dommages et préjudices.

2. Les mesures de précaution peuvent inclure la suspension des effets de l'acte contesté, tout comme n'importe quelle autre mesure nécessaire pour garantir l'effectivité de la protection judiciaire qui puisse d'accorder par le biais du jugement qui met fin au processus.

Article 22. Accès à la justice et légitimation procédurale

1. N'importe quelle personne peut accéder aux cours de justice pour solliciter la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe.

2. La légitimation pour intervenir dans les procédures judiciaires civiles et administratives qui aillent pour objet la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe lui correspond à la personne ou les personnes impliquées.

3. Dans les termes établis par les lois procédurales, elles sont aussi légitimées pour intervenir dans les procédures judiciaires, civiles et administratives, en nom et intérêt des femmes, et avec la condition de compter avec leur autorisation, les associations

féministes et/ou de défense et promotion des droits des femmes, les organisations syndicales, les associations professionnelles de personnes travailleuses indépendantes, les organisations de personnes consommateurs et usagères, et les associations et organisations constituées légalement qui aillent comme but primordial la défense et la promotion des droits humains, et développent leur activité sur le territoire andorran. Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile de déterminer, sans aucun préjudice de la légitimation procédurale des personnes qui puissent arriver à s'identifier comme affectées.

Article 23. Ministère Fiscal

Le Ministère Fiscal est toujours partie des procédures judiciaires en défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe, et peut intéresser l'adoption, si nécessaire, des mesures nécessaires pour dépurer les conduites criminelles qui aillent pu être commises.

Article 24. Inversion de la charge de la preuve

1. Dans les procédures auxquelles la partie requérante allègue discrimination par raison de sexe et apporte des indices fondés, il correspond à la partie défenderesse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment prouvée, des mesures adoptées et de sa proportionnalité. A 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 par raison de sexe.

2. Le paragraphe antérieur n'est pas applicable aux procédures pénales ni aux procédures administratives sanctionnatrices.

Article 25. Indemnisation des dommages et préjudices

1. Lorsque le jugement déclare l'existence de la vulnération du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe, l'organe judiciaire doit se prononcer sur le montant de l'indemnisation qui correspond à la partie demanderesse, en fonction du dommage moral vinculé à la vulnération du droit tout comme les dommages et préjudices matériels dérivés.

2. Une fois accréditée la situation de discrimination, on présume l'existence de dommage moral, et on doit fixer son montant en prenant compte des circonstances concrètes du cas et de la sévérité de la conduite et de ses effets.

Chapitre quatrième. Protection administrative et institutionnelle du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe

Article 26. Protection administrative

1. Le ministère compétent en matière d'égalité est compétent, avec caractère général, pour traiter et enquêter sur les dénonciations relatives à la vulnération du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe et, le cas échéant, pour engager la procédure administrative sanctionnatrice correspondante. Cependant,

lorsque en conformité avec une règle sectorielle applicable un autre ministère aille attribuée 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 par raison de sexe, lui correspond à ce ministère traiter et enquêter sur la dénonciation et, le cas échéant, engager la procédure administrative sanctionnatrice correspondante.

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

3. Lorsque une autorité publique, en occasion de l'exercice de ses compétences, aille connaissance d'une situation de discrimination par raison de sexe, doit décider nécessairement qui se mène une enquête des circonstances du cas et, le cas échéant, qui s'adoptent les mesures opportunes pour éliminer la discrimination. Toutefois, dans le supposé qui ne soit pas compétent pour le faire, doit communiquer les faits de façon immédiate à l'autorité compétent, conformément avec ce qui établissent les paragraphes 1 et 2 antérieurs.

4. Ils peuvent intervenir comme partie intéressée dans les procédures administratives, en intérêt de la personne ou personnes affectées, et avec la condition de compter avec leur autorisation, 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 personnes consommateurs et usagères, et les associations et organisations constituées légalement qui aillent comme but primordial la défense et la promotion des droits humains, et développent leur activité sur le territoire andorran. Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile de déterminer, sans aucun préjudice de la légitimation procédurale des personnes qui puissent arriver à s'identifier comme affectées.

Article 27. Institut Andorran des Femmes

1. Se créa l'Institut Andorran des Femmes comme entité de droit public, avec une personnalité juridique et patrimoine propres et avec pleine capacité pour accomplir ses objectifs.

2. L'Institut a comme mission fondamentale la promotion de la participation des femmes dans la vie politique, culturelle, économique et sociale en égalité de conditions et d'opportunités que les hommes, par le biais de l'impulsion, le contrôle et l'évaluation des actions des pouvoirs publics et les entreprises qui fonctionnent en territoire andorran.

3. Lui correspondent à l'Institut, comme minimum, les fonctions suivantes :
a) Participer dans la conception des mesures du Programme pour l'égalité effective des

femmes et les hommes qui doit approuver le Gouvernement et les Communs et réviser et évaluer son implémentation.

b) Être consulté et faire des propositions en relation avec 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 proposer des mesures de correction.

c) Faire le suivi des rapports d'impact de genre qui doivent s'inclure dans les projets et les propositions de dispositions normatives de caractère général.

d) Concevoir des protocoles d'agissement qui veillent pour l'égalité d'opportunités entre femmes et hommes et pour la non-discrimination par raison de sexe dans la programmation, les contenus et la publicité dans les médias, et éviter la transmission d'une image stéréotypée des femmes et les hommes, tout comme celle d'une image sexualisée des femmes.

e) Mener et proposer au Gouvernement et les Communs des campagnes de sensibilisation en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

f) Encourager les relations avec d'autres organismes de femmes à échelle internationale.

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

h) Fiscaliser l'accomplissement par le Principauté de l'Andorre des obligations dérivées de la ratification des conventions internationales en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre femmes et hommes.

i) Agir comme organe consultatif du Conseil Général, du Gouvernement et des Communs, et d'autres organes des administrations publiques qui le prévoient ainsi.

j) Promouvoir et mener des actions formatives en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination par raison de sexe et élaborer des manuels de référence pour encourager l'implantation de plans et mesures d'égalité aux entreprises et aux administrations publiques, en incluant des mesures pour la prévention et l'abordage du harcèlement sexuel et par raison de sexe.

k) Conseiller aux entreprises dans la création des plans d'égalité.

l) Elaborer et maintenir à jour une base de données de femmes expertes dans tous les domaines de relevance scientifique, économique, sociale et culturelle, pour encourager la participation dans des débats, analyses, reportages et talk-shows sur des sujets d'actualité. Est nécessaire le consentement exprès des femmes expertes pour les inclure dans cette base de données.

m) Elaborer avec une périodicité annuelle un rapport d'évaluation de la situation des femmes au Principauté et, compte tenu des résultats du rapport, un plan de travail avec indication des objectifs et les mesures concrètes qu'il faut mener pour surmonter les obstacles qui empêchent l'égalité effective des femmes et les hommes dans le Principauté de l'Andorre.

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

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

4. L'Institut Andorran des Femmes est financé par le biais des ressources économiques suivants :

- a) Les dotations qui proviennent des transferts assignées dans les budgets de l'État.
- b) Les subventions qui proviennent d'autres organismes publics.
- c) Les dons de personnes physiques ou juridiques privées, lesquels en aucun cas peuvent être anonymes.
- d) Les rendements qui produisent les biens et les activités propres de l'Institut.
- e) N'importe quel autre ressource qui lui soit légalement attribué.

L'Institut se trouve sujet à la fiscalisation de la Cour des comptes.

5. L'Institut Andorran des Femmes se régit par les organes suivants :

- a) Le Secrétariat Général, intégré par une personne avec une trajectoire reconnue dans le domaine de l'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes, et désignée par le Gouvernement sous proposition du Chef ou la Chef de Gouvernement.
- b) La Commission exécutive, intégrée par la personne qui occupe le Secrétariat Général et par 4 personnes plus, desquelles une personne désignée par le Conseil Général par majorité de deux tiers, une personne désignée par le Gouvernement sous proposition du Chef ou la Chef de Gouvernement, une personne désignée sous proposition des sept communs de l'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 retombe sur le Secrétariat Général et la Commission exécutive.

7. Le régime de fonctionnement de l'Institut Andorran des Femmes s'établit par la voie réglementaire.

Article 28. Ombudsman

1. Conformément avec ce qui dispose l'article 29 de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, la personne qui occupe la charge d'Ombudsman est compétente pour recevoir et traiter les plaintes et les réclamations qui concernent les relations des citoyennes et citoyens avec les administrations publiques et les autres entités publiques, et avec les personnes ou les entités privées, en relation avec la défense et la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe.

2. La personne qui occupe la charge d'Ombudsman doit veiller pour que l'actuation des personnes ou des entités publiques ou privées, incluant les médias, respectent l'égalité entre femmes et hommes et pour qui s'adoptent les mesures nécessaires pour éviter n'importe quel type de discrimination, directe ou indirecte, par raison de sexe.

3. La personne qui occupe la charge d'Ombudsman peut agir d'office ou à demande d'une partie. Cependant, elle ne peut pas intervenir à la suite des plaintes et réclamations qui se soulèvent dans des sujets auxquels aille été engagée une procédure devant un organe judiciaire, ni peut annuler ou modifier un acte administratif, et doit se limiter à faire les recommandations et les suggestions qu'elle considère opportunes.

4. La procédure d'intervention de la personne qui occupe le charge d'Ombudsman se régit par la normative spécifique applicable.

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

Chapitre premier. Critères généraux d'intervention des pouvoirs publics

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

Les administrations publiques, les organismes autonomes, les sociétés et les organismes publics vinculés ou qui en dépendent doivent incorporer de façon transversale le principe d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes en toutes ses actes 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 propositions de dispositions normatives de caractère général, en incluant les budgets annuels des administrations, les communs, les organismes et les entités vinculées ou qui en dépendent, tout comme les plans et les programmes de spéciale pertinence économique, sociale et culturelle qui se soumettent à l'approbation du Conseil Général, du Conseil de Ministres et des conseils communaux, doivent inclure un rapport sur son impact de genre qui rende visible l'impact différencié des mesures projetées sur les femmes et les hommes, et aille en compte spécialement les facteurs intersectoriels et les situations de spéciale vulnérabilité de déterminés collectifs de femmes.

Article 31. Présence équilibrée de femmes et hommes

1. Les pouvoirs publics, les organismes vinculés ou dépendants et les entités qui reçoivent des aides ou des subventions publiques doivent répondre au principe de composition équilibrée de femmes et hommes aux désignations des charges directifs et aux organes collégiaux et consultatifs des administrations, sauf par raisons objectives dument motivées.

2. Ce principe doit s'observer aussi dans les désignations qui correspondent faire aux administrations publiques dans les organes directifs des entreprises avec du capital social public.

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

Article 32. Collecte de données, statistiques et études

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

2. Particulièrement, les administrations publiques doivent mener la collecte et l'exploitation de données sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, différenciées des relatives à la violence domestique. Egalement, elles doivent mener la collecte et l'exploitation de données sur les discriminations multiples et sur les plans d'égalité des administrations publiques et les entreprises.

A cet effet, les administrations publiques avec des compétences en matière de justice et le Corps de Police doivent créer un système intégral, partagé et avec une structure et des 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, lequel permette distinguer tous les types de violences et la nature, sévérité et durée des peines imposées, tout comme sur l'émission de mesures de protection, en incluant le nombre de mesures de protection sollicitées et celles octroyées, le nombre d'inaccomplissements de ces mesures et les sanctions imposées comme conséquence de ces inaccomplissements, avec des données ventilées en fonction du sexe, l'âge de la victime et celui de l'agresseur et leur vincule.

3. À initiative du ministère compétent en matière d'inégalité, de l'Institut Andorran des Femmes ou de l'Observatoire de l'Égalité, c'est possible de concevoir des statistiques qui comportent la cession des données de titulariat d'autres domaines de l'administration, lorsqu'elles soient nécessaires pour la définition de politiques publiques vinculées à l'égalité de genre.

