PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Andorra la Vella, 23 de juliol del 2024

Vigència del Pla fins al 23 de juliol del 2028

Taula de contingut

PRESENTACIÓ 3

METODOLOGIA 5

DIAGNOSI SITUACIÓ INICIAL 6

- **Governança i estructura del Consell Regulador Andorrà del Joc** 6
  - **Governança** 6
  - **Estructura de funcionament** 8
- **Valoració dels llocs de treball. Classificació professional.** 9
- **Contractació i selecció** 10
  - **Règim de contractació** 10
  - **Selecció** 10
  - **Pla d'acollida/Socialització** 11
- **Formació continuada i desenvolupament professional** 11
- **Política retributiva** 11
- **Conciliació de la vida familiar i laboral** 12
- **Prevenció de l'assetjament sexual i de gènere** 12

SITUACIÓ ACTUAL. CONSIDERACIONS. 13

- **Situació actual** 13
- **Consideracions** 14

PLA D'ACCIÓ 16

- **Objectius del pla d'acció** 16
- **Indicadors d'acompliment del Pla d'igualtat** 17
- **Calendari d'actuacions (curt i mig termini)** 18

CONCLUSIONS 19

ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS 20

PRESENTACIÓ

El present de la nostra societat està emmarcat en un canvi i adaptació constants, esdevenint necessària no només l'adequació a les exigències globals a nivell tecnològic, econòmic, normatiu i sobretot social, sinó també en el nostre cas, l'anticipació i la capacitat d'impactar internament i, a l'ensems, en la mesura del possible, en l'ecosistema dels jocs d'atzar al nostre país.

En aquest sentit, la participació cabdal de les dones en el mercat laboral ha evolucionat ràpidament i de manera molt positiva. De fet, en el nostre país les taxes d'activitat i d'ocupació de la dona en el mercat laboral són significativament més elevades que en els països del nostre entorn, com a conseqüència de diferents factors demogràfics, socials i econòmics. Per altra banda, ha hagut una evolució important en el rol de la dona en el mercat laboral andorrà que progressivament ocupa posicions professionals tècniques, de comandament i, tot i que més limitadament, de direcció.

A raó de l'entrada en vigor de 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*, el Consell Regulador Andorrà del Joc mitjançant l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat de Gènere vol donar compliment a l'objecte de la norma, que versa en fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per gènere, establint els principis d'actuació i les mesures adreçades a eliminar la desigualtat estructural, i a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la no-discriminació. Aquest Pla d'Igualtat es desenvolupa de conformitat amb les disposicions de l'article 52 *"Plans d'igualtat de les administracions públiques"* de la norma de referència.

Tot i que la nostra estructura organitzativa és de reduïdes dimensions i el grau de desplegament de diferents àmbits funcionals i de les polítiques de gestió dels recursos humans tenen un abast més aviat limitat, estem compromesos amb el manteniment d'un ambient laboral divers, inclusiu i equitatiu. Tot i això, hem de continuar fent esforços per integrar la perspectiva de gènere en el nostre dia a dia, però alhora volem ser més ambiciosos i ampliar el concepte cap a la promoció i el respecte a la diversitat i a la inclusió.

Volem que aquest primer Pla d'Igualtat de Gènere sigui l'eina fonamental que ens ajudi a reforçar encara més els sistemes i procediments interns implantats a l'hora de gestionar el nostre equip (per exemple, el procés de reclutament i selecció que és inclusiu, no discriminatori, que afavoreix la publicitat i la concurrència i la igualtat d'oportunitats). Així mateix, volem ampliar l'abast del Pla d'Igualtat a altres àmbits externs al Consell Regulador Andorrà del Joc, però

on aquesta entitat vol tenir incidència i esdevenir un referent, o ajudar a altres actors, en l'àmbit del joc d'atzar a Andorra, perquè siguin amatents en la promoció de la igualtat de gènere en les seves respectives organitzacions.

En definitiva, tenim el convenciment que aquest primer Pla d'Igualtat ha permès fer un anàlisi de la situació actual en relació a diferents àmbits que ens ha permès fer una diagnosi acurada. A partir d'aquí, hem fet una reflexió interna amb l'equip per tal de dissenyar i implantar un pla d'acció que inclou un calendari amb actuacions específiques a curt i mitjà termini, atesa la durada de quatre anys del Pla.

