

IAD

Institut Andorrà
de les **Dones**



INFORME
2024 - 2025

DONES i IGUALTAT

Edició: Institut Andorrà de les Dones
Av. Tarragona, 58
Edifici Les Columnes, local 5
AD500 ANDORRA LA VELLA
T. (+376) 760 900
info@iad.ad
www.iad.ad
NRT D-802948-A

© Institut Andorrà de les Dones
Dipòsit legal: AND.111-2024
ISBN: 978-99920-3-410-1

Edició: Institut Andorrà de les Dones
Fotografia de portada: ©IAD
Correcció: Anem Editors
Maquetació: Mersi Studio

Es permet la còpia, la distribució i la comunicació pública del document *Informe 2024-2025 de l'Institut Andorrà de les Dones*, sempre que se'n citi la font segons les dades detallades seguidament: IAD-INSTITUT ANDORRÀ DE LES DONES – Informe de l'Institut Andorrà de les Dones.



ÍNDEX

Introducció	4
1. L'Institut Andorrà de les Dones (IAD)	5
1.1. Competències	5
A. L'impuls de la igualtat de gènere	5
B. El control i el seguiment de les polítiques públiques	5
C. L'avaluació i la rendició de comptes	6
2. L'Observatori de la Igualtat	7
2.1. Funcions i composició institucional	7
2.2. Necessitat d'un model estable de recerca en igualtat de gènere	7
2.3. El Gender Equality Index (GEI) com a marc metodològic de referència	8
2.4. Aproximació adoptada a Andorra i estat de les dades disponibles	10
3. Àmbits temàtics analitzats	11
3.1. Bretxa salarial	11
3.2. Plans d'igualtat i registre de la bretxa	12
3.3. Permisos igualitaris i corresponsabilitat: una reforma clau	13
3.4. Mitjans de comunicació i ús del llenguatge inclusiu	14
3.5. Violència digital i ciberviolència	15
3.6. Recomanacions internacionals i drets sexuals i reproductius	20
4. Recomanacions i conclusions	23



Introducció

El 2025 ha estat un any de canvis per a l'Institut Andorrà de les Dones (IAD). Creat el 2023 per la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, l'IAD ha continuat avançant en la implementació de les seves funcions i en el desplegament de la seva estratègia.

L'elaboració de l'informe anual que ha de reflectir la situació real de les dones a Andorra és una de les funcions més significatives de l'Institut, ja que defineix una de les seves principals raons de ser: l'anàlisi i la difusió de dades. Sense una recopilació de dades objectives, sistemàtiques i comparables és difícil establir les millors accions d'impuls, avaluació i control que corresponen a l'IAD. Igualment, resulta complex formular recomanacions que ajudin els poders públics a dissenyar polítiques més eficaces i a assignar adequadament els recursos, d'acord amb criteris d'eficiència i equitat.

L'informe anterior, el primer de l'IAD, dut a terme durant l'any 2024, va representar un esforç ingent de recopilació d'informació per la manca d'una sistematització en la recollida de dades per part de les entitats públiques. Aquest continua sent un repte important que dificulta aquesta missió. És en aquest context que l'Institut Andorrà de les Dones ha proposat, en el marc de l'Observatori de la Igualtat, definir una metodologia concreta de recopilació i anàlisi que permeti assentar unes bases sòlides per a una recollida d'informació sistemàtica, consistent i homologable en termes comparatius. L'objectiu és poder oferir, any rere any, una fotografia cada vegada més real i precisa de la situació de les dones a Andorra treballant amb els equips tècnics de què disposen Andorra Recerca i Innovació (AR+I) i el Departament d'Estadística per a aquesta tasca. Aquest informe 2024-2025, presentat al Consell General el 15 de desembre del 2025, s'inscriu, doncs, en un procés de transició i construcció.

En un primer bloc, aquest treball exposa el marc institucional i metodològic a partir del qual l'IAD ha d'exercir la seva funció d'avaluació, tot explicant les competències de l'Institut, el paper de l'Observatori de la Igualtat i els motius que ens han portat a l'elecció del Gender Equality Index (GEI) com a model de referència per estructurar la recerca. Aquest apartat posa les bases sobre els indicadors amb què s'articularen els futurs informes anuals de l'IAD, quina metodologia s'utilitzarà i en quina línia ja s'ha començat a treballar de manera coordinada entre el Departament d'Estadística, l'equip de recerca de l'AR+I, la Secretaria d'Estat d'Igualtat i l'Institut Andorrà de les Dones.

En un segon bloc, aquest estudi presenta informació sobre algunes de les qüestions més rellevants abordades durant els anys 2024 i 2025. Entre aquests aspectes, s'hi inclouen l'estat dels plans d'igualtat, els treballs que s'han posat en marxa en relació amb les dades sobre la bretxa salarial i l'anàlisi de la violència de gènere en l'entorn digital, així com algunes de les recomanacions internacionals més recents en matèria d'igualtat, sense eludir l'assumpte dels drets sexuals i reproductius i, en particular, el debat sobre la despenalització de l'avortament.

Amb aquesta estructura transitòria, l'informe vol establir un camí progressiu cap a la consolidació d'un sistema estable d'indicadors d'igualtat de gènere que sigui útil tant per als poders públics com per al conjunt de la societat andorrana, i que permeti avançar cap a polítiques públiques cada vegada més fonamentades en dades objectives i contrastables.

Judith Pallarés Cortés
Secretària general



1. L'Institut Andorrà de les Dones (IAD)

1.1 COMPETÈNCIES

L'Institut Andorrà de les Dones (IAD) desenvolupa les seves competències en un context institucional recent i en evolució, marcat per la voluntat de consolidar un model eficaç de polítiques públiques d'igualtat. L'experiència acumulada des que es va crear ha posat de manifest la necessitat de clarificar i delimitar amb precisió els rols institucionals implicats en aquest àmbit, amb l'objectiu d'evitar duplicitats, optimitzar els recursos disponibles i garantir una acció pública coherent.