Chapitre deuxième. Compétences et organisation administrative

Article 33. Compétences et organisation administrative

1. Les ministères de l'Administration générale et les communs, les sociétés et les organismes publics vinculés ou qui en dépendent doivent établir dans leurs décrets d'organisation 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 ses 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 de genre dans le domaine fonctionnel du ministère ou organisme conformément aux directrices et mesures établies dans le Programme pour l'égalité effective de femmes et hommes approuvé par le Gouvernement et les communs.

b) Emettre des rapports sur l'égalité de femmes et hommes dans leur domaine fonctionnel.

c) Intégrer systématiquement la perspective de genre dans toutes 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 non-discrimination et le secrétariat d'état avec des compétences en matière d'égalité de traitement et non-discrimination.

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

e) Assurer l'exécution effective de cette Loi dans le domaine fonctionnel correspondant, qui doivent mener des professionnels avec de la formation spécifique sur égalité et genre.

f) Exercer n'importe quelle autre fonction nécessaire pour implanter la perspective de genre.

3. Le ministère compétent en matière d'égalité de traitement et non-discrimination doit assumer la coordination et l'haute inspection de l'application transversale du principe d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes dans tous les ministères, les départements et les services de l'Administration générale, des communs et des sociétés et les organismes dépendants par le biais de leurs organes compétents. A cet effet, ils peuvent ouvrir un expédient informatif avec le but d'effectuer des observations par écrit adressées aux organes administratifs, incluant 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 de femmes et hommes

1. Les politiques publiques en matière d'égalité de femmes et hommes s'articulent par le biais de l'application transversale de la perspective de genre dans les compétences que le Gouvernement et les communs ont assumées, et aussi par le biais du programme quadriennal pour l'égalité effective de femmes et hommes, auquel se fixent les objectifs et les interventions prioritaires, lesquels auront d'être connus par toutes les personnes qui aillent un charge ou une occupation publique.

2. Le Gouvernement et les communs, à proposition du ministère compétent en matière d'égalité de traitement et non-discrimination doivent approuver, avec une périodicité quadriennale, un programme pour encourager l'égalité effective de femmes et

hommes. Ces programmes doivent inclure des mesures spécifiques pour favoriser la conciliation de la vie familiale et de travail.

Article 35. Observatoire de l'Égalité

1. L'Observatoire de l'Égalité, en partant d'une analyse de l'information à jour sur la situation des femmes en Andorre, doit formuler annuellement des recommandations, des propositions et des plans adressés à améliorer ou compléter les politiques d'égalité effective de femmes et hommes.

2. L'Observatoire de l'Égalité doit mener la collecte, l'exploitation et l'analyse de données sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, en les différenciant de celles relatives à la violence domestiques et incluant le harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe. Également, doit mener la collecte, l'exploitation et l'analyse de données sur les discriminations multiples et intersectorielles et sur les plans d'égalité des administrations publiques et les entreprises.

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

Article 36. Bien-être social et familles

1. Les administrations publiques doivent établir des programmes de cohésion sociale et d'inclusion spécifiques pour les collectifs de femmes les plus défavorisés, en particulier, ceux qui sont victimes de discrimination multiple et intersectorielle, et garantir la couverture de ses besoins vitaux basiques.

2. Les administrations publiques doivent établir des services et prestations spécifiques adressées aux femmes victimes de violence de genre et à leurs fils et filles, et garantir la couverture de ses besoins vitaux basiques.

3. Les administrations publiques doivent créer et maintenir les services publics et communautaires de proximité nécessaires pour garantir une offre suffisante, abordable et de qualité pour l'attention des personnes en situation de dépendance.

4. Les administrations publiques doivent agir sur les causes de la féminisation de la pauvreté et adopter les mesures nécessaires pour éradiquer la pauvreté en les femmes âgées.

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

a) Incorporent la reconnaissance de la diversité familiale et fomentent la coresponsabilité dans la garde d'enfants et de personnes âgées ou dépendantes.

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

c) Impulsent des programmes spécifiques de soutien intégral aux familles monoparentales.

d) Créent les prestations et les services de proximité nécessaires pour favoriser l'attention 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 doivent mener 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 son lien, tout comme par type de violence et type d'intervention de la part des services sociaux.

Article 37. Campagnes de conscientisation et information

1. Les pouvoirs publics doivent promouvoir et initier des campagnes périodiques de conscientisation sur les inégalités qui subissent les femmes avec le but d'éliminer les stéréotypes et rôles de genre présents dans la société. En particulier, ils promouvoir et initier des campagnes périodiques de conscientisation sur la violence de genre envers les femmes, et inclure de l'information pratique sur les voies de prévention, d'abordage et de tutelle devant de ces situations.

2. Les pouvoirs publics doivent mener également des campagnes de conscientisation sur l'usage sexiste indu des réseaux sociaux et sur les situations de risque auxquelles peuvent faire face les enfants et les jeunes et inclure de l'information pratique sur les voies de prévention, d'abordage et de tutelle devant de ces situations.

Article 38. Recrutement, subventions et aides publiques

1. Les administrations publiques, par le biais de ses organes de recrutement, peuvent inclure des critères d'adjudication des contrats publics avec le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, en conformité avec la législation de recrutement public.

2. Les administrations publiques peuvent inclure aux bases régulatrices des subventions et les aides publiques la valorisation des compétences de consécution effective de l'égalité entre femmes et hommes par les sujets ou les entités qui sollicitent.

3. Les administrations publiques et les organismes et entités qui en dépendent doivent refuser l'octroi de subventions, de bourses ou de n'importe quel autre type de subvention ou aide publique aux entreprises et entités qui le sollicitent sanctionnées par une résolution administrative définitive ou condamnées par une décision judiciaire définitive par des conduites discriminatoires par raison de sexe dans les trois ans antérieurs, à compter depuis la date de présentation de la sollicitude correspondante. A cet effet, les entreprises et entités qui le sollicitent doivent présenter une déclaration responsable du fait de n'avoir pas été objet de sanctions administratives définitives ni de décisions judiciaires condamnatoires définitives dans les trois ans antérieurs à compter depuis la date de présentation de la sollicitude correspondante.

Article 39. Création artistique et culturelle

1. Les administrations publiques doivent adopter les mesures nécessaires pour garantir le droit des femmes à la culture, à être considérées comme agents culturelles 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 doivent éliminer tous les types de discrimination par raison de sexe et doivent promouvoir l'égalité d'opportunités entre femmes et hommes dans la création artistique et culturelle et dans sa diffusion.

3. Les administrations publiques avec des compétences en matière de gestion culturelle doivent donner du soutien et visibilité à la création artistique et culturelle d'auteur féminine avec le but de garantir l'égalité effective d'opportunités entre femmes et hommes.

4. Les administrations publiques avec des compétences en matière de gestion culturelle doivent promouvoir la présence équilibrée de femmes et hommes dans l'offre artistique et culturelle et dans la composition des organismes consultatifs et de décision, tout comme dans les jurys, qui aille dans l'organigramme artistique et culturel.

5. Les administrations publiques avec des compétences en matière de gestion culturelle doivent impulser des performances qui rendent visible l'héritage historique et les apports des femmes au patrimoine artistique et culturel du Principauté de l'Andorre.

Article 40. Education et loisir

1. Le système éducatif andorran se trouve sujet au principe de coéducation et, pourtant, doit inclure entre ses objectifs la promotion de l'égalité effective entre femmes et 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 en égalité et en liberté, la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la lutte contre la LGTBI-phobie.

En particulier, pour rendre effectifs ces objectifs, le système éducatif andorran doit mener les actions suivantes :

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

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 du partage des responsabilités domestiques et familiales.

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

- f) L'orientation académique et professionnelle des élèves libre de contraintes de genre.
- g) La capacitation et l'orientation des élèves filles vers des études et professions relatives à la programmation informatique, aux mathématiques, et autres disciplines scientifiques et technologiques afin d'éviter la division digitale de genre et garantir une occupation féminine de qualité.
- h) La formation des élèves dans l'usage non sexiste ni andro centrique du langage et la communication audiovisuelle.
- i) La formation des élèves dans la connaissance, la prévention et l'abordage de la violence de genre à l'égard des femmes et ses causes, incluant les conduites constitutives de harcèlement sexuel et harcèlement par raison de sexe.
- j) L'adoption de mesures pour que l'usage de l'espace et la participation des deux sexes aux activités scolaires se produise de façon équilibrée.
- k) La promotion de travaux de recherche avec perspective de genre qui permettent connaître et divulguer la situation et les besoins spécifiques des femmes.
- l) La promotion et l'implantation de programmes spécifiques en matière d'éducation affective et sexuelle respectueuse vers les femmes et sans préjugés par raison d'orientation sexuelle lesquels, entre autres, contrebalance 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 souhaitées et des maladies de transmission sexuelle.
- n) La formation et la capacitation initiale et permanente du personnel des enseignants en coéducation et l'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, spécialement en matière de violence à l'égard des femmes. Le contenu minimal de cette formation et capacitation sera supervisé par le ministère compétent en égalité, pour qui s'intègre une perspective transversale dans la matière.
- o) La promotion de la présence équilibrée de femmes et hommes dans les conseils scolaires et dans les organes de gouvernement des centres enseignants, en facilitant que les personnes qui en font partie reçoivent une formation spécifique en matière de coéducation.
- p) La conscientisation des élèves sur l'importance des jeux, les jouets, les jeux vidéo, les matériels audiovisuels et autres publications dans la transmission des stéréotypes de genre.
- q) La promotion de la conscientisation des familles en matière de coéducation, par le biais des associations de mères et pères.

2. Les centres éducatifs, publics et privés, doivent garantir l'existence d'un organe ou une personne responsable de la conception, l'impulsion et l'implémentation de la perspective de genre et la coéducation dans tous les domaines éducatifs et de gestion

de personnel. A ces effets, les personnes chargées de cette fonction doivent recevoir une formation spécifique en la matière.

3. Les pouvoirs publics doivent garantir l'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe dans l'éducation, le loisir et les activités extrascolaires.

Article 41. Enseignement supérieur et universitaire

1. Les institutions, publiques et privées, qui développent l'enseignement supérieur au Principauté et les universités doivent garantir 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. En particulier, elles doivent :

- a) Garantir l'introduction de la perspective de genre dans l'offre formative.
- b) Veiller pour un usage 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 d'opportunités entre femmes et hommes.
- e) Mener des actions pour équilibrer la présence des deux sexes dans tous les études, spécialement dans les disciplines auxquelles un des deux sexes se trouve sous-représenté significativement.
- f) Garantir la formation en égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe du personnel à son service, spécialement en matière de violence à l'égard des femmes.
- g) Garantir l'égalité effective des femmes et les hommes dans la carrière de professeur et d'investigation, tout comme entre le personnel d'administration et services, et octroyer de la préférence aux femmes, en égalité de conditions d'adéquation, pour occuper des positions auxquelles elles étaient sous-représentées.
- h) Promouvoir la représentation équilibrée de femmes et hommes dans les organes collégiaux et dans tous les domaines de prise de décisions.
- i) Élaborer un plan d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes dans l'accès, la promotion et les conditions de travail du personnel administratif et technicien et du personnel d'enseignants et de recherche.
- j) Articuler des mesures spécifiques de prévention et abordage du harcèlement sexuel et harcèlement par raison de sexe.
- k) Garantir que les évaluations du personnel d'enseignants et de recherche menées par les organes compétents aillent en compte la perspective de genre et la non-discrimination par raison de sexe, ni directe ni indirecte.

2. Les centres d'enseignement supérieur et universitaire doivent garantir l'existence d'un organe ou une personne responsable de la conception, l'impulsion,

l'implémentation et l'évaluation de la perspective de genre dans tous les domaines d'action, incluant la gestion de personnel. A ces effets, les personnes chargées de cette fonction doivent recevoir une formation spécifique en matière d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes et, en général, de coéducation.