Finalment, destacar que a la finalització de la vigència del present Pla d'Igualtat, tornarem a fer una auditoria de les nostres polítiques d'igualtat, diversitat, inclusió i equitat. A més a més, en el futur volem avançar i, essent més ambiciosos, voldrem també implicar i col·laborar amb altres agents del sector del joc a Andorra, per vetllar pel compliment dels principis d'igualtat, diversitat, inclusió i equitat.

Vull agrair l'extraordinari treball realitzat per l'equip del Consell Regulador Andorrà del Joc i el suport del Consell d'Administració que ens ha estimulat a donar un pas endavant en aquesta matèria. Així mateix, vull també donar les gràcies a l'Institut Andorrà de les Dones pel seu suport.

Signat electrònicament
Xavier Bardina Pau
Director General del CRAJ

Xavier Bardina Pau
Director General

METODOLOGIA

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat del Consell Regulador Andorrà del Joc (CRAJ, d'ara endavant) és un projecte singular ateses les seves característiques. Per una banda, l'estructura organitzativa i les nostres dimensions en quant a efectius humans són molt reduïdes; però alhora, esdevenint un referent en relació a l'àmbit de les activitats de jocs d'atzar en el nostre país, com a òrgan regulador, de control i d'inspecció, tenint un impacte extern rellevant.

El 12 de juny del 2023, el M.I. Ministre de Finances, en tant que President del Consell d'Administració del CRAJ va encomanar a la Direcció General que dissenyés el Pla d'Igualtat de dones i homes del CRAJ i el presentés a l'aprovació per part de l'òrgan de govern, donant compliment a la normativa legal.

La Direcció General va encomanar al Servei Jurídic del CRAJ la tasca de recopilar la informació adient i d'estructurar-la amb l'objectiu de descriure i analitzar la situació inicial. A partir d'un procés que ha comptat amb la col·laboració de totes les persones que composen l'equip humà del CRAJ, s'ha analitzat l'evolució de l'entitat des dels seus inicis, s'ha fixat la fotografia actual i, finalment, s'ha proposat un pla d'acció rellevant per als propers quatre anys de vigència del Pla d'Igualtat.

La informació estadística quantitativa i les observacions qualitatives compilades en aquest document és fruit de la cerca i la participació de tots els membres integrants del CRAJ en l'elaboració d'una diagnosi sobre la situació d'igualtat, i en la constatació de la necessitat de millora en diferents aspectes interns que, atesa la dimensió de l'entitat no s'han desenvolupat, tot i que, seran objecte d'implementació dins del pla d'acció esmentat.

DIAGNOSI SITUACIÓ INICIAL

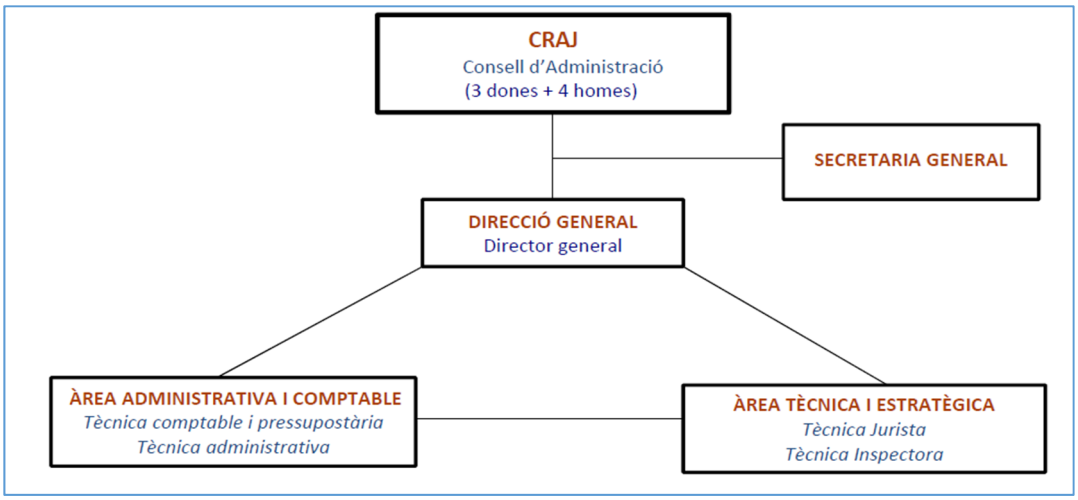
Governança i estructura del Consell Regulador Andorrà del Joc