En aquest sentit, es fa necessari revisar i adaptar el reglament de funcionament de l'Institut per definir de manera més clara les funcions de les membres de la Comissió Executiva, així com per fixar amb més precisió quines atribucions corresponen a l'Institut Andorrà de les Dones i quines a la Secretaria d'Estat d'Igualtat. Aquest aclariment respon a la voluntat de reforçar la complementarietat institucional i assegurar una distribució eficient de les responsabilitats.

L'acció de l'IAD es desenvolupa, a més, en un marc de treball transversal i interinstitucional que implica una coordinació constant amb els comuns, els departaments del Govern i altres organismes públics i parapúblics. Aquesta dimensió transversal és indispensable per garantir la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques públiques.

D'acord amb l'article 27.2 de la Llei 6/2022, del 31 de març, les competències de l'Institut Andorrà de les Dones s'articulen al voltant de tres grans eixos: l'impuls, el control i l'avaluació de les polítiques d'igualtat.

A. L'IMPULS DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

L'IAD exerceix una funció d'impuls orientada a promoure la participació plena de les dones en tots els àmbits de la societat. En aquest marc, posa en marxa accions de sensibilització i formació, i dona suport tècnic a l'elaboració i la implementació de plans d'igualtat, tant en l'àmbit públic com en el privat.

Així mateix, l'Institut ha d'actuar com a centre de referència en matèria d'igualtat mitjançant l'assessorament especialitzat, la generació de coneixement i la creació de guies i manuals. Aquesta tasca d'impuls és essencial per reforçar les capacitats institucionals i avançar cap a una cultura social i administrativa sense biaixos de gènere.

B. EL CONTROL I EL SEGUIMENT DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

Una segona funció fonamental de l'IAD és el control i el seguiment de l'aplicació de les mesures d'igualtat. A l'Institut li pertoca revisar la implementació de les polítiques dels organismes públics i l'anàlisi del compliment de les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere.

En aquest àmbit, a l'IAD li correspon revisar l'elaboració dels informes d'impacte de gènere de les normes i vetllar pel tractament no discriminatori de la imatge de les dones en els mitjans de comunicació i en la publicitat, per així contribuir a prevenir la reproducció d'estereotips sexistes.

L'IAD promou la participació plena de les dones en tots els àmbits de la societat.



C. L'AVALUACIÓ I LA RENDICIÓ DE COMPTES

Finalment, l'IAD té atribuïda una funció de valoració orientada a mesurar l'eficàcia real de les polítiques públiques d'igualtat. Aquesta tasca inclou la participació en el disseny d'indicadors, l'examen de la implementació de les mesures adoptades i la fiscalització del compliment dels compromisos internacionals assumits per Andorra en aquesta matèria.

En aquest marc, destaca l'obligació de l'Institut d'elaborar i presentar un informe anual d'avaluació sobre la situació de les dones a Andorra, així com la seva participació en el disseny del sistema estadístic amb perspectiva de gènere. Aquest encàrrec reforça la transparència, la rendició de comptes i la presa de decisions basada en dades objectives.

L'IAD té una funció de control i seguiment de l'aplicació de les mesures d'igualtat.

IAD

Llei 6/2022

Art. 27.2) L'IAD té com a missió la promoció de la participació de les dones en tots els àmbits, a través de:

Línies ESTRATÈGIQUES

2023 - 2028

3.n)

1. Promoció de les relacions igualitàries i lluita contra els estereotips sexuals i sexistes
2. Impuls de la igualtat en l'àmbit laboral i econòmic
3. Foment de la corresponsabilitat familiar i de la conciliació
4. Suport a la salut i al benestar de les nenes, noies i dones
5. Contribució a eliminar la violència contra les dones
6. Estímul de la participació i la paritat en tots els llocs de responsabilitat.

L'IMPULS

- 3.b) Observatori de la igualtat
- 3.e) Campanyes
- 3.j) Formació
- 3.k) Assessorament plans d'igualtat.
- 3.l) i art. 59.2: Base de dades de dones expertes.
- Disposició addicional primera: guies i manuals

EL CONTROL

- 3.a) Participar en el disseny de mesures i revisar la seva implementació.
- 3.c) Informes impacte de gènere de les normes.
- 3.d) i art. 59.6: Seguiment mitjans i publicitat 1.

AVALUACIÓ

- 3.a) Participar en el disseny de mesures i avaluar la seva implementació.
- 3.h) Fiscalitzar el compliment dels convenis internacionals.
- 3.m) Informe d'avaluació anual.
- Art. 32.3 disseny d'estadístiques.

ÒRGAN CONSULTIU I REPRESENTATIU

- 3.f) i 3.g) Representar a les dones nacional i internacionalment
- 3.i) Actuar com a òrgan consultiu del Consell General, Govern i dels Comuns.



2. L'Observatori de la Igualtat

2.1 FUNCIONS I COMPOSICIÓ INSTITUCIONAL

L'Observatori de la Igualtat es concep com l'espai tècnic de referència per a la recopilació, la sistematització i l'anàlisi de dades amb perspectiva de gènere a Andorra. Es tracta d'un òrgan col·legiat de caràcter tècnic, regulat pel Decret 42/2023, del 25 de gener, del Reglament de l'Observatori, que n'estableix el marc jurídic, les funcions i el funcionament.

Dins les seves atribucions principals, dona suport a l'Institut Andorrà de les Dones en el compliment del seu mandat d'avaluació, mitjançant la generació d'evidència objectiva i contrastable que permeti analitzar la situació de les dones i orientar les polítiques públiques d'igualtat.

L'Observatori es fonamenta en un treball multidisciplinari i interinstitucional, i està integrat pel Departament d'Estadística, l'equip de recerca de l'AR+I, la Secretaria d'Estat d'Igualtat i l'Institut Andorrà de les Dones. El seu funcionament es basa en la coordinació amb els departaments del Govern, els comuns i altres organismes públics i parapúblics, atesa la naturalesa transversal de les desigualtats de gènere. Aquesta transversalitat fa imprescindible una governança compartida de les dades, optimitzar els recursos disponibles i garantir una actuació institucional coherent i eficient.

2.2 NECESSITAT D'UN MODEL ESTABLE DE RECERCA EN IGUALTAT DE GÈNERE

La disponibilitat de dades sobre la situació de les dones a Andorra ha estat fins ara fragmentada, no sempre comparable en el temps i sovint inexistent. Aquesta situació dificulta l'avaluació de l'impacte real de les polítiques públiques i limita la capacitat de formular recomanacions basades en l'evidència.