3. Les pouvoirs publics doivent encourager, par le biais de programmes et actions spécifiques, la présence des femmes dans des études et professions relatives à la programmation informatique, aux mathématiques, et autres disciplines scientifiques et technologiques afin d'éviter la division digitale de genre et garantir une occupation féminine de qualité. Ces programmes et actions doivent s'adresser prioritairement aux jeunes dans les étapes de scolarisation obligatoire.

Article 42. Sport

1. Les politiques sportives doivent fomenter l'incorporation, la participation et la continuité des femmes au sport dans toutes les étapes de la vie. A cet effet, les politiques sportives doivent faciliter les ressources matérielles et économiques pour atteindre l'égalité d'opportunités entre femmes et hommes dans la pratique sportive.

En particulier, doit se promouvoir la pratique sportive mixte en âge scolaire et l'émission et 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 doivent procurer avoir une composition équilibrée de femmes et d'hommes dans ses organes de gouvernement.

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

1. Les pouvoirs publics doivent veiller pour que les jeux, les jouets et les jeux vidéo ne répondent pas à des stéréotypes de genre ni contiennent des messages qui incitent à la discrimination par raison de sexe contre les femmes, en particulier, par le biais de la sexualisation des femmes.

2. Les pouvoirs publics doivent veiller pour que ne se promeuvent pas, ne s'exposent pas, ne se diffusent pas ou ne se projettent pas des matériels audiovisuels ou publications qui contiennent des discriminations sexistes.

Article 44. Justice

1. Les pouvoirs publics doivent fomenter l'intégration de la perspective de genre comme instrument d'interprétation et d'application des normes juridiques dans le domaine judiciaire. A cet effet, l'application de la perspective de genre implique partir de constater l'existence d'une inégalité structurelle des femmes dans la société et comporte l'application du principe d'égalité de traitement et 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 doivent garantir que l'autorité judiciaire et le ministère fiscal dans tous les ordres juridictionnels reçoivent une formation complète initiale et continuée en matière d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, et en particulier, en matière de violence contre les femmes et de discrimination multiple et intersectorielle qui subissent les femmes en situations de vulnérabilité.

3. Les pouvoirs publics doivent collecter et traiter les données ventilées par sexe en relation à l'accès à la justice, incluant la participation des femmes dans le système judiciaire.

4. Les pouvoirs publics doivent fonder que les organismes de professions juridiques et sociales organisent des conférences et autres événements publics pour conscientiser les personnes professionnelles du droit sur l'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, et en particulier, en matière de violence contre les femmes.

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

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

2. Les administrations publiques doivent incorporer dans la conception et dans la configuration des espaces urbains, dans la construction d'infrastructures de services, dans la planification urbanistique, dans l'ordination du territoire et dans l'accès au logement les besoins et les priorités dérivées du travail de marché et du domestique et de soin des personnes.

3. Les administrations publiques doivent promouvoir l'accès des femmes au logement en égalité d'opportunités que les hommes, tout comme celui des collectifs en situation de besoin ou en risque d'exclusion sociale, avec une attention spéciale aux familles monoparentales et aux femmes victimes de violence de genre.

4. Les administrations publiques doivent promouvoir un modèle de sécurité dans les espaces publics qui évite des contextes et des éléments qui puissent provoquer des situations d'insécurité pour les femmes.

Article 46. Participation politique et sociale des femmes

1. Les pouvoirs publics doivent s'en tenir au principe de présence équilibrée de femmes et hommes dans la répartition du pouvoir politique.

2. Les pouvoirs publics doivent promouvoir le tissu associatif féminin et avoir en considération les apports qui font les associations féministes et les collectifs de femmes et fonder la participation des associations féministes et les collectifs de femmes en domaines publics de débat.

3. Les écoles et les groupements professionnels et entrepreneuriaux, les organisations syndicales, culturelles et sociales et les partis politiques doivent établir les mécanismes

qui garantissent la participation active des femmes, et aussi leur accès aux organes directifs, avec le but de réussir la représentation paritaire.

Article 47. Police et autres corps spéciaux

1. Les administrations publiques doivent fournir une formation au Corps de Police sur égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, cyber sexisme, cyber harcèlement, trafic international de femmes avec le but d'exploitation sexuelle, violence contre les femmes et ses fils et filles, discours de haine sexiste en n'importe quel moyen, incluant internet et les réseaux sociaux, et les discriminations multiples et intersectorielles qui subissent les femmes en situations de vulnérabilité. Egalement, doivent fournir une formation spécifique sur les compétences policières pour confisquer et obtenir des preuves de comportements sexistes et abusifs contre les femmes, en particulier lorsque ces comportements se produisent en ligne par internet et les réseaux sociaux.

2. Doivent faciliter aussi les procédures de dénonciation de ces comportements devant le Corps de Police, par le biais, en particulier, de campagnes de conscientisation et information adressées à la citoyenneté.

3. Les administrations publiques doivent fournir au reste de corps spéciaux, en particulier aux corps pénitentiaires, de buandiers et de douane, une formation sur égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, violence de genre contre les femmes et ses fils et filles, trafic international de femmes avec le but d'exploitation sexuelle et discriminations multiples et intersectorielles qui subissent les femmes en situations de vulnérabilité.

Article 48. Santé

Les administrations publiques compétentes en matière sanitaire doivent garantir l'intégration du principe d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes dans les politiques de santé et dans la gestion de leur personnel. En particulier, elles doivent adopter les mesures suivantes :

a) L'encouragement de la recherche scientifique, la prévention, la détection et le traitement des maladies qui affectent spécialement les femmes ou qui aillent un impact différentiel en les femmes et de la violence obstétricienne dans le domaine sanitaire.

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

c) L'attention intégrale de la santé affective, sexuelle et reproductrice des femmes qui garantisse le conseil sexuel et reproductif, avec une attention spéciale aux femmes adolescentes, et potentialise l'indépendance des femmes dans la prise de décisions en ce qui concerne à l'anti conception et les mesures de prévention des maladies de transmission sexuelle.

d) L'accès à les techniques de reproduction assisté de toutes les femmes sans discrimination, en particulier, par leur état civil, orientation sexuelle ou identité de genre.

e) La formation des élèves du système éducatif dans la prévention de grossesses non souhaitées et des maladies de transmission sexuelle.

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

g) L'intégration du principe d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes dans la formation du personnel au service des organisations sanitaires, avec la garantie particulière de sa capacité pour détecter et répondre aux situations de violence de genre contre les femmes, spécialement dans les services d'attention primaire.

h) La présence équilibrée de femmes et hommes dans les lieux directifs et de responsabilité du système de santé.

Article 49. Technologies de l'information et la communication

Les pouvoirs publics doivent garantir la participation en égalité d'opportunités des femmes dans la société de l'information et de la connaissance pour éviter la division digitale de genre. En particulier, ils doivent adopter les mesures suivantes :

a) Impulser des actions et programmes pour incrémenter la présence des femmes dans les études techniques, technologiques et du secteur des technologies de l'information et 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 occupations féminisées spécialement affectées par la digitalisation et la robotisation du travail.

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

e) Garantir que le design d'instruments et d'algorithmes mathématiques basés en données incorpore la perspective de genre, veiller pour la transparence des données et conscientiser sur le possible biais de genre dans le traitement des données massives.

Article 50. Violence de genre contre les femmes

1. Les pouvoirs publics doivent garantir un traitement juridique et d'assistance, incluant la protection pénale, différencié de la violence de genre contre les femmes en ce qui concerne d'autres maltraitances ou violences dans le domaine domestique, et considérer et aborder tous les actes de violence de genre contre les femmes. A cet effet, on comprend par violence de 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

basés sur le genre qui comportent ou sont susceptibles de comporter pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, incluant la menace de mener ces actes, et la coaction ou la privation arbitraire de liberté, dans la vie publique ou la privée.

2. Les pouvoirs publics doivent garantir la protection intégrale, incluant la protection pénale, des femmes devant les actes de violence sexuelle. A cet effet, on considère violence sexuelle n'importe quelle conduite de nature sexuelle qui se mène sans le consentement exprès de la femme.

3. Devant les cas de dénonciations pénales par violence de genre ou violence sexuelle se requiert l'intervention de professionnels capacités pour appliquer la perspective de genre, qui accompagnent et donnent du soutien aux victimes et évitent la victimisation secondaire.

Titre IV. Le droit à l'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe dans l'occupation publique

Article 51. Principes d'agissement des administrations publiques dans l'occupation publique

Les administrations publiques doivent appliquer le principe d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes dans l'accès à l'occupation publique et dans les conditions de travail et de carrière professionnelle. A cet effet, les administrations publiques doivent :

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

b) Inclure dans l'ordre du jour pour l'accès à l'occupation publique les contenus relatifs à la normative sur l'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes.

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

d) Valoriser périodiquement les lieux de travail en partant de critères non sexistes qui garantissent le principe d'égalité de rémunération pour des travaux d'égal valeur. A cet effet, ils sont d'égaux valeurs les travaux qui exigent des personnes 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 lieux de travail auxquels elles se trouvent sous-représentées, de façon que, en égalité de conditions d'adéquation, aillent de la préférence pour y accéder les candidates femmes.

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

g) Établir des mesures effectives de prévention et abordage du harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe.

Article 52. Plans d'égalité des administrations publiques

1. Les administrations publiques, les organismes autonomes, les sociétés et les organismes publics vinculés ou qui en dépendent doivent adopter, dans le délai de deux ans à partir de l'entrée en vigueur de cette Loi, un plan d'égalité de femmes et hommes.

2. L'élaboration des plans d'égalité doit partir d'un diagnostic préalable de la situation concrète des femmes et les hommes basés en données quantitatives et qualitatives ventilées par sexe concernant l'accès à l'occupation publique et aux conditions de travail, et doit adopter des mesures pour garantir l'égalité effective des femmes et hommes.

3. Les plans d'égalité des femmes et hommes du secteur public doivent accomplir les conditions suivantes :

a) Fixer, avec l'élaboration préalable d'un diagnostic de la situation, les objectifs concrets d'égalité effective qu'il faut atteindre, les mesures qui doivent s'adopter pour les atteindre, et aussi l'établissement de systèmes de suivi et évaluation des objectifs fixés efficaces.

b) Tenir compte, entre d'autres choses, des domaines d'agissement relatifs à la sélection, la promotion et la carrière professionnelle, les conditions de travail, avec une attention spéciale aux conditions de rémunération, l'exercice du droit de conciliation de la vie familiale et de travail, la violence contre les femmes, incluant le harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe, la communication inclusive et l'usage d'un langage non sexiste ni andro centrique, tout comme la stratégie et l'organisation interne de l'organisme.

Article 53. Prévention et abordage du harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe

Pour éviter le harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe, les administrations publiques doivent établir, dans le délai de deux ans à partir de l'entrée en vigueur de cette Loi, un protocole d'agissement qui comprenne, entre d'autres, les mesures suivantes :

a) Élaboration et diffusion de codes de conduites de zéro tolérance en ce qui concerne ces conduites discriminatoires.

b) Organisation de sessions d'information et formation adressées à l'ensemble des travailleurs, incluant le personnel directif.

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

Titre V. Le droit à l'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe au travail

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

1. Les politiques d'occupation doivent encourager l'égalité d'opportunités entre femmes et hommes dans l'accès et la permanence au marché de travail.

Avec ce but, les politiques d'occupation doivent avoir comme objectif prioritaire l'amélioration de l'employabilité des femmes en particulier, en moyennant la professionnalisation des secteurs et les occupations féminisées et l'adaptabilité des actions formatives et d'orientation professionnelle aux demandes du marché de travail et aux nouvelles technologies.

A cet effet, et entre autres mesures, il faut adopter des programmes de formation professionnelle adressés aux femmes dans des occupations féminisées spécialement affectées par la digitalisation et la robotisation du travail, et il faut articuler des procédures de professionnalisation, par le biais de l'accréditation des connaissances et l'expérience, des occupations féminisées, spécialement dans des activités de soins des personnes dépendantes.