El CRAJ s'estructura en dos nivells diferenciats, tal i com s'estableix en la normativa vigent. Per una banda, al màxim nivell estratègic i de decisió se situa el Consell d'Administració, òrgan col·legiat amb llurs funcions i competències.

Per aconseguir les finalitats establertes legalment, exercir les competències assignades i executar l'operativa de funcionament, el CRAJ s'ha dotat d'una estructura organitzativa pròpia, constituïda per diferents llocs de treball tècnics que apareixen a l'organigrama corresponent.

Seguint les línies generals establertes en la *Llei 4/2021, del 22 de març, de text consolidat de regulació dels jocs d'atzar* i el *Reglament d'estructura organitzativa, funcionament i règim intern del Consell Regulador Andorrà del Joc*, l'organigrama del CRAJ és el següent:

IL·LUSTRACIÓ 1.- ESTRUCTURA GLOBAL DEL CRAJ (JULIOL 2024)



Font: CRAJ

Governança

En quant al màxim nivell de governança, el CRAJ disposa del Consell d'Administració, òrgan col·legiat format per membres fixos (representants dels diferents ministeris) i membres de lliure designació (fins a dos membres externs).

Com a membres fixos el conformen el ministre encarregat de les finances, que el presideix, i la ministra encarregada de l'interior, que n'és la presidenta suplent.

També en formen part una persona designada com a representant de cada un dels ministeris encarregats de la salut, el benestar, l'economia, el turisme i la cultura. Els/les ministres poden delegar la seva representació, mitjançant la designació corresponent, en un alt càrrec o en un director de departament del ministeri, o en un director o gerent d'una societat pública o parapública de la qual el/la ministre/a sigui el/la president/a.

Per altra banda, cal afegir la figura que ocupa la secretaria general del Consell d'Administració, que és designada per la presidència i que actualment ocupa un home, que a més a més, ostenta el càrrec de Director General.

IL·LUSTRACIÓ 2.- CONSELL D'ADMINISTRACIÓ CRAJ (JULIOL 2024)

Sexe / Càrrecs Consell Administració	Home ♂	Dona ♀
President/a	1	
President/a suplent		1
Membres del consell	3	2
Secretari general del consell	1	
Total	5 (62,5%)	3 (37,5%)

Font: CRAJ

Es pot afirmar que la composició del Consell d'Administració és significativament paritària en relació als membres que conformen l'òrgan col·legiat del CRAJ, atès que la presidència és ocupada per un home (president) i una dona (presidenta suplent); una dona representa el ministeri de salut; una dona representa el ministeri de benestar; un home representa el ministeri d'economia; un home representa el ministeri de turisme i, finalment, també un home representa el ministeri de cultura.

Inicialment, a l'hora de constituir el Consell d'Administració del CRAJ es va tenir en compte, en la mesura del possible, que les persones designades com a representants fixos dels diferents ministeris permetessin establir una composició quasi-paritària en aquest màxim òrgan de govern, mostrant la sensibilitat del President del Consell d'Administració, en la matèria. Per tant, fins a finals del mes de maig del 2024, hi havia 4 homes (50%) i 4 dones (50%), essent una composició paritària.

A partir del mes de juny del 2024, la composició del Consell d'Administració del CRAJ ha canviat lleugerament: 5 són homes (62,5%) i 3 són dones (37,5%).

Estructura de funcionament

L'estructura de funcionament del CRAJ està constituïda pels diferents llocs de treball tècnics amb diferents continguts organitzatius. Atesa la dimensió del CRAJ, la seva estructura de funcionament es pot definir com una estructura organitzativa simple, conformada per 5 llocs de treball: 1 lloc de treball de direcció, 3 llocs de treball de contingut tècnic i 1 lloc de treball de contingut tècnic-administratiu.