Per aquest motiu, es considera imprescindible avançar cap a un model estable de recerca en igualtat de gènere, que permeti:

- Definir indicadors comuns
- Establir criteris metodològics compartits
- Garantir la continuïtat temporal de les dades
- Facilitar la comparació amb altres països.



Metodologia del Gender Equality Index (EIGE):

• Estàndard europeu.

• Marc estable d'indicadors.

• Metodologia objectiva i transparent.

• Fomenta la coordinació institucional.

2.3 EL GENDER EQUALITY INDEX (GEI) COM A MARC METODOLÒGIC DE REFERÈNCIA

En aquest context, l'Observatori de la Igualtat, a proposta de l'IAD, adopta com a marc metodològic de referència el Gender Equality Index (GEI), una eina desenvolupada per l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) que mesura el grau d'igualtat entre dones i homes als països europeus i és reconegut internacionalment.

El GEI estructura l'anàlisi de la igualtat en sis dimensions principals:

- Treball
- Diners
- Coneixement
- Temps
- Poder
- Salut

També incorpora dos àmbits addicionals que permeten una lectura més completa de les desigualtats:

- La violència de gènere
- Les desigualtats interseccionals



Font: Banc d'imatges.

Aquest enfocament fa possible analitzar la igualtat de gènere de manera integral, tenint en compte tant les condicions materials com els factors socials, institucionals i estructurals que influeixen en la vida de les dones.



Font: Institut Europeu per a la igualtat de Gènere (2025). *Índex d'igualtat de gènere 2025: dades més precises per a un món canviant.*



2.4 APROXIMACIÓ ADOPTADA A ANDORRA I ESTAT DE LES DADES DISPONIBLES

L'aplicació del GEI a Andorra es troba en una fase inicial. Actualment, el país no disposa de totes les dades necessàries per calcular l'índex complet en els mateixos termes que els estats membres de la Unió Europea. Tanmateix, l'anàlisi efectuada per l'Observatori de la Igualtat permet identificar amb claredat l'estat de la informació que hi ha.

De la feina prèvia duta a terme per l'AR+I cal destacar que, de les 31 variables utilitzades pel model del GEI, 9 indicadors estan disponibles de manera directa a Andorra, 19 tenen dades parcials o equivalents, i 3 indicadors no compten actualment amb dades.

La disponibilitat d'indicadors varia segons el domini analitzat. Àmbits com el poder o la salut presenten un nombre més elevat de dades a l'abast o parcialment comparables, mentre que altres, com el temps o el coneixement, mostren mancances més importants.

Domini	Indicadors GEI	Indicadors Andorra	Indicadors parcials o similars	Sense dades
Treball	5	1	3	1
Diners	4	1	3	
Coneixement	3		2	1
Temps	4		4	
Poder	8	3	5	
Salut	7	2+(2)*	2	1
Total	31	9	19	3

Font: Andorra, Recerca i Innovació (Observatori).

*Dos indicadors molt similars però no idèntics.

L'anàlisi inicial dels 31 indicadors del model posa de manifest, però, que una part de la informació necessària no es pot obtenir amb les fonts actuals i requereix treball de camp específic. Per aquest motiu, ja s'està treballant en el disseny d'una enquesta nacional, en coordinació amb els organismes implicats, amb l'objectiu d'establir una recollida de dades sistemàtica i estable que permeti disposar, any rere any, d'un informe cada vegada més proper a la realitat de la situació de les dones a Andorra.

Cal destacar que l'Institut Andorrà de les Dones manté contacte directe amb l'equip tècnic de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere, que ens ha ofert suport tècnic per resoldre els dubtes que puguin sorgir en el desenvolupament dels indicadors i facilitar una aproximació progressiva i coherent a la metodologia del GEI. En aquest context, durant la presentació de l'Informe 2025 del GEI, l'Institut Europeu va comunicar diversos ajustos metodològics rellevants, que inclouen la modificació d'alguns indicadors i l'ampliació de la informació en àmbits especialment sensibles i d'actualitat, com la bretxa salarial o la violència digital contra les dones.

Aquest procés d'adaptació metodològica explica que, en aquesta fase inicial, no s'hagi pogut avançar més ràpidament en l'obtenció de dades més detallades. Tanmateix, ha permès establir, des de l'Observatori de la Igualtat, les bases d'un treball sòlid i estructurat, orientat a disposar, en els propers anys, d'informes cada vegada més consistents, coherents i comparables amb els estàndards internacionals. De tota manera, en compliment del mandat establert per la Llei 6/2022, que atribueix a l'Institut Andorrà de les Dones l'obligació de presentar anualment al Consell General un informe sobre la situació de les dones a Andorra, l'aplicació progressiva de la metodologia del GEI reforça la solidesa tècnica, la transparència i la utilitat d'aquest exercici, tot consolidant-lo com una eina de referència per avaluar les polítiques públiques d'igualtat i la presa de decisions.

3. Àmbits temàtics analitzats

3.1 BRETXA SALARIAL

Segons dades oficials del Departament d'Estadística del 2024, la desigualtat salarial entre dones i homes a Andorra continua sent significativa. La retribució mensual bruta mitjana dels homes és de 3.223,8 €, mentre que la de les dones és de 2.306,3 €, fet que representa una bretxa salarial mitjana del 28,46%.

Si es pren com a referència la mediana salarial, la diferència també és considerable: 2.566,8 € per als homes enfront dels 1.989,7 € de les dones, amb una bretxa salarial mediana del 22,48%.¹

Aquestes dades evidencien una desigualtat estructural que no es pot explicar exclusivament per factors com l'ocupació o la jornada. Per tant, cal millorar els indicadors que estructurin aquesta dada per poder implementar mesures eficients i sostenibles que permetin corregir aquesta realitat.

Algunes iniciatives en vigor que ens han d'ajudar en aquest sentit són el registre de la bretxa i els plans d'igualtat de les empreses.