Pourtant, les actions formatives et d'orientation professionnelle doivent se concevoir en incluant la perspective de genre en relation aux demandes du marché de travail et aux nouvelles technologies.

2. Les politiques d'occupation doivent encourager les initiatives d'entrepreneuriat commandées par des femmes.

3. Les pouvoirs publics doivent former en égalité d'opportunités de femmes et hommes au personnel qui intervient dans la procédure d'orientation professionnelle et d'insertion de travail dans le service public d'occupation.

4. Les pouvoirs publics doivent promouvoir une majeure diversification professionnelle des femmes dans le marché de travail, en adoptant les mesures nécessaires pour faciliter l'incorporation des femmes dans les secteurs et les occupations traditionnellement masculinisés et, en même temps, plus stratégiques, et veillant pour que les secteurs féminisés soient valorisés socialement et économiquement et garantissent des conditions de travail comparables à ceux des secteurs et les occupations traditionnellement masculinisés de même valeur sociale et économique.

5. Les pouvoirs publics doivent impulser des mesures qui favorisent l'implantation de nouveaux horaires qui permettent, en termes d'égalité d'opportunités, le développement professionnel et la conciliation de la vie familiale et de travail. Ces nouveaux horaires doivent contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des personnes travailleuses tout comme de la compétitivité et l'efficacité entrepreneuriales.

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

Avec le but de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de travail et la coresponsabilité en l'assomption des responsabilités familiales, les entreprises doivent faciliter aux personnes travailleuses l'adaptation de leur temps de travail et l'accès à des

formules flexibles de gestion et prestation du temps de travail comme par exemple l'horaire flexible ou le travail à distance. Les sollicitudes d'adaptation du temps de travail et d'accès à des formules flexibles de gestion et prestation du temps de travail doivent être raisonnables et proportionnées en relation aux besoins de la personne travailleuse et avec les besoins organisatrices et de production de l'entreprise.

Article 56. Brèche professionnelle de genre

1. Les entreprises sont obligées à mener un registre annuel avec 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 complet, par tranche d'âge, groupe professionnel selon la classification professionnelle applicable à l'entreprise et la catégorie de lieux de travail équivalents ou d'égal valeur.

c) La brèche de taux d'incrément individuels de salaire entre femmes et hommes, si ont été produites dans les 12 mois antérieurs.

d) La brèche de répartition des promotions professionnelles si ont été produites dans les 12 mois antérieurs.

e) Le pourcentage de femmes et hommes qui ont bénéficié d'un incrément salarial pendant l'année suivante à leur retour par repos par maternité ou paternité, si ont été produits des incréments salariaux pendant les 12 mois antérieurs.

f) Le nombre de personnes travailleuses du sexe sous-représenté entre les dix personnes travailleuses avec les rémunérations les plus hautes dans l'entreprise.

g) La proportion de femmes et hommes dans toutes les bandes de rémunération.

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

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

A effets du calcul des indicateurs réglés dans ce paragraphe, la rémunération inclut le salaire de base, les compléments salariaux et les perceptions extra salariales. Les entreprises doivent spécifier de façon différenciée chaque perception au moment de calculer les indicateurs.

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

3. Lorsqu'il soit nécessaire, pour éviter l'identification d'une personne travailleuse avec sa rétribution, en lieu de moyennes réelles de montant vont s'utiliser uniquement des différences de pourcentage.

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

Au cas où l'entreprise dispose de site web, 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 site web, doit publier le registre dans un tableau d'affichage, facilement accessible aux personnes travailleuses de l'entreprise ou le centre de travail et à leurs représentants.

5. Les entreprises sont obligées à inscrire dans le registre public correspondant les données et les indicateurs sur la brèche professionnelle de genre réglées dans les paragraphes 1 et 2 antérieurs, aux effets que les organismes publics compétents puissent mener des actions de vérification et d'exploitation statistique des données qui s'y incluent.

Article 57. Mesures et plans d'égalité

1. Les entreprises doivent garantir l'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, tout comme favoriser l'égalité d'opportunités des femmes et hommes. A cet effet, et indépendamment de la dimension occupationnelle de leurs effectifs, elles doivent adopter toutes les mesures nécessaires pour éliminer les discriminations directes et indirectes entre femmes et hommes dans l'accès à l'occupation et dans le reste des conditions de travail, incluant l'extinction du contrat.

2. Dans les entreprises de 50 ou plus personnes travailleuses, les mesures d'égalité auxquelles fait référence le paragraphe antérieur doivent s'articuler par le biais d'un plan d'égalité qu'il faut négocier avec la représentation du personnel pendant une période maximale de six mois. Dans le supposé que dans l'entreprise n'aille pas des organes de représentation du personnel, les personnes travailleuses peuvent attribuer leur représentation à une commission de trois membres intégrée par des personnes travailleuses de la même entreprise élue par les mêmes personnes travailleuses démocratiquement. La commission adopte leurs décisions par majorité.

Pendant les négociations, les parties doivent négocier de bonne foi avec l'intention de parvenir à un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord fini la période de négociation, l'entreprise devra implémenter le plan de façon unilatérale.

3. Les plans d'égalité des entreprises sont un ensemble systématisé de mesures, adoptés après d'effectuer un diagnostic de situation, adressés à atteindre l'égalité de traitement et d'opportunités de femmes et hommes et à éliminer la discrimination par raison de sexe dans l'entreprise. A cet effet, les plans d'égalité doivent fixer les objectifs concrets d'égalité qu'il faut atteindre, les mesures et actions prévues à cette fin, tout comme les indicateurs d'accomplissement et évaluation des objectifs fixés.

4. Le diagnostic de situation doit contenir toutes les données quantitatives et qualitatives ventilées par sexe qui permettent une connaissance de la situation réelle de l'entreprise concernant l'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et

hommes. Le diagnostic doit inclure des données relatives, au moins, aux matières suivantes :

- a) Sélection et embauche
- b) Promotion professionnelle
- c) Classification professionnelle et valorisation de lieux de travail
- d) Formation professionnelle
- e) Rétributions
- f) Temps partiel
- g) Exercice des droits de la conciliation de la vie familiale et de travail
- h) Prévention du harcèlement sexuel et par raison de sexe

5. Les plans d'égalité ont une durée maximale de quatre ans, sans préjudice de la révision nécessaire du plan lorsqu'il se met en évidence l'insuffisance ou l'inadéquation aux conditions légales comme conséquence du résultat de l'actuation de l'Inspection de Travail.

6. Les entreprises sont obligées à inscrire le plan d'égalité dans le registre public correspondant.

Article 58. Prévention et abordage du harcèlement sexuel et du harcèlement par raison de sexe

1. Les entreprises doivent adopter des mesures préventives et d'abordage des conduites d'harcèlement sexuel et par raison de sexe. Entre d'autres mesures, doivent élaborer et diffuser des codes de conduites de zéro tolérance vers ces comportements et organiser des sessions d'information et de formation adressées à l'ensemble de l'équipe, incluant le personnel directif.

2. Ces mesures doivent être négociées avec la représentation du personnel. Dans le supposé que dans l'entreprise n'aille pas des organes de représentation du personnel, les personnes travailleuses peuvent attribuer leur représentation à un travailleur ou travailleuse de l'entreprise, élu démocratiquement.

Pendant les négociations, les parties doivent négocier de bonne foi avec l'intention de parvenir à un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord fini la période de négociation, l'entreprise devra implémenter les mesures de prévention et abordage du harcèlement sexuel et du harcèlement par raison de sexe de façon unilatérale.

3. Le Gouvernement va adopter des dispositions minimales en ce qui concerne aux mesures prévues au paragraphe 1 avec la consulte préalable, obligatoire et non vinculée du Conseil Économique et Social.

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

Article 59. Médias et publicité

1. Les médias sociaux, incluant les médias en ligne et les réseaux sociaux, doivent veiller pour l'usage d'un langage inclusif et pas sexiste, et pour la transmission d'une image égalitaire, plurale et pas stéréotypée des femmes et hommes dans tous les domaines de la vie sociale et promouvoir la connaissance et la diffusion.

2. Les médias doivent promouvoir une participation équilibrée de femmes et hommes dans les lieux de prise de décisions des médias et dans la programmation informative et de divertissement. A cet effet, l'Institut Andorran des Femmes doit élaborer et maintenir à jour une base de données de femmes expertes dans toutes les matières de relevance scientifique, économique, sociale et culturelle, pour fomenter sa participation dans des débats, analyses, reportages et discussions sur des sujets d'actualité.

3. Les médias doivent promouvoir des contenus sur égalité de genre et non-discrimination par raison de sexe.

4. La publicité qui comporte une conduite discriminatoire conformément avec cette Loi va se considérer publicité illicite. En particulier, la publicité qui suppose la chosification et sexualisation des femmes ou qui reproduit les stéréotypes de genre, spécialement en ce qui concerne aux jeux, jouets et jeux vidéo, va se considérer discriminatoire.

5. Les pouvoirs publics vont donner du soutien à la participation des secteurs de la technologie de l'information et la communication, les médias et la publicité dans la conception, l'adoption et l'application de mécanismes d'autorégulation pour l'élimination du sexisme et les images stéréotypées de femmes et hommes.

6. L'Institut Andorran des Femmes doit établir des directrices d'agissement et veiller pour l'égalité d'opportunités entre femmes et hommes et la non-discrimination par raison de sexe dans la programmation, les contenus et la publicité. En particulier, évitera la transmission d'une image stéréotypée de femmes et hommes, tout comme une image stéréotypée des femmes.

Article 60. Accès aux biens et services

Toutes les personnes physiques ou juridiques qui, dans le secteur public ou privé, fournissent des biens ou des services disponibles pour le public seront obligées, dans leurs activités et leurs transactions, à accomplir le principe d'égalité et non-discrimination entre femmes et hommes.

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

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

Les sociétés commerciales obligées à présenter leurs comptes annuels à un audit de comptes vont procurer que la désignation de conseillers indépendants et les charges directifs aillent une composition équilibrée de femmes et hommes.

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

Le distinctif réglé à l'article 81 de la Loi 31/2018, de Relations de Travail, va accréditer et reconnaître les entreprises et organisations qui se distinguent par l'application de politiques d'égalité de traitement et d'opportunités réelles et effectives entre femmes et hommes dans le domaine de travail.

Ce distinctif va inciter en particulier les bonnes pratiques dans les secteurs de la technologie de l'information et la communication, les médias et la publicité, en ce qui concerne la promotion d'images positives des femmes comme participantes actives dans la vie sociale, culturelle, économique et politique, et d'images positives des hommes exerçant des rôles non traditionnels comme soignants. Egalement, il sera possible reconnaître les entreprises de moins de 50 personnes travailleuses qui élaborent volontairement des plans d'égalité de femmes et hommes.

Le Gouvernement va développer de façon réglementaire les conditions d'accès et de reconnaissance économique du distinctif.

Titre VIII. Régime de sanctions

Article 63. Objet et domaine d'application

1. Ce titre a pour objet établir le régime d'infractions et sanctions en matière d'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe, à défaut d'une norme sectorielle spécifique d'application préfèrent.

2. En particulier et sans caractère exhaustif, les domaines qui se régissent par son propre régime d'infractions et sanctions, sans préjudice de ce qui dispose le paragraphe 1 de l'article 71, sont les suivants :

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

b) Les comportements qui portent atteinte au droit d'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe dans le domaine de l'occupation.

c) Les comportements qui portent atteinte au droit d'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe dans le domaine sanitaire et des services sociaux et socio sanitaires.

d) Les comportements qui portent atteinte au droit d'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe dans le domaine éducatif.

e) Les comportements qui portent atteinte au droit d'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe dans le domaine de la fonction publique.