IL·LUSTRACIÓ 3.- ESTRUCTURA DE FUNCIONAMENT CRAJ (JULIOL 2024)

Sexe / Llocs de treball	Home ♂	Dona ♀
Director/a General	1	
Personal tècnic		3
Personal tècnic-administratiu		1
Total	1	4

Font: CRAJ

El càrrec de Director General està regulat en la normativa de creació del CRAJ amb les funcions, competències i responsabilitats escaients. La seva cobertura s'efectua per designació del President del CRAJ, i validació del Consell d'Administració.

L'estructura organitzativa que conforma el CRAJ disposa de diferents unitats o serveis, com ara el servei jurídic, el servei comptable-pressupostari, el servei d'inspecció i el servei administratiu i d'atenció al públic. Ateses les dimensions del CRAJ, actualment aquests serveis estan constituïts per un únic lloc de treball. Concretament, les places tècniques s'ocupen per tres dones (tècnica-lletrada, tècnica-inspectora i tècnica comptable-pressupostària) i una dona que ocupa el lloc de treball de tècnica-administrativa.

És a dir, de les 5 places dotades pressupostàriament i que conformen l'estructura de funcionament pròpia del CRAJ hi ha 1 home (20%) i 4 dones (80%). Per tant, és una organització amb presència predominantment femenina.

Les característiques de la plantilla, entesa com l'estructura de funcionament bàsica del CRAJ considerant els factors d'edat, antiguitat i sexe són les següents:

- Edat: 46 anys (mitjana).
- Antiguitat: 5,32 anys de servei al CRAJ (mitjana) – tot i que cal destacar que tres persones (la Direcció i dues tècniques) tenen 9 anys de servei, concretament des de l'inici de l'activitat del CRAJ.
- Sexe: 4 dones (80%) i 1 home (20%)

IL·LUSTRACIÓ 4.- DISTRIBUCIÓ PER EDAT I SEXE CRAJ (JULIOL 2024)

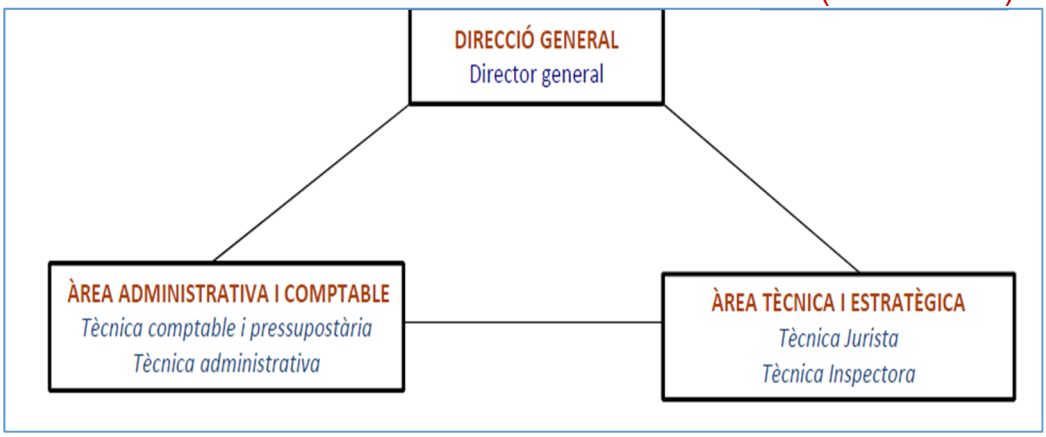
Sexe / Edat (franges)	Home ♂	Dona ♀
Més de 55 anys	1	
45 a 55 anys		
35 – 45 anys		4
25 – 35 anys		
18 – 25 anys		

Font: CRAJ

Valoració dels llocs de treball. Classificació professional.

L'organigrama de funcionament estableix clarament quins són els llocs de treball, de direcció, tècnics i tècnics-administratius que corresponen a les places dotades pressupostàriament.

IL·LUSTRACIÓ 5.- ESTRUCTURA ORGANITZATIVA DEL CRAJ (JULIOL 2024)



Font: CRAJ

Recentment, s'ha iniciat un projecte per a l'elaboració de les diferents descripcions dels llocs de treball (DLTs) que servirà per adequar l'organigrama del CRAJ per a la futura consolidació estratègica.