Mesura salarial	Homes (€)	Dones (€)	Bretxa (€)	Bretxa (%)
Mitjana mensual bruta	3223,8	2306,3	917,5	28,46%
Mediana mensual bruta	2566,8	1989,7	577,1	22,48%

Estadistica.ad



22,50%

Font: Banc d'imatges.

¹ En línia a: <<https://www.estadistica.ad/porta/apps/sites/#/estadistica-ca/pages/publicacio?ldioma=ca&ld=33649&ld-Cat=4>>.

La desigualtat salarial entre dones i homes a Andorra continua sent significativa.

Bretxa salarial mitjana del 28,46%.

Bretxa salarial mediana del 22,48%.



Totes les empreses de més de 50 persones treballadores han de disposar d'un pla d'igualtat.

3.2 PLANS D'IGUALTAT I REGISTRE DE LA BRETXA

Tot i que la legislació andorrana estableix l'obligació per a totes les empreses de més de 50 treballadors/es de disposar d'un pla d'igualtat, l'any 2024 només 101 l'havien presentat —82 empreses el 2023 i 19 el 2024—, però el total que hi estaven obligades era de 167. Això implica que encara en falten 66 per complir amb la norma.²

Pla d'igualtat: 167 empreses estaven obligades a presentar-lo i només ho van fer 101:

- Any 2023 -> El van presentar 82 empreses
- Any 2024 -> El van presentar 19 empreses

Quant al registre de la bretxa salarial, les dades mostren una baixa implementació: l'any 2023 hi havia 2.426 registres fets, mentre que el 2024 n'hi havia 2.389, d'un total de 13.493 empreses actives. Cal tenir en compte que no totes les empreses estan obligades a registrar la bretxa (per exemple, les unipersonals o les que només tenen plantilla d'un sol gènere). Tot i això, l'article 56 de la Llei 6/2022 estableix que les empreses han de calcular tant la diferència global de les retribucions com les diferències segons franges d'edat, grups professionals i categories equivalents.

Bretxa salarial: 13.493 empreses actives el 2022:*

- Any 2023 -> 2.426 empreses registren la bretxa salarial
- Any 2024 -> 2.389 empreses registren la bretxa salarial

*En línia a: <<https://www.estadistica.ad/portal/apps/sites/#/estadistica-ca/pages/publicacio?Idioma=ca&Id=33660&Id-Cat=4>>.

L'aplicació d'aquest article presenta dificultats, especialment per a petites empreses. Per aquest motiu, es proposa que per a les que tenen menys de 50 treballadors les lletres a) i b) de l'article 56 es puguin obtenir directament a partir de dades de la CASS, mentre que les empreses de més de 50 empleats incorporin els altres conceptes dins els seus plans d'igualtat (cada quatre anys). Això reduiria la càrrega directa sobre les empreses i, alhora, milloraria la qualitat i la cobertura de les dades.³

En aquest sentit, és crucial que la digitalització dels tràmits de Govern, CASS, comuns i altres organismes inclogui de forma automàtica la recollida de dades segregades. Només així es podrà conèixer amb precisió la presència de dones en societats, consells d'administració i altres òrgans decisius.

² Registre del Govern d'Andorra: Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana.

³ «Article 56. Bretxa professional de gènere.

1. Les empreses estan obligades a dur un registre anual amb els indicadors següents:

a) La diferència entre la mitjana de les retribucions globals anuals de les dones i la mitjana de les retribucions globals anuals dels homes.

b) La diferència entre la mitjana de la retribució dels homes i la mitjana de la retribució de les dones calculada a temps complet, per franja d'edat, grup professional segons la classificació professional aplicable a l'empresa i la categoria de llocs de treball equivalents o d'igual valor. [...]»

El 44,5% de les dones afirmen que es fan càrrec de les tasques de la llar, davant el 19,5% dels homes.

3.3 PERMISOS IGUALITARIS I CORRESPONSABILITAT: UNA REFORMA CLAU

Una de les mesures estructurals per trencar la bretxa de gènere és la corresponsabilitat en les tasques de cura i domèstiques. Segons l'Enquesta nacional de salut 2024, un 44,5% de les dones afirmen que es fan càrrec de les feines de la llar, mentre que aquest percentatge entre els homes és només del 19,5%.⁴

El Projecte de Llei per al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, actualment a tràmit legislatiu, aborda aquesta desigualtat introduint la regulació dels permisos per naixement d'infants amb criteris de corresponsabilitat. El text preveu un increment progressiu, de dues setmanes per any, fins a arribar a tenir una durada idèntica a la del descans per maternitat de vint setmanes.



Font: Getty Images.

L'informe Women, Business and the Law 2023⁵, del Banc Mundial, destaca que eliminar les barreres legals de gènere podria incrementar el PIB mundial a llarg termini fins a un 20%. Entre les recomanacions clau figura la igualació dels permisos de maternitat i paternitat, per garantir una participació més equitativa d'homes i dones en l'atenció als infants; combatre l'estigma laboral vinculat a la maternitat, i reforçar la protecció contra els acomiadaments relacionats amb l'embaràs o la cura.

Amb l'aprovació i la implementació efectiva, el Projecte de Llei seria una eina estratègica per assolir una igualtat real, promoure una cultura de corresponsabilitat i reduir aquesta desigualtat estructural.

Incrementar la corresponsabilitat és una necessitat per trencar la bretxa de gènere estructural.

⁴ Enquesta nacional de salut 2024. En línia a: <<https://www.govern.ad/ca/ministeris-i-secretaries-d-estat/ministeri-de-salut/sistemes-informacio-i-enquestes>>.

⁵ En línia a: <<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/e0437bc9-bac8-4486-959e-5be1dd45f253>>.

3.4 MITJANS DE COMUNICACIÓ I ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU

D'acord amb el que estableix la Llei 6/2022 per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i en particular amb l'article 59, l'Institut Andorrà de les Dones té el mandat de vetllar perquè els mitjans de comunicació i la publicitat utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista, transmetin una imatge igualitària i no estereotipada de dones i homes, i contribueixin activament a la lluita contra els estereotips de gènere i les discriminacions per raó de sexe.