Article 64. Concurrence d'actuacions avec la juridiction pénale

1. Dans les supposés auxquels le comportement objet d'une des infractions qui règle cette Loi puisse être constitutive d'une infraction pénale, l'Administration doit initier les

actions pénales qui correspondent et, en même temps, doit suspendre le traitement de la procédure sanctionnatrice, ce qui interrompt le compte des délais de prescription et caducité, jusqu'à ce que retombe une résolution ferme dans le domaine pénal.

2. En tout cas, la déclaration de faits prouvés qui puisse faire la cour pénale est contraignante pour l'organe sanctionnateur.

Article 65. Infractions

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

2. Ont la considération d'infractions mineures les comportements qui encourent en irrégularités formelles par le manquement de ce qui établit cette Loi et la normative qui la développe, à condition que ne génèrent pas un effet discriminatoire.

3. Ont la considération d'infractions graves :

a) L'obstruction de l'agissement des services d'inspection des administrations publiques ou la négative à y collaborer.

b) Les actes ou les omissions qui constituent une discrimination, directe ou indirecte, par raison de sexe.

c) N'importe quel comportement de représailles ou traitement défavorable contre une personne comme conséquence d'avoir présenté une plainte, une réclamation, une dénonciation ou un recours de n'importe quel type dirigée à empêcher la discrimination ou à exiger l'exécution effective du droit de d'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe.

d) N'importe quel comportement de représailles ou traitement défavorable contre une personne comme conséquence d'avoir intervenu comme témoin dans une procédure judiciaire ou administrative dirigée à empêcher la discrimination par raison de sexe ou à exiger l'exécution effective du droit de d'égalité de traitement et non-discrimination par raison de sexe, incluant les personnes qui aillent intervenus comme témoins dans un système de plainte ou dénonciation interne d'une situation d'harcèlement sexuel ou d'harcèlement par raison de sexe dans le cadre d'un protocole pour prévenir et aborder les comportements d'harcèlement.

e) Le non-respect d'une demande administrative spécifique, qui ne constitue pas une exigence formelle, formulée par l'organe administrative auquel correspond l'exercice des compétences nécessaires pour donner suite aux prévisions de cette Loi.

f) La commission d'une troisième infraction mineure ou plus, à condition que dans le délai des deux ans antérieurs la personne présumée coupable aille déjà été sanctionnée par deux infractions mineures par le biais d'une résolution administrative ferme.

4. Ont la considération d'infractions très graves :

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

- b) Les comportements d'harcèlement sexuel et d'harcèlement par raison de sexe.
- c) La pression grave exercée sur l'autorité, un ou une agent de cette autorité, le personnel fonctionnaire ou une personne employée publique, en l'exercice des pouvoirs administratifs pour exécuter les mesures qui prévoit cette 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 aille déjà été sanctionnée par deux infractions graves par le biais d'une résolution administrative ferme.

Article 66. Sanctions

Les infractions que cette Loi établit sont sanctionnées avec des amendes conformément avec la graduation suivante :

- a) Les infractions mineures sont sanctionnées avec une amende d'entre 100 et 500 euros.
- b) Les infractions graves sont sanctionnées avec une amende d'entre 501 et 3.000 euros.
- c) Les infractions très graves sont sanctionnées avec une amende d'entre 3.001 et 24.000 euros.

Article 67. Critères de graduation des sanctions

1. Pour déterminer le montant des sanctions, on doit avoir en compte les critères suivants :

- a) L'intention de la personne coupable.
- b) La nature des dommages causés.
- c) La permanence ou la condition 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 diffusions des moyens utilisés.
- g) La récidive, pour la commission de plus d'une infraction de la même nature, lorsque aille été déclaré ainsi par le biais d'une résolution administrative ferme.
- h) Le bénéfice économique qui aille été généré par la personne coupable de l'infraction.
- i) La condition d'autorité, agent de cette autorité, personnel fonctionnaire ou personne employée publique de la personne coupable.
- j) La condition de mineur ou de personne handicapée de la victime.

2. Lorsque de la commission d'une infraction se dérive nécessairement la commission d'une autre ou d'autres infractions, doit s'imposer la sanction correspondante à l'infraction la plus grave.

Article 68. Sanctions accessoires

Lorsque les infractions sont très graves, l'organe qui résout l'expédient sanctionnateur, par le biais d'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 maximum, ou l'interdiction de contacter avec l'Administration et les pouvoirs publics qui en dépendent pour une période de deux années maximum.

Article 69. Prescription

1. Les infractions prévues dans cette Loi prescrivent au bout d'une année si elles sont mineures, au bout de trois années si elles sont graves et au bout de cinq années si elles sont très graves. Le délai de prescription commence à compter depuis le dernier jour auquel a été commise l'infraction.

2. Les sanctions imposées par infractions mineures prescrivent au bout d'une année, celles imposées par infractions graves au bout de deux années et celles imposées par infractions très graves au bout de trois années. Le délai de prescription commence à compter depuis le lendemain du jour auquel a devenu ferme la résolution par laquelle s'impose la sanction.

Article 70. Extinction de la responsabilité

La responsabilité dérivée des infractions qui établit cette Loi s'éteint par le versement ou l'accomplissement de la sanction, par la prescription de l'infraction ou la sanction et par le décès de la personne intéressée.

Article 71. Procédure sanctionnatrice

1. Par l'absence d'un régime sanctionnateur spécifique établi par une norme sectorielle, l'ouverture et l'instruction des expédients sanctionnateurs, tout comme l'imposition des sanctions correspondantes, lui correspond au ministère compétent en matière d'égalité. D'autre part, si le comportement qui porte atteinte contre le droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination par raison de sexe n'est pas prévu comme une infraction administrative dans la norme sectorielle correspondante, mais ce comportement se trouve typifié comme une infraction administrative dans cette Loi, la compétence sanctionnatrice sur ce comportement incombe aussi au ministère compétent en matière d'égalité.

2. Lorsque le ministère compétent en matière d'égalité considère que l'autorité sanctionnatrice lui correspond à un autre organe de l'Administration, il doit informer à cet organe et doit lui transférer le document correspondant.

3. Par l'absence d'un régime sanctionnateur spécifique établi par une norme sectorielle, la procédure sanctionnatrice est réglée par le Code de l'Administration et le Règlement régulateur de la procédure sanctionnatrice, avec les spécialités réglées dans le paragraphe suivant.

4. Dans les cas où s'apporte un principe de preuve duquel s'infère qu'une des infractions que prévoit cette Loi aille pu être commise par une autorité ou par le personnel au service des administrations publiques, l'organe administratif compétent, lorsqu'il aille connaissance, doit adopter les mesures provisionnelles opportunes pour que la situation de discrimination disparaisse. Egalement, il doit initier la procédure disciplinaire correspondante concernant la personne présumée responsable, conformément avec ce qui dispose la normative applicable, ou la procédure sanctionnatrice prévue dans cette Loi lorsque la personne présumée responsable soit une autorité ou un charge public qui n'aille pas la condition de personnel au service des administrations publiques.

5. Si de l'instruction de la procédure sanctionnatrice correspondante résulte responsable l'autorité ou le personnel au service des administrations publiques, les faits déclarés prouvés dans la résolution qui met fin à la procédure vinculent à l'administration correspondante dans la procédure de responsabilité patrimoniale qui doit instruire pour déterminer l'indemnisation qui soit nécessaire, le cas échéant, pour les dommages et préjudices qui aillent pu être occasionnés en faveur de la personne qui aille été victime de la discrimination.

Disposition additionnelle première. Assistance technique

Avec le but de promouvoir l'implantation effective de plans d'égalité et de mesures de prévention et abordage du harcèlement sexuel et par raison de sexe, le ministère et le secrétaire d'état avec compétences en matière d'égalité, en collaboration avec l'Institut Andorran des Femmes, doivent élaborer des guides et manuels de référence et promouvoir et mener des actions formatives.

Disposition additionnelle deuxième. Registre sur la division professionnelle de genre

L'obligation d'élaborer un registre sur la division professionnelle de genre prévu dans l'article 56 de cette Loi doit s'appliquer en suivant les normes 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 cette 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 cette Loi.

Disposition transitoire unique. Normes applicables

Cette Loi n'est pas applicable aux procédures administratives et judiciaires qui aillent été initiées avant la date dans laquelle entre en vigueur, lesquelles se régissent par les normes qui sont antérieurement en vigueur.

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

1. Se modifie l'article 3 de la Loi qualifiée d'éducation dans les termes suivants :

« Article 3

L'activité éducative doit être adressée à la consécution des buts suivants :

- a) Promouvoir et favoriser le développement de la personnalité de l'élève.
- b) Impulser l'acquisition d'habitudes intellectuelles et de techniques de travail.
- c) Transmettre des connaissances scientifiques, techniques, humanistiques, artistiques et étiques.
- d) Former pour l'exercice d'activités professionnelles.
- e) Impulser le catalan comme langage propre du pays, en veillant pour atteindre une maîtrise correcte et un usage nuancé et riche du catalan oral et écrit.
- f) Promouvoir l'esprit universel critique, tout comme 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 vers la diversité et les droits et libertés fondamentaux, et en l'exercice de la tolérance et la liberté, dans les principes démocratiques de connivence et pluralisme.
- i) Inclure dans ses objectifs la promotion de l'égalité effective de femmes et hommes, la visibilité et la reconnaissance de la contribution historique des femmes, l'élimination du langage sexiste et les stéréotypes de genre, l'éducation sexuelle en égalité et en liberté, la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la LGTBI-phobie».

2. Il s'ajoute un paragraphe 4 à l'article 23 de la Loi qualifiée d'éducation avec le contenu suivant :

« Article 23

(...)

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

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

1. Se modifie l'article 3 de la Loi 17/2018, du 26 juillet, d'aménagement du système éducatif andorran dans les termes suivants :

« Article 3

Sont des buts 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, dans le domaine social comme dans le 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 la liberté dans les principes démocratiques de connivence et pluralisme.
5. Assurer l'usage précis de la langue catalane, comme langage propre du pays dans tous les domaines de la communication, par le biais de la connaissance de sa diversité de registres et niveaux d'usage.
6. Promouvoir la connaissance de divers langages 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 par des raisons d'origine sociale, économiques, culturelles, ethniques et géographiques et les percevoir comme un élément enrichisseur.
10. Promouvoir la formation pour la paix, la solidarité et la coopération entre les peuples.
11. Garantir l'égalité d'opportunités et la non-discrimination en promouvant l'inclusion de l'ensemble des élèves et en gardant à l'esprit leur diversité.
12. Promouvoir la participation de tous les secteurs de la communauté éducative et la relation avec les autres systèmes éducatifs présents au pays.
13. Promouvoir l'égalité effective de femmes et hommes, la visibilité et la reconnaissance de la contribution historique des femmes, l'élimination du langage sexiste et les stéréotypes de genre, l'éducation sexuelle en égalité et en liberté, la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la LGTBI-phobie. En particulier, pour rendre effectifs ces objectifs, le système éducatif doit développer les actions suivantes :
 - a) L'introduction du principe d'égalité de traitement et non-discrimination de femmes et hommes dans la programmation éducative et les curriculums scolaires de tous les niveaux pour garantir une éducation libre de biais sexistes et andro centriques.
 - b) L'élimination des contenus sexistes et les 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 dans la répartition des responsabilités domestiques et familiales.
- e) La reconnaissance de la valeur sociale des tâches de soins des personnes dépendantes.
- f) L'orientation académique et professionnelle de l'ensemble des élèves libre de conditionnants de genre.
- g) La formation et l'orientation des élèves vers des études et professions liées avec la programmation informatique, les mathématiques et autres disciplines scientifiques et technologiques pour éviter la division de genre et garantir une occupation féminine de qualité.
- h) La formation des élèves dans l'usage non sexiste ni andro centrique du langage et la communication audiovisuelle.
- i) La formation des élèves dans la connaissance, la prévention et l'abordage de la violence de genre à l'égard des femmes et ses causes, incluant les comportements constitutifs de harcèlement sexuel et harcèlement par raison de sexe.
- j) L'adoption de mesures pour que l'usage de l'espace et la participation des deux sexes dans les activités scolaires se produise de façon équilibrée.
- k) La promotion de travaux de recherche avec perspective de genre qui permettent connaître et divulguer la situation et les besoins spécifiques des femmes.
- l) La promotion et l'implantation de programmes spécifiques en matière d'éducation affective et sexuelle respectueuse vers les femmes et sans aucun préjudice par raison d'orientation sexuelle.
- m) La formation et la capacitation initiale et permanente du personnel de professeurs dans l'égalité de traitement et la non-discrimination entre femmes et hommes, spécialement en matière de violence à l'égard des femmes.
- n) La promotion de la présence équilibrée de femmes et 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 conscientisation des élèves sur l'importance des jeux, les jouets, les jeux vidéo, les matériels audiovisuels et autres publications dans la transmission des stéréotypes de genre.
- p) La promotion de la conscientisation des familles en matière d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes, par le biais des associations de mères et pères. »