Contractació i selecció

Règim de contractació

El règim de contractació aplicable al personal del CRAJ correspon a la *Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals* tal i com s'estableix en la *Llei 4/2021, del 22 de març, de text consolidat de regulació dels jocs d'atzar*.

Amb la constitució de l'activitat de l'entitat l'any 2015, es produí la incorporació del personal adscrit als diferents serveis tècnics (jurídic i comptable-pressupostari), iniciant-se l'activitat del CRAJ amb l'aprovació de tres places dotades pressupostàriament: una plaça de direcció i dues places tècniques.

Selecció

En els diferents procediments de cobertura de les places dels llocs de treball que s'han anat realitzant, l'evolució en relació al nombre de candidats presentats i candidats seleccionats, d'acord amb el sexe, es presenten en la següent taula:

IL·LUSTRACIÓ 6.- DISTRIBUCIÓ PER EDAT I SEXE CRAJ (2016-2023)

	Candidats presentats			Candidat seleccionat	
Sexe Edicte lloc treball *(data de l'edicte)*	Home ♂	Dona ♀	Total candidats presentats	Home ♂	Dona ♀
Jurista (2016)	0	2	2	0	1
Jurista (2018)	1	2	3	1	0
Tècnic-administratiu (2019)	1	9	10	0	1
Tècnic de pressupost (2021)	2	2	4	0	1
Tècnic d'inspecció (2021)	2	1	3	0	1
Tècnic-administratiu (2023)	1	1	2	0	1
Total	7	17	24	1	5

Font: CRAJ

En els sis processos de cobertura de plaça per als diferents llocs de treball, un 71% dels candidats presentats eren dones i un 29% homes.

Després de realitzar el procés de selecció corresponent, els candidats seleccionats van ser majoritàriament dones (83%) i un 17% homes.

S'observa que la distribució per sexe en les contractacions totals no ha estat equilibrada, tant en relació als candidats presentats (el 71% dones) com en relació als candidats seleccionats (83% dones), però aquesta circumstància obeeix a una qüestió d'igualtat d'oportunitats, atès que el procés de cobertura de les places és públic, amb concurrència, amb compliment de les condicions d'un edicte i amb un procediment de selecció basat en mèrits i proves.

Pla d'acollida/Socialització

Atesa la dimensió del CRAJ, el procés d'acollida i socialització per a les persones que s'incorporen a prestar els seus serveis no es troba formalitzat. Consisteix en una formació inicial en el mateix lloc de treball, impartida pels propis companys que formen part de l'equip.

Formació continuada i desenvolupament professional

En relació a la formació continuada i el desenvolupament professional del capital humà del CRAJ, es constata que no s'han realitzat, previst ni pressupostat formacions de caràcter general o específic adreçades als seus empleats.

Amb caràcter general, es podrien incloure formacions com ara informàtiques, idiomes, tècniques, etc... que augmentin el capital humà genèric dels empleats del CRAJ.

En relació a formacions específiques, estarien molt adreçades als àmbits propis de la funció encomanada al CRAJ. Així mateix, podrien estar en relació i/o amb la col·laboració de les formacions continuades que organitzen institucions de regulació i control del joc homòlogues en altres països.

Política retributiva

Tot i que com s'ha esmentat anteriorment el personal del CRAJ es regeix per la *Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals,* en el moment d'incorporació del personal l'any 2015, s'establí la seva contractació en base a la retribució salarial equiparable a la qual gaudien les persones incorporades,

atès que provenien d'ocupar places de l'Administració general. D'aquesta manera es va establir un criteri de similitud per determinar la classificació professional i, conseqüentment, la taula de retribució salarial.

Des d'aleshores, en els diferents procediments de selecció per cobrir els llocs de treball, s'ha mantingut aquest criteri de similitud o equiparació tenint en compte les taules retributives i els nivells professionals establerts pel Govern d'Andorra, en llocs de treball amb contingut organitzatiu similar als oferts pel CRAJ.

D'acord amb el pressupost aprovat per al funcionament del CRAJ, la retribució es presenta en el quadre següent:

IL·LUSTRACIÓ 7.- DESPESA SALARIAL PER SEXE CRAJ (