L'article 59 determina, entre altres aspectes, que els mitjans han de promoure continguts sobre igualtat de gènere, garantir una representació equilibrada en la presa de decisions i en la programació, i evitar la difusió de continguts o publicitat discriminatoris, sexistes o que reproduïxin estereotips de gènere. Així mateix, atribueix a l'IAD la funció d'establir directrius d'actuació i fer seguiment dels continguts mediàtics i publicitaris amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació.

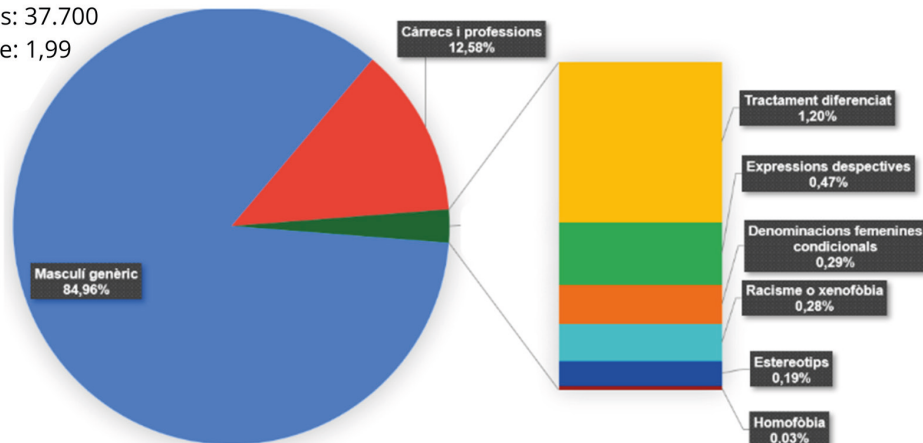
En aquest marc, i tenint en compte la dificultat material de fer un seguiment exhaustiu de totes les publicacions diàries que apareixen als mitjans de comunicació, l'IAD ha contractat un servei d'anàlisi, basat en intel·ligència artificial, que permet monitorar l'ús del llenguatge i la presència de continguts discriminatoris o estereotipats.

Entre el 12 de maig i el 30 de novembre del 2025, el sistema ha analitzat 10 mitjans de comunicació. Ha revisat 18.930 articles i ha identificat 37.700 expressions rellevants, amb una mitjana de 1,99 expressions per article. Les dades mostren que el masculí genèric continua sent predominant i representa el 84,96% de les expressions detectades, fet que evidencia que l'ús del llenguatge inclusiu encara no està plenament integrat en la pràctica comunicativa habitual.

Pel que fa a les expressions no inclusives o potencialment discriminatòries, es detecta un 12,58% relacionat amb l'ús no inclusiu en càrrecs i professions, així com la presència, en percentatges més baixos però significatius, de tractament diferencial (1,20%), expressions despectives (0,47%), denominacions femenines condicionals (0,29%), racisme o xenofòbia (0,28%), estereotips (0,19%) i homofòbia (0,03%).

SEGUIMENT ALS MITJANS (12/05/2025 - 30/11/2025)

- Mitjans analitzats: 10
- Articles revisats: 18.930
- Expressions totals: 37.700
- Mitjana per article: 1,99





Cal destacar que el sistema d'intel·ligència artificial utilitzat per a aquest seguiment ha estat entrenat específicament amb guies de llenguatge inclusiu en català reconegudes, entre les quals s'inclouen la Guia de llenguatge inclusiu de l'Institut Andorrà de les Dones, així com materials elaborats per universitats i altres organismes públics, d'acord amb els criteris lingüístics i d'igualtat vigents.

Tanmateix, cal subratllar que aquest exercici constitueix una fase inicial d'un procés que requereix una millora i revisió dels camps. La identificació d'alguns usos del llenguatge, estereotips o expressions discriminatòries encara presenta limitacions tècniques que fan necessari reforçar l'entesa semàntica i contextual de l'eina. En aquest sentit, la voluntat de l'IAD és continuar perfeccionant el sistema al llarg de l'any 2026, tant pel que fa a la precisió de l'anàlisi com a l'ampliació de les categories observades.

Amb aquest objectiu, l'eina ha estat presentada als mitjans de comunicació amb la voluntat explícita d'impulsar una feina conjunta de millora, en coherència amb l'esperit de corresponsabilitat que promou l'article 59 de la Llei 6/2022. Així mateix, es preveu ampliar el seguiment als espais de comentaris dels mitjans de comunicació, especialment davant la proliferació dels que poden constituir discursos d'odi. Aquests missatges afecten de manera desproporcionada les dones i altres col·lectius vulnerables, fet que incrementa les desigualtats interseccionals. Aquesta ampliació es considera clau per reforçar la prevenció, la detecció i la resposta institucional davant continguts que vulneren els drets fonamentals i el principi d'igualtat efectiva.

3.5 VIOLÈNCIA DIGITAL I CIBERVIOLÈNCIA

En els darrers anys, la violència digital s'ha convertit en una preocupació central per a tots els organismes internacionals, que l'han reconeguda com una forma greu de violència masclista, sovint invisibilitzada i facilitada per l'anonimat irresponsable a les xarxes. Afecta de manera desproporcionada dones i nenes, especialment les adolescents i les joves, i s'expressa de múltiples maneres: des de l'assetjament i la persecució en línia fins a la difusió d'imatges íntimes o discursos d'odi sexista.

El seu impacte és devastador, no només per la dimensió pública i viral, sinó també per les conseqüències emocionals i socials que genera: desconnexió digital forçada, silenciament, retraïment, autolesions o revictimització. Davant d'aquesta realitat, les institucions públiques tenen l'obligació de donar-hi una resposta específica, urgent i coordinada, com ja reclamen organismes com el Consell d'Europa i les Nacions Unides.

Les dades globals recollides pel Banc Mundial el 2023 són preocupants: una de cada tres dones al món ha patit violència física o sexual.⁶ En l'àmbit digital, fins al 73% de les dones europees han estat víctimes d'abusos en línia, el 95% del contingut denigrant que circula per Internet es dirigeix específicament contra dones i nenes, i el 59% de les adolescents i dones joves han patit violència digital.⁷

⁶ En línia a: <<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/01a0d4bd-e85e-4d36-8133-2d2b889cbff6>>.

⁷ Gender Equality Index report 2025. En línia a: <<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2025-sharper-data-changing-world#eige-files>>.