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

1. Se modifie l'article 4 de la Loi 14/2018, du 21 juin, de l'enseignement supérieur dans les termes suivants :

« Article 4. Principes fondamentaux de l'enseignement supérieur

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

a) L'usage de méthodes critiques dans l'étude de connaissances technologiques, scientifiques et humanistiques.

b) L'interrelation entre enseignement et recherche.

c) La mobilité des étudiants, le personnel enseignant, le personnel de recherche et le 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 enseignement supérieur au Principauté et aux universités doivent garantir 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. En particulier, elles doivent :

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

b) Veiller pour 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 d'opportunités entre femmes et hommes.

e) Mener des actions pour équilibrer la présence des deux sexes dans tous les études, spécialement dans les disciplines auxquelles un des deux sexes est sous-représenté de façon significative.

f) Garantir la formation en égalité de traitement et non-discrimination par raison de 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, tout comme entre le personnel d'administration et services, en octroyant de la préférence aux femmes, en égalité de conditions d'adéquation, pour occuper des positions dans lesquelles se trouvent sous-représentées.

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

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

j) Articuler des mesures spécifiques de prévention et abordage du harcèlement sexuel et du harcèlement par raison de sexe.

k) Garantir que les valorisations du personnel d'enseignement et de recherche menées par les organes compétents aillent en compte la perspective de genre et la non-discrimination par raison de sexe, ni directe ni indirecte».

2. S'incorpore un nouveau paragraphe 4 à l'article 5 dans les termes suivants :

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

(...)

4. Les centres d'enseignement supérieur et universitaire doivent garantir l'existence d'un organisme ou une personne responsable de la conception, l'impulsion, l'implémentation et la valorisation de la perspective de genre dans tous les domaines d'agissement, incluant la gestion du personnel. A ces effets, les personnes chargées de ces fonctions doivent recevoir une formation spécifique en matière d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes. »

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

S'incorpore un nouveau paragraphe 4 à l'article 4 de la Loi 15/2018, du 21 juin, de l'Université de l'Andorre dans les termes suivants :

« Article 4. Structure organisatrice

(...)

L'Université de l'Andorre doit garantir l'existence d'un organisme ou une personne responsable de la conception, l'impulsion, l'implémentation et la valorisation de la perspective de genre dans tous les domaines d'agissement, incluant la gestion du personnel. A ces effets, les personnes chargées de ces fonctions doivent recevoir une formation spécifique en matière d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes.»

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

1. S'ajoute une lettre r au paragraphe 3, et un paragraphe 5 à l'article 2 de la Loi 37/2018, du 20 décembre, du sport du Principauté de l'Andorre dans les termes suivants :

« Article 2. Principes de la politique sportive

(...)

3. (...)

r) La défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par raison de sexe dans le monde du sport, par le biais de la promotion de l'incorporation, la participation et la continuité des femmes dans le sport dans toutes les étapes de la vie et la promotion des sports auxquels participent les femmes. A cet effet, les politiques sportives doivent faciliter les ressources matérielles et économiques pour atteindre l'égalité d'opportunités entre femmes et hommes dans la pratique sportive. Egalement, les politiques sportives doivent promouvoir 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 doivent s'efforcer pour avoir une composition équilibrée de femmes et d'hommes dans ses organismes de gouvernement ».

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

1. Se modifie le paragraphe 1 de l'article 35 ter de la Loi qualifiée de la justice dans les termes suivants :

« Article 35 ter

1. Le Conseil Supérieur de Justice est compétent pour ordonner et gérer la statistique judiciaire. En particulier, il doit recueillir et registrer les données ventilées par sexe et âge en relation à l'accès à la justice, incluant la participation des femmes dans le système judiciaire. Egalement, il doit recueillir et registrer les données sur toutes les formes de violence de genre à l'égard des femmes, en les différenciant des données relatives à la violence domestique, avec indication du sexe et l'âge de la victime et celui de l'agresseur et son lien, du type de violence et la nature, sévérité et durée des peines imposées, tout comme l'émission de mesures de protection, incluant le nombre de mesures de protection demandées et celles octroyées, el nombre de non-respect de ces mesures et les sanctions imposées comme conséquence de ces non-respects».

2. S'incorpore un nouveau paragraphe 3 à l'article 37 dans les termes suivants :

« Article 37

(...)

3. Le Conseil Supérieur de Justice doit élaborer et présenter annuellement au Conseil Général et au Gouvernement un rapport sur l'impact de genre dans le domaine judiciaire, en incluant, si nécessaire, la proposition de mesures pour appliquer de façon

effective le droit à l'égalité de traitement et d'opportunités et à la non-discrimination entre femmes et hommes dans ce domaine».

3. Se modifie l'article 38 bis dans les termes suivants :

« Article 38 bis

Le Conseil Supérieur de Justice peut organiser, directement ou par le biais de conventions avec d'autres institutions, aussi étrangères et internationales, les activités formatives qu'il considère convenantes pour le bon fonctionnement de l'Administration de justice.

De façon spéciale, il doit déterminer les programmes formatifs et de pratiques qui doivent suivre les maires en pratiques qui aillent surmonté les preuves d'accès, les activités formatives nécessaires pour passer aux degrés deuxième, troisième ou supérieur dans chaque catégorie judiciaire, et les niveaux minimums d'activité de formation continuée qui doit recevoir l'autorité judiciaire pendant son mandat.

Il doit garantir aussi que l'autorité judiciaire et le Ministère fiscal dans toutes les ordres juridictionnelles reçoivent une formation complète initiale et continuée en matière d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, en particulier, en matière de violence de genre à l'égard des femmes et de discrimination multiple et intersectorielle qui subissent les femmes en situations de vulnérabilité ».

4. Se modifie le paragraphe 3 de l'article 66 bis dans les termes suivants :

« Article 66 bis

(...)

3. Dans la phase d'opposition, les personnes participantes effectuent un minimum de trois preuves : une de caractère théorique sur l'ordre du jour publié préalablement par le Conseil Supérieur de Justice dans les bases de la convocation, laquelle doit inclure l'étude du principe d'égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes, incluant les mesures contre la violence de genre à l'égard des femmes, et son application transversale dans l'interprétation et l'application des normes juridiques ; une de caractère pratique, dans laquelle se propose la résolution de deux cas, dans les domaines juridiques indiqués sur les bases de la convocation, et une troisième de langues, laquelle consiste en la traduction de deux ou plus textes de contenu juridique. Les deux premières preuves doivent contenir au minimum une exposition orale. Les bases de la convocation indiquent la pondération de chaque preuve dans la valorisation globale du processus.

(...) ».

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

1. S'ajoute un nouvel article 15 bis avec le contenu suivant :

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

Les candidatures aux élections générales et aux élections communales doivent avoir une composition équilibrée des femmes et les hommes, de façon que dans l'ensemble de la liste les personnes candidates de chacun des sexes supposent un minimum de 40%. Lorsque le nombre de lieux pour couvrir soit inférieur à 5, la proportion de femmes et hommes doit procurer l'équilibre numérique le plus grand possible. Aux listes de personnes suppléantes, doivent s'appliquer les règles antérieures ».

Disposition finale huitième. Modification de la Loi 1/2015, du 15 janvier, pour la radication de la violence de genre et de la violence domestique

1. Se modifie la lettre g de l'article 15 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 son lien, tout comme par le type de violence».

2. S'ajoute un nouvel paragraphe 3 et 4 à l'article 21 dans les termes suivants :

« Article 21. Mesures de protection institutionnelles

(...)

3. Dans chaque bureau de police doit se créer un groupe d'attention aux victimes de violence de genre à l'égard des femmes et leurs fils et filles, avec une formation spécialisée pour donner l'attention et faire le suivi des victimes, en garantissant de cette façon le conseil, l'accompagnement et la sécurité, tout comme l'accomplissement des mesures que l'autorité judiciaire aille pu déterminer.

4. La police doit mener la collecte et le registre des données relatives à toutes les formes de violence à l'égard des femmes, en les différenciant de celles de violence domestique, avec indication du sexe et âge de la victime et de l'agresseur et son lien, du type de violence et du type d'agissement policier mené. »

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

S'incorpore un nouvel article 9 bis avec le contenu suivant :

« Article 9 bis

Les administrations publiques compétentes en matière sanitaire doivent garantir l'intégration du principe d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes dans la politique de santé et dans la gestion de leur personnel. En particulier, ils doivent adopter les mesures suivantes :

a) La promotion de la recherche scientifique, la prévention, la détection et le traitement des maladies qui affectent spécialement aux femmes ou qui ont un impact différentiel sur les femmes.

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

c) L'attention intégrale de la santé affective, sexuelle et reproductrice des femmes qui garantisse le conseil sexuel et reproductif, avec une attention spéciale aux femmes adolescentes, et qui potentialise l'autonomie des femmes dans la prise de décisions en ce qui concerne l'anti conception et les mesures de prévention des maladies de transmission sexuelle.

d) La formation des élèves du système éducatif dans la prévention des grossesses non souhaitées et des maladies de transmission sexuelle.

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

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

g) La présence équilibrée de femmes et hommes dans les lieux directifs et de responsabilité du système de santé ».

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

1. S'incorpore un nouvel article 45 bis avec le contenu suivant :

« Article 45 bis. Égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes

L'Administration générale doit appliquer le principe d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes dans l'accès à l'occupation publique et dans les conditions de travail et de carrière professionnelle. En particulier, elle doit :

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

b) Inclure dans les programmes pour l'accès à l'occupation publique les contenus relatifs à la normative sur égalité de traitement et non-discrimination entre femmes et hommes.

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

d) Valoriser périodiquement les lieux de travail en partant de critères non sexistes qui garantissent le principe d'égalité de rétribution pour le travail de valeur égal. A cet effet, ils sont valeur égal les travaux qui exigent des 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 étaient sous-représentées, de façon que, en égalité de conditions d'adéquation, les candidats femmes aillent de la préférence pour y accéder.

f) Etablir des mesures effectives de conciliation de la vie familiale et de travail des personnes employées publiques.

g) Etablir des mesures effectives de prévention et abordage du harcèlement sexuel et du harcèlement par raison de sexe ».

2. Il se modifie l'article 119 dans les termes suivants :

« Article 119. Normes de la Loi qui sont applicables directement aux communs

Sont applicables directement aux communs les normes contenues dans les titres I, III et IV, tout comme les articles 32 (Principes généraux du système de sélection), 33 (Conditions Générales), 37 (Concours de mobilité), 39 (Bases de la convocation), 45 (Égalité d'opportunités), 45 bis (Egalité de traitement et d'opportunités entre femmes et 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 travailleur public), 68 (Commission de services), 71 (Droits), 74 (Obligations et devoirs) et 75 (Incompatibilités), dans lesquels les références aux organes de l'Administration générale se comprennent substituées par les organes communiels correspondants ».

Disposition finale onzième. Modification de la Loi 4/2019, du 31 janvier, d'occupation

1. Il se modifie l'article 21 de la Loi 4/2019, du 31 janvier, d'occupation dans les termes suivants :

« Article 21. Orientation professionnelle

1. L'orientation professionnelle consiste en l'ensemble d'actions et mesures d'information, accompagnement, motivation et conseil qui permettent aux personnes salariées ou non occupées l'identification de ses capacités et intérêts pour gérer de façon cohérente leur trajectoire de formation, de recherche d'occupation ou de démarrage de projets entrepreneuriaux.

2. Le Service d'Occupation doit former en matière d'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes au personnel qui intervient dans la procédure d'orientation professionnelle ».

2. Il se modifie le paragraphe 1 de l'article 24 de la Loi 4/2019, du 31 janvier, d'occupation dans les termes suivants :

« Article 24. Soutien pour l'égalité d'opportunités dans l'occupation

1. Le Gouvernement, conformément avec ses compétences, doit avoir en considération spéciale l'égalité entre femmes et hommes dans l'accès, dans la permanence au travail, et dans la promotion professionnelle. Egalement, doit promouvoir la conciliation de la vie personnelle et familiale et la coresponsabilité de femmes et hommes dans l'assomption des obligations familiales.

Avec ce but, les politiques d'occupation doivent avoir comme objectif prioritaire l'amélioration de l'employabilité des femmes, en particulier, par le biais de la professionnalisation des secteurs et les occupations féminisées et l'adaptabilité des actions formatives et d'orientation professionnelle aux demandes du marché de travail et aux nouvelles technologies. A cet effet, et entre autres mesures, doivent s'adopter des programmes de formation professionnelle adressés aux femmes en occupations féminisées spécialement affectées par la digitalisation et la robotisation du travail, et doivent s'articuler des processus de professionnalisation, par le biais de l'accréditation des connaissances et l'expérience, des occupations féminisées, spécialement en activités de soins de personnes dépendantes. (...) ».

3. Il se modifie le paragraphe 1 de l'article 26 de la Loi 4/2019, du 31 janvier, d'occupation dans les termes suivants :

« Article 26. Promotion et soutien pour l'entrepreneuriat et l'auto occupation

1. Le Service d'Occupation doit promouvoir les initiatives entrepreneuriales qui génèrent de l'occupation et de l'auto occupation et leur donne du soutien, et vincule les actions aux profils des demandeurs d'occupation avec la trajectoire et les compétences plus propices. L'activité de promotion et soutien se focalise de préférence sur le travail autonome, l'économie sociale, le développement économique paroissial et les initiatives d'entrepreneuriat dirigées par des femmes. (...) »

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

1. S'introduit un nouvel article 5 bis avec le contenu suivant :

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

1. Les procédures de sélection de personnel face à leur recrutement ou promotion professionnelle doivent s'ajuster à des critères objectifs et neutres dès une perspective de genre qui empêchent des discriminations directes ou indirectes pour les femmes dans l'accès à l'occupation et dans la couverture de lieux de travail d'un niveau professionnel supérieur.

Par le biais de la négociation collective peuvent se prévoir des mesures d'action positive de façon que, en égalité de conditions d'adéquation, s'octroie de la préférence dans le recrutement ou dans la promotion professionnelle aux candidatures féminines lorsqu'il s'agisse de couvrir des lieux de travail dans lesquels les femmes se trouvent sous-représentées. Ces mesures d'action positive peuvent s'appliquer aussi dans les actions

formatives organisées avec le but de faire de la promotion professionnelle lorsqu'il s'agisse de couvrir des lieux de travail dans lesquels les femmes se trouvent sous-représentées.

2. Les offres d'occupation et de promotion professionnelle doivent garantir l'usage d'un langage et une communication non sexistes. Il s'interdit de mentionner dans une offre d'occupation ou de promotion professionnelle le sexe de la personne candidate ou prendre en considération le sexe comme critère de sélection. Il s'interdit également de refuser le recrutement d'une personne en considération au sexe, à la grossesse ou à la maternité. Exceptionnellement, ces interdictions ne seraient pas applicables lorsque l'appartenance à un ou autre sexe réponde à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et l'objectif soit légitime et proportionné».

2. S'introduit un nouvel article 5 ter avec le contenu suivant :

« Article 5 ter. Classification professionnelle et valorisation de lieux de travail

La classification professionnelle et la définition des groupes professionnels doit partir d'une valorisation préalable de lieux de travail qui aille comme objectif garantir l'absence de discriminations directes ou indirectes par raison de sexe. A cet effet, les critères de valorisation des lieux de travail doivent être objectifs et neutres et répondre au niveau de connaissances professionnelles demandées, de capacités et efforts physiques, mentaux et psychosociaux et de responsabilité des travaux. Ces critères doivent s'appliquer de la même manière dans tous les lieux de travail ».

3. Il se modifie le paragraphe 4 de l'article 6 dans les termes suivants :

« Article 6. Période d'essai

(...)

4. Pendant la période d'essai la personne salariée comme l'entrepreneur ou entrepreneuse peuvent résoudre librement et dans n'importe quel moment le contrat établi, à condition qui se fasse par écrit et de façon irréfutable. La faculté de libre renoncement entrepreneurial pendant la période d'essai a comme limite le respect du principe d'égalité et non-discrimination, de façon qu'on considère nul le renoncement entrepreneurial qui réponde à des motifs liées à la grossesse, la maternité ou l'exercice des droits de conciliation de la vie familiale et de travail ou qui suppose n'importe quel autre type de discrimination par raison de sexe ou par d'autres facteurs discriminatoires ».

4. S'ajoute un nouvel article 59 bis dans la Loi 31/2018, du 6 décembre de relations de travail, dans les termes suivants :

« 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 travail

Les travailleurs ont droit à l'adaptation du temps de travail, incluant le changement d'horaire ou de quart de travail, tout comme accéder à des formules flexibles de gestion

et prestation du temps de travail, comme par exemple l'horaire flexible et le travail à distance, pour faire effectif leur droit à la conciliation de la vie familiale et de travail pour prendre soin d'une fille ou fils de moins de 12 ans ou de 18 ans dans le cas où la fille ou le fils aille un handicap reconnu ou subisse une maladie grave, ou par l'attention directe de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité, lesquels par raison d'âge, d'accident ou de maladie ne puissent pas se prendre en charge eux-mêmes et aillent besoin d'une attention personnelle et directe.

Les demandes d'adaptation du temps de travail ou de formules flexibles de gestion et prestation du temps de travail doivent être raisonnables et proportionnées en relation aux besoins du travailleur et aux besoins organisateurs et productifs de l'entreprise.

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

Par le biais d'une négociation collective doivent se conclure les termes d'exercice de ce droit. En l'absence d'une négociation collective, l'entreprise doit ouvrir un délai de négociation avec le travailleur qui fait la demande pendant un délai maximum de 15 jours. Après ce délai, l'entreprise doit communiquer par écrit au travailleur l'acceptation de la demande, l'approche d'une proposition alternative ou bien la négative à accéder à la pétition du travailleur.

Le travailleur a droit à retourner à son horaire ou modalité de prestation de services antérieur une fois terminé le délai convenu ou lorsque le justifie le changement des circonstances familiales, si encore n'avait pas écoulé le délai prévu initialement ».

5. Il s'introduit un nouveau numéro 6 bis à l'article 159 dans les termes suivants :

« Article 159. Infractions graves

(...)

6 bis. Ne pas accomplir les obligations en matière de plans et mesures d'égalité qui établit la Loi pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et d'opportunités et à la non-discrimination entre femmes et hommes ou la convention collective qui résulte applicable, incluant le non-respect des obligations d'élaboration et enregistrement du registre sur la division professionnelle de genre et de prévention et abordage du harcèlement sexuel et du harcèlement par raison de sexe prévues aux articles 57 et 59, respectivement, de la Loi citée. (...) »

6. Il se modifie le paragraphe 4 de l'article 160 et s'ajoute un paragraphe 4 bis et un paragraphe 4 ter dans les termes suivants :

« Article 160. Infractions très graves

(...)

4. Les licenciements et les renonciations entrepreneuriales discriminatoires et autres décisions unilatérales de l'entrepreneure ou l'entrepreneur qui impliquent des discriminations en matière de rétributions, formation, promotion et autres conditions

de travail, par raison de naissance, race, sexe, orientation sexuelle, origine, religion, handicap, opinion ou n'importe quelle autre condition personnelle, sociale ou culturelle, ou d'affiliation ou pas, à une organisation syndicale ou politique, par la condition de personne déléguée des salariés, membre du comité d'entreprise, personne salariée avec un mandat ou déléguée syndicale avec représentation au comité d'entreprise ou qui soit déléguée des personnes salariées, tout comme les décisions de l'entrepreneure ou l'entrepreneur qui supposent un traitement défavorable ou un effet négatif contre un travailleur comme conséquence de la présentation d'une plainte, réclamation, dénonciation, demande judiciaire ou recours, de n'importe quel type, adressée à empêcher sa discrimination et à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination, ou comme conséquence d'avoir intervenu comme témoin dans une procédure judiciaire, administrative ou interne adressée à empêcher la discrimination ou à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination.

4 bis. Le harcèlement sexuel et le harcèlement par raison de sexe, lorsqu'il se produise dans le domaine des facultés de direction entrepreneuriale, indépendamment de qui soit le sujet actif.

4 ter. Ne pas élaborer ou ne pas appliquer le plan d'égalité, ou le faire ne pas respectant de façon manifeste les sujets prévus dans l'article 58 de la Loi pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et d'opportunités et à la non-discrimination entre femmes et hommes. (...) »

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

1. Il se modifie le paragraphe 2 de l'article 4 dans les termes suivants :

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

(...)

2. Personne ne peut être discriminé par raison d'ascendance ou naissance, nationalité ou manquement de nationalité, origine national, racial ou ethnique, couleur, sexe ou genre féminin, religion, conviction ou opinion philosophique, politique ou syndicale, langue, âge, handicap, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, ou n'importe quelle autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. (...) »

Il se modifie l'article 33 dans les termes suivants :

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

Le Gouvernement et les comuns, à proposition du ministère compétent en matière d'égalité de traitement et non-discrimination, doivent adopter avec une périodicité quadriennale un programme pour promouvoir l'égalité effective des femmes et les hommes dans leurs domaines respectifs. Ces programmes doivent inclure des mesures spécifiques pour favoriser la conciliation de la vie familiale et de travail ».

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

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

« Article 21. Prestations de soutien

1. (...)

b) Service d'attention intégrale aux victimes de violence de genre. Est le service social qui offre aux femmes et, si nécessaire, à leurs filles et fils mineurs, une attention pluridisciplinaire relative à la protection, l'information, l'orientation, le conseil et la récupération, et qui comprend les versants psychologique, juridique et sociale. Inclut les services et équipements nécessaires pour garantir cette attention.

Ce service doit mener 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, tout comme par type de violence et type d'intervention par les services sociaux. (...) »

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

1. Il se modifie l'article 23 de la Loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre, lequel reste rédigé dans les termes suivants :

« Article 23. Légitimation active

1. Peut déposer plainte légitimement devant la juridiction administrative et fiscale :

a) N'importe quelle personne physique ou juridique, publique ou privée, en relation avec les actions soumises au contrôle de la juridiction administrative et fiscale selon l'article 1, lettre a, de cette Loi.

b) N'importe quelle personne physique ou juridique, publique ou privée, qui aille un intérêt, droit ou expectative de droit liées avec les actions soumises au contrôle de la juridiction administrative et fiscale selon l'article 1, lettre a, de cette Loi.

c) L'Administration publique pour obtenir la déclaration de nullité de plein droit d'une action administrative, conformément avec le Code de l'Administration.

2. Pour la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, elles sont aussi légitimées pour intervenir, en nom et intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition qui comptent avec leur autorisation, les organisations syndicales et les associations et organisations constituées légalement qui aillent comme but primordial la défense et la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination et développent leur activité sur le territoire andorran. En particulier, pour la défense du droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination par raison de sexe, elles sont aussi légitimées pour intervenir, en nom et intérêt des personnes affiliées ou associées, et à

condition qui comptent avec leur autorisation, les associations de défense et promotion des droits des femmes.