1/3 dones al món ha patit violència física o sexual al llarg de la vida.

Aquestes xifres evidencien una violència estructural que es trasllada als entorns digitals amb noves formes, com:

- Ciberassetjament (missatges hostils, sexualitzats o amenaçadors per les xarxes).
- Ciberpersecució (seguiment obsessiu de l'activitat en línia).
- Difusió no consentida d'imatges íntimes (*revenge porn*).
- Publicació maliciosa de dades personals (*doxing*).
- Discurs d'odi sexista (atacs o crides a la violència contra les dones)

Totes aquestes variants de violència digital tenen impactes devastadors en la salut mental, la llibertat d'expressió i la participació pública de les dones, especialment de les més joves. L'augment d'aquests casos durant la pandèmia de la COVID-19, amb un increment de fins al 50% en alguns països, posa de manifest la urgència de reconèixer i combatre la violència digital com una forma real i greu de violència de gènere.

Per fer front a aquesta situació, la Unió Europea ha aprovat la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlament Europeu i del Consell, del 14 de maig del 2024, relativa a la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica.⁸ Aquesta norma ens aporta llum sobre accions que recomanem que es prenguin en consideració i estableix, per primer cop, als estats membres les obligacions següents:

- Tipificar com a delictes penal les principals formes de violència digital de gènere: ciberassetjament, difusió no consentida de material íntim, ciberpersecució, hipertrucatges sexuals (*deepfakes*), ciberexhibicionisme, etc.
- Garantir serveis d'atenció les 24 hores per a víctimes, amb suport mèdic, jurídic i psicològic.
- Formar específicament el personal policial, judicial, sanitari i educatiu per identificar i abordar la violència digital sense revictimitzar.
- Establir canals àgils de retirada de contingut digital abusiu, com el que ofereix el Canal Prioritario de l'AEPD a Espanya, que permet eliminar imatges íntimes o denigrants d'Internet de forma urgent.
- Incloure la ciberviolència en programes de rehabilitació per a agressors i en les campanyes de sensibilització, assegurant que s'hi incorpori una perspectiva de gènere.

⁸ En línia a: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1385>>.



Font: Imatge d'arxiu.

Això implica que l'estratègia digital, les polítiques de ciberseguretat i els sistemes judicials dels països europeus hauran d'incloure:

- Definicions legals clares de les formes de violència digital.
- Canals específics i confidencials per a la denúncia i el suport a les víctimes.
- Mesures de responsabilització per a les plataformes digitals i la indústria tecnològica.

Què tenim a Andorra?

Al Principat, l'ordenament jurídic incorpora diverses eines normatives i polítiques públiques orientades a la prevenció i a la resposta davant la violència, l'odi i la discriminació que es poden produir també en l'entorn digital. En aquest marc, la Llei 6/2022, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats, introdueix, a través de les disposicions finals, modificacions en diversos textos jurídics amb l'objectiu d'enfortir la protecció davant conductes discriminatòries.

Entre aquests instruments, el Codi penal, mitjançant els articles 338 i 338 bis, regula la incitació a la violència, a l'odi i a la discriminació amb mòbil discriminatori, incloent-hi les injúries, les amenaces, les difamacions públiques i la difusió, la producció o la possessió de materials amb contingut discriminatori, amb independència del mitjà utilitzat.⁹

Així mateix, la Llei de protecció de dades personals i l'actuació de l'Agència Andorrana de Protecció de Dades

El 59% de les adolescents i dones han patit violència digital.

⁹ Article 338

1. Ha de ser castigat amb pena de presó de tres mesos a tres anys qui, per raó d'un mòbil discriminatori:

a) Inciti públicament a la comissió de delictes contra la vida, la integritat física i psíquica, la integritat moral, la igualtat, la llibertat o la llibertat sexual, la humanitat i de delictes de danys i de genocidi, contra una persona o grup de persones. En el cas que el delicte a la comissió del qual s'inciti tingui prevista una pena d'una gravetat igual o inferior, s'imposa la reducció de pena qualificada.

b) Injuriï públicament, calumniï, difami o amenaci una persona o un grup de persones.

c) Expressi públicament, per qualsevol mitjà, una ideologia o una doctrina que afirma la superioritat d'un grup de persones, o que el menysprea o denigra.

d) Difongui o distribueixi públicament qualsevol material que contingui imatges o expressions compreses en les conductes anteriors. [...]»



(APDA) estableixen mecanismes de protecció en cas de tractament o difusió indeguda de dades personals en entorns digitals.¹⁰

Cal destacar també el Pla operatiu del Centre de Benestar i Competències Digitals anunciat pel ministre de Funció Pública i Transformació Digital, on es recullen actuacions orientades a la promoció del benestar digital, especialment en relació amb infants i joves, en l'àmbit de la prevenció i la sensibilització.

Què ens falta i què hem de millorar?

L'Informe 2024 del Comitè Europeu contra el Racisme i la Intolerància (ECRI)¹¹ identifica clares mancances:

- Absència d'un organisme independent per gestionar denúncies sobre discurs d'odi en línia (Recomanació 34).
- Manca de coordinació institucional i d'un marc regulador específic contra l'odi digital, incloent-hi el sexista (Recomanació 35).
- Absència de responsabilitat legal efectiva de les plataformes perquè no permetin contingut d'odi i violència digital (Recomanació 39).

En l'àmbit intern, això es tradueix en:

- Falta de formació especialitzada i continuada en ciberviolència per part de membres del poder judicial, el Cos de Policia i personal dels serveis públics.
- Absència de canals segurs, confidencials i àgils per denunciar i retirar continguts agressius o sexuals no consentits.
- Desconnexió entre les estratègies digitals i les polítiques de gènere, fet que impedeix abordar de manera integral els riscos per a les dones en l'entorn digital.

¹⁰ Guia APDA + IAD. En línia a: <<https://ad.ad/dades-i-privacitat>>.

¹¹ ECRI. Informe sobre Andorra 2024. En línia a: <<https://rm.coe.int/sixt-report-on-andorra-translation-in-catalan-/1680b204c7>>.