Ce n'est pas nécessaire cette autorisation lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile de déterminer, sans aucun préjudice de la légitimation procédurale des personnes qui puissent arriver à s'identifier comme affectées. »

2. Il se supprime l'article 44 bis de la Loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre de 1989.

Disposition finale seizième. Modification du Code de procédure civile

1. Ils se modifient les paragraphes 2 et 3 de l'article 34 de la Loi 24/2018, du 18 octobre, du Code de procédure civile lequel reste rédigé dans les termes suivants :

« Article 34. Droit d'action et légitimation

1. Le droit à la juridiction octroie à la personne qui pose plainte le droit à demander tutelle judiciaire au tribunal et d'obtenir, avec le respect préalable des conditions processuelles, une déclaration sur le fonds de la procédure. La personne qui pose plainte a le droit à s'opposer aux prétentions qui s'exercent.

2. Elles ont de la légitimation pour agir dans la procédure les personnes titulaires de la relation juridique ou de l'objet de litige qui aillent intérêt en l'estimation ou le rejet des prétentions qui s'exercent.

3. Cependant, cette Loi ou les autres lois applicables peuvent attribuer la légitimation procédurale à une personne différente de celle titulaire de la relation juridique ou de l'objet de litige. Concrètement, pour la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, elles sont aussi légitimées pour intervenir, en intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition qui comptent avec leur autorisation, les organisations syndicales, les associations professionnelles de travailleurs par compte propre, les organisations de consommateurs et usagers et les associations et organisations constituées légalement qui aillent comme but primordial la défense et la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination et développent leur activité sur le territoire andorran. En particulier, pour la défense du droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination par raison de sexe, elles sont aussi légitimées pour intervenir, en nom et intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition qui comptent avec leur autorisation, les associations de défense et promotion des droits des femmes.

Ce n'est pas nécessaire cette autorisation lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile de déterminer, sans aucun préjudice de la légitimation procédurale des personnes qui puissent arriver à s'identifier comme affectées. (...) »

2. Il se modifie le paragraphe 2 et s'ajoute un paragraphe 3 de l'article 287 de la Loi 24/2018, du 18 octobre, du Code de procédure civile lequel reste rédigé dans les termes suivants :

« Article 287. Légitimation active et passive

(...)

2. Cependant pour la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans une procédure de travail, elles sont aussi légitimées pour intervenir, en nom et intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition qu'elles comptent avec leur autorisation, les organisations syndicales et les associations et organisations constituées légalement qui aient comme but primordial la défense et la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination et développent leur activité sur le territoire andorran. En particulier, pour la défense du droit à l'égalité de traitement et la non-discrimination par raison de sexe, elles sont aussi légitimées pour intervenir, en nom et intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition qu'elles comptent avec leur autorisation, les associations de défense et promotion des droits des femmes.

Ce n'est pas nécessaire cette autorisation lorsque les personnes affectées sont une pluralité indéterminée ou difficile de déterminer, sans aucun préjudice de la légitimation procédurale des personnes qui puissent arriver à s'identifier comme affectées.

3. La personne harcelée est la seule qui est légitimée dans les procédures sur harcèlement sexuel et harcèlement par raison de sexe ».

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

1. Il se modifie l'article 30 paragraphe 6 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénale 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 se donne à une personne ou un collectif par raison de naissance, de nationalité ou de manquement de nationalité, d'origine raciale ou ethnique, de sexe ou genre féminin, de religion, de conviction ou opinion philosophique, politique ou syndicale, de langue, d'âge, d'handicap, d'orientation sexuelle, d'identité ou expression de genre, ou de n'importe quelle autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

[...]. »

2. Il s'incorpore un nouvel article 114 bis à la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénale comme suit :

« Article 114 bis. Violence de genre :

1. Celui qui exerce de la violence physique ou psychologique basée en une discrimination par raison de sexe ou genre, à l'égard d'une femme pour la simple raison d'être femme,

qui comporte ou soit susceptible de comporter des dommages ou souffrances physiques, sexuels, psychologiques ou économiques, tout comme la menace de les mener, la coaction ou la privation arbitraire de liberté, dans le domaine public ou privé, doit être puni avec une peine d'emprisonnement de jusqu'à deux ans, sans aucun préjudice des peines correspondantes par le résultat dommageable si ont été causées.

2. Le conjoint ou celui qui est ou a été lié 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 avec une peine d'emprisonnement de trois mois jusqu'à trois ans, sans aucun préjudice des peines correspondantes par le résultat dommageable si ont été causées.

3. L'application du type pénal de cet article exclut l'application de celui prévu dans l'article 114. »

3. Ils s'ajoutent des nouveaux paragraphes 3 et 4 dans l'article 116 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénale, dans les termes suivants :

« Article 116. Lésions qualifiées

(...)

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

4. Doit être puni également celui qui facilite à une personne des moyens pour qui se soumette aux conduites décrites au paragraphe 2. La peine doit être la même à la prévue par l'auteur du fait principal si les moyens facilités sont essentiels pour la production du résultat et la réduite à la moitié des limites minimums et maximums prévues dans la loi dans le reste de supposés de faveur. »

4. Il se modifie l'article 144 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénale dans les termes suivants :

« Article 144. Agression sexuelle

1. Celui qui, sans consentement, avec un consentement vicié ou par le biais de violence ou intimidation, détermine à une personne pour prendre parti en un comportement ou relation sexuelle doit être puni avec une peine d'emprisonnement de trois mois jusqu'à trois ans.

2. A effet du paragraphe antérieur, on comprend par commis sans consentement ou avec un consentement vicié le comportement ou relation sexuelle réalisé avec une personne privée de son sens, inconsciente ou incapable d'opposer résistance, ou avec abus de son incapacité. Toutefois, on comprend par commis sans consentement le comportement ou relation sexuelle réalisé avec des personnes mineures de 14 ans.

3. La tentative est punissable. »

5. Il se modifie l'article 146 de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénale, dans les termes suivants :

« Article 146. Agressions qualifiées

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

a) Exécuter le fait en groupe, en concourant deux ou plus 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 par raison de son âge, incapacité, maladie ou situation. En tout cas on considère que la victime est spécialement vulnérable par raison de son âge lorsqu'elle a un âge inférieur à 14 ans. Dans ce supposé les peines s'appliquent dans sa moitié supérieure.

d) Lorsque en attention à la nature de la conduite sexuelle, les moyens utilisés, les circonstances spécifiques ou n'importe quel autre motif, l'agression sexuelle aille un caractère dégradant et vexatoire pour la victime.

e) Lorsque l'agression soit réalisée avec prévalence d'autorité, de supériorité, avec abus de confiance, ou en situation de besoin ou dépendance.

f) Lorsque la victime soit privée de sens.

g) Lorsque, par le biais de l'agression, se mette en danger la vie ou l'intégrité physique de la victime.

h) Lorsque l'agresseur de façon directe, ou par le biais de l'intervention d'un tiers, aille laissé à la victime dans une situation d'incapacité, d'impuissance ou d'inconscience de façon intentionnée pour exécuter l'agression sans résistance de la victime, en la incitant à la consommation excessive de boissons alcoolisées, ou par le biais de l'usage de médicaments, drogues ou n'importe quelle autre substance naturelle ou chimique.

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

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

3. La tentative est punissable dans tous les cas. La proposition par le biais des technologies de l'information et la communication d'une rencontre avec un mineur de 14 ans avec le but de commettre l'infraction décrite aux articles 144 et 145 est considérée tentative si la proposition a été suivie d'actions matérielles qui conduisent à la rencontre surnommée. »

6. Il s'ajoute un nouvel article 146 bis à la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénale, dans les termes suivants :

« Article 146 bis. Harcèlement sexuel

Celui qui adopte un comportement de caractère sexuel, verbal, non verbal ou physique, vers une personne, pas souhaité par cette personne, qui aille par but ou par effet la violation de sa dignité, doit être puni avec peine d'arrestation. »

7. Il se modifie le chapitre deuxième 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 pénale, dans les termes suivants :

« Article 147. Actes sexuels sans consentement

(Sans contenu) »

« Article 148. Abus sexuels avec prévalence à des mineurs

(Sans contenu) »

« Article 149. Abus sexuels avec prévalence à des majeurs d'âge

(Sans contenu) »

« Article 149 bis. Harcèlement sexuel

(Sans contenu) »

8. Il s'ajoute une disposition transitoire troisième à la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénale, dans les termes suivants :

« Disposition transitoire troisième

Les modifications du Code pénal adoptées par la Loi pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et d'opportunités et à la non-discrimination entre femmes et hommes n'ont pas d'incidence sur les personnes qui ont été condamnées antérieurement par les articles qui se dérogent dans cette dernière Loi, étant donné que ne se produit pas une dépénalisation de la conduite, laquelle continue à être typifiée dans les nouveaux articles. »

Disposition finale dix-huitième. Mise à jour de quantités

Le Gouvernement, par le biais des lois du budget, peut modifier les montants des amendes coercitives qui s'établissent dans cette Loi.

Disposition finale dix-neuvième. Institut Andorran des Femmes

Le Gouvernement doit développer réglementairement l'Institut Andorran des Femmes prévu dans l'article 27 de cette Loi dans le délai maximum de six mois depuis le jour ou celle-là entre en vigueur.

Disposition finale vingtième. Registre de données et indicateurs sur la division professionnelle de genre

Le Gouvernement doit développer réglementairement un registre public pour le registre des données et les indicateurs sur la division professionnelle de genre prévus dans l'article 56 de cette Loi dans le délai de six mois depuis le jour ou celle-là entre en vigueur.

Disposition finale vingt et unième. Plans d'égalité aux entreprises

L'obligation d'élaborer des plans d'égalité prévue dans l'article 57 de cette Loi doit s'appliquer dans un délai de douze mois depuis l'entrée en vigueur de cette Loi.

Disposition finale vingt et deuxième. Registre de plans d'égalité

Le Gouvernement doit développer réglementairement un registre public de plans d'égalité dans le délai de six mois depuis l'entrée en vigueur de cette Loi.

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

Le Gouvernement doit développer réglementairement les conditions d'accès et de reconnaissance économique du distinctif dans le délai maximum de six mois depuis le jour de l'entrée en vigueur de cette Loi.

Disposition finale vingt et quatrième. Textes consolidés

Le Gouvernement est chargé, dans le délai maximum de six mois depuis le jour de l'entrée en vigueur de cette Loi et dans les termes prévus dans l'article 116 du Règlement du Conseil Général, avec l'envoi au Conseil Général du Projet de texte consolidé de la Loi qualifiée d'éducation ; de la Loi 17/2018, du 26 juillet, de planification du système éducatif andorran ; de la Loi 14/2018, du 21 juin, d'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 au Principauté de l'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 la éradication de la violence de genre et de la violence domestique ; de la Loi générale de 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, d'occupation ; de la Loi 31/2018, du 6 décembre, de relations de travail ; de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination ; de la Loi 6/2014, du 24 avril, de services sociaux et socio sanitaires ; 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 civil, et de la Loi 9/2005, du 21 février, qualifiée du Code pénal, et qui y inclut les modifications introduites jusqu'aujourd'hui dans ces lois.

Disposition finale vingt et cinquième. Entrée en vigueur

Cette Loi va entrer en vigueur le lendemain de sa publication au Bulletin Officiel du Principauté de l'Andorre.

Casa de la Vall, 31 mars 2022

Roser Suñé Pascuet

Syndique Générale

Nous les coprinces on l'adopte et on la promulgue et on ordonne sa publication au Bulletin Officiel du Principauté de l'Andorre.

Joan Enric Vives Sicília

Evêque d'Urgell

Coprince de l'Andorre

Emmanuel Macron

Président de la République Française

Coprince de l'Andorre