Diversos marcs internacionals de drets humans estableixen clarament les obligacions i accions urgents per garantir els drets de les dones en l'entorn digital i han assenyalat de manera reiterada la necessitat d'abordar aquesta violència fixant requisits clars i actuacions inajornables per part dels estats.

En aquest sentit, el Grevio, a través de la seva Recomanació general núm. 1 (2021)¹², subratlla que la ciberviolència s'ha de reconèixer legalment com una forma de violència de gènere, i destaca la importància de garantir una resposta integral que inclogui la formació obligatòria dels equips professionals implicats, la creació de serveis de suport específics i accessibles les 24 hores, així com l'establiment de canals d'urgència per retirar continguts digitals abusius. Aquest enfocament posa també l'accent en la necessitat de promoure una corresponsabilitat digital, especialment entre nois i homes.

En la mateixa línia, el Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW), mitjançant les seves observacions finals a diversos estats, recomana tipificar la ciberviolència, reforçar la protecció dels drets digitals de les dones i millorar la coordinació institucional, tot instant els estats a assegurar que les empreses digitals no contribueixin a perpetuar la discriminació ni la violència.

De la mateixa manera, ONU Dones defensa l'adopció de marcs legislatius específics per protegir les dones davant la violència digital i alerta sobre la necessitat de regular l'ús de tecnologies emergents —com la intel·ligència artificial, la realitat virtual o els sistemes de reconeixement facial— des d'una perspectiva de gènere.

Finalment, el Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides ha remarcat que el dret de les dones a una vida lliure de violència s'estén plenament a l'espai digital. També adverteix del risc que aquestes formes de violència quedin invisibilitzades si no es reconeixen i regulen de manera explícita.

El Grevio subratlla que la ciberviolència ha de ser reconeguda legalment com una forma de violència de gènere.



Font: Imatge d'arxiu de l'IAD.

¹² Grevio. En línia a: <<https://rm.coe.int/grevio-rec-no-on-digital-violence-against-women/1680a49147>>.



3.6 RECOMANACIONS INTERNACIONALS I DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

En el marc de l'últim informe del Grevio sobre Andorra, publicat l'any 2025,¹³ s'han formulat un conjunt de recomanacions clau per millorar la resposta institucional davant la violència contra les dones. Aquestes propostes responen a les mancances identificades pel grup d'expertes del Consell d'Europa en àmbits com la coordinació institucional, la protecció judicial, l'accés als drets, la formació dels professionals i l'eficàcia de les polítiques públiques.

D'una lectura prèvia, i en espera de la traducció definitiva de l'informe al català, volem destacar 10 àmbits, en què es recullen propostes específiques alineades amb els estàndards europeus i internacionals:

1. Estratègia i participació	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una estratègia integral i a llarg termini amb mecanismes d'avaluació regular. • Incloure activament les associacions de drets de les dones en el disseny, l'execució i el seguiment de polítiques.
2. Recollida i desagregació de dades	<ul style="list-style-type: none"> • Recollir dades sistemàtiques desglossades per sexe, edat, relació víctima-agressor i tipus de violència.
3. Protecció i justícia	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que la violència domèstica s'inclouï en les decisions de custòdia. • Aplicar ordres d'allunyament d'urgència sense demora. • Reforçar els sistemes de protecció, amb mesures sancionadores per incompliment.
4. Formació i capacitació	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir formació inicial i continuada a professionals (policia, justícia, serveis socials...).
5. Programes per a agressors	<ul style="list-style-type: none"> • Establir i reforçar programes per a agressors, amb estàndards europeus i seguiment postparticipació.
6. Serveis especialitzats	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir serveis accessibles per a totes les víctimes, incloses immigrants, refugiades i sol·licitants d'asil.

¹³ En línia a: <<https://www.coe.int/es/web/portal/-/andorra-significant-progress-combatting-violence-against-women-but-some-issues-still-require-action-1>>.



6. Serveis especialitzats	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir serveis accessibles per a totes les víctimes, incloses immigrants, refugiades i sol·licitants d'asil.
7. Sensibilització i prevenció	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar les campanyes a totes les formes de violència previstes pel Conveni. • Avaluar-ne l'impacte social de forma sistemàtica.
8. Avaluació de riscos	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que es fa una valoració de risc en tots els casos i de forma periòdica, incloent-hi l'estrangulació no mortal.
9. Accés a drets i autonomia	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'accés a ajudes econòmiques i socials per afavorir la independència de les víctimes.
10. Preocupacions del Grevio	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar pràctiques que minin la confiança de les víctimes en el sistema judicial, com l'ús de procediments abreujats o reduccions de pena per a agressors que admeten els fets.

3.1.1 DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS: RECOMANACIONS INTERNACIONALS SOBRE L'AVORTAMENT

En el context de l'actual legislatura, tant el Govern com els grups parlamentaris han expressat en diversos debats públics la voluntat d'avançar en la despenalització, com a mínim, de la interrupció voluntària de l'embaràs. Aquest posicionament obre un escenari de reflexió necessari sobre els drets sexuals i reproductius de les dones i sobre les vies possibles per garantir-los de manera efectiva al Principat d'Andorra.

Davant d'aquesta situació, i en coherència amb les funcions que té atribuïdes, l'Institut Andorrà de les Dones considera imprescindible contribuir al debat fent èmfasi en els compromisos internacionals assumits per Andorra en matèria de drets humans i d'igualtat entre dones i homes. En l'exercici d'aquesta funció, i en correspondència amb els estàndards internacionals de drets humans, l'IAD creu que la despenalització de l'avortament i la garantia efectiva dels drets sexuals i reproductius constitueixen obligacions jurídiques derivades dels instruments internacionals ratificats pel Principat d'Andorra, com ara la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW).¹⁴

¹⁴ En línia a: <<https://digitallibrary.un.org/record/3840011?v=pdf>>.

Recomanació general núm. 24 i observacions específiques a Andorra

El Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW) estableix que la negativa d'un Estat part a garantir serveis de salut reproductiva legals suposa una forma de discriminació. Així ho recull la Recomanació general núm. 24 (1999), on s'afirma:

«La negativa d'un Estat part a preveure la prestació de determinats serveis de salut reproductiva a les dones en condicions legals constitueix una forma de discriminació. Per exemple, si les persones encarregades de prestar serveis de salut es neguen a proporcionar aquest tipus de serveis per raons de consciència, s'han d'adoptar mesures perquè derivin les dones a altres entitats que prestin aquests serveis.»¹⁵

Aquesta doctrina s'ha traslladat expressament a Andorra en informes recents del Comitè, on s'insta a:

«Despenalitzar l'avortament i facilitar l'accés a l'avortament legal en els casos de risc per a la vida o la salut de la dona embarassada, violació, incest i malformació fetal greu.»¹⁶

Així mateix, en el marc de la quarta avaluació del Comitè dels Drets Humans de les Nacions Unides, corresponent al mecanisme d'Examen periòdic universal (UPR) del 2025, Andorra va rebre una recomanació directa per part dels estats:

«Es recomana avançar amb caràcter prioritari en la despenalització de l'avortament, mitjançant l'aprovació del text legislatiu anunciat.»¹⁷

Aquesta proposta fa referència al compromís institucional, expressat públicament en les seves aportacions en la revisió de l'UPR, d'aprovar una reforma legal, i exigeix que aquest compromís es concreti jurídicament i de forma garantista.

«Es recomana avançar amb caràcter prioritari en la despenalització de l'avortament, mitjançant l'aprovació del text legislatiu anunciat.» (UPR)



Font: Imatge d'arxiu.

¹⁵ En línia a: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCE-DAW%2FGEC%2F4738&Lang=en>.

¹⁶ En línia a: <<https://digitallibrary.un.org/record/3840011>>.

¹⁷ En línia a: <<https://digitallibrary.un.org/record/4087753?v=pdf>>.

4. Recomanacions i conclusions

Com a conclusió, volem destacar alguns aspectes i fer algunes recomanacions.

Aquest informe constitueix un primer pas cap a la consolidació d'un sistema estable i rigorós d'anàlisi de la situació de les dones a Andorra. En el primer bloc, s'ha posat de manifest la importància de l'aproximació progressiva a la metodologia del Gender Equality Index (GEI), impulsada des de l'Observatori de la Igualtat, com a eina de referència per millorar, any rere any, la qualitat, la comparabilitat i la utilitat de les dades disponibles. L'experiència acumulada evidencia que aquesta millora només serà possible si totes les entitats públiques incorporen de manera efectiva la dimensió estadística dins els seus processos de transformació digital, assegurant la recollida sistemàtica de dades segregades per sexe i amb perspectiva de gènere. L'automatització i la normalització d'aquests processos són clau per facilitar una recollida d'informació eficient, contínua i útil per avaluar les polítiques públiques.

Pel que fa a l'àmbit laboral i econòmic, l'informe posa en relleu les dificultats persistents per disposar d'una dada acurada sobre la bretxa salarial, així com les mancances en el compliment, per part d'algunes empreses, de les obligacions relatives al registre d'informació salarial i al desenvolupament dels plans d'igualtat. Aquestes limitacions dificulten tant la diagnosi com l'avaluació de l'impacte real de les mesures. En aquest context, es considera necessari reforçar els mecanismes de seguiment i suport, àmbit en què l'IAD, la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana i els equips del Departament de Treball i Empresa poden contribuir mitjançant assessorament, orientació i accions de sensibilització.

En relació amb les polítiques de corresponsabilitat, l'IAD recomana avançar decididament en la tramitació de la llei de permisos per naixement igualitaris, prenent en consideració les aportacions efectuades per les entitats socials, i molt especialment per l'Associació de Dones d'Andorra (ADA). Es considera igualment fonamental reduir al màxim els terminis d'implementació progressiva de l'ampliació de les setmanes de permís, atès que l'impacte d'aquestes mesures és clarament estructural: com més aviat es tirin endavant, abans es produirà el canvi social necessari cap a una corresponsabilitat més elevada a les llars i una adaptació de les empreses que eviti actuar en perjudici de les dones que decideixen ser mares. Aquest canvi és clau tant per reduir la bretxa de gènere acumulada al llarg de la carrera laboral —sovint penalitzada per la maternitat— com per facilitar l'accés de les dones a llocs de més responsabilitat.

Igualment, l'informe constata la necessitat d'actuar de manera contundent davant la violència digital contra les dones, una problemàtica creixent que requereix respostes específiques i coordinades. En aquest sentit, es recomana avançar en el reconeixement explícit de les formes de violència digital, garantir serveis d'atenció integral accessibles les 24 hores, reforçar la formació especialitzada dels equips professionals implicats, establir canals àgils de retirada de continguts digitals abusius i promoure la responsabilització de les plataformes digitals i de la indústria tecnològica. Aquestes mesures han d'anar acompanyades de programes de prevenció, sensibilització i rehabilitació que incorporin de manera transversal la perspectiva de gènere, en línia amb les recomanacions dels principals organismes internacionals.

Finalment, l'Institut Andorrà de les Dones troba imprescindible abordar de manera clara i responsable la despenalització de l'avortament i la regulació efectiva de l'accés a la interrupció voluntària de l'embaràs, com una qüestió central de drets humans, salut pública i igualtat de gènere. Aquesta recomanació no és nova ni aïllada, sinó que ha estat reiterada de manera constant pels principals organismes internacionals de drets



humans, entre els quals destaquen el Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW), el Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides i el Consell d'Europa.

En aquest sentit, l'IAD considera que avançar cap a la despenalització de l'avortament, almenys en supòsits mínims, i garantir-hi l'accés efectiu dins del sistema públic de salut constitueixen una condició imprescindible per complir els compromisos internacionals assumits per Andorra. Aquest avanç ha d'anar acompanyat d'una regulació clara que assegurï un accés segur, confidencial i lliure de discriminació, així com d'informació adequada, i garantir el suport sanitari.

L'Institut reitera, així, la necessitat que les institucions públiques abordin aquesta qüestió amb una mirada de llarg termini, fonamentada en l'evidència, els drets humans i l'interès general, integrant-la de manera coherent en les polítiques públiques de salut, igualtat i benestar, i assegurant que cap dona no vegi vulnerats els seus drets pel fet de decidir sobre el seu propi cos.

IAD

 Institut Andorrà
 de les **Dones**

DESEMBRE 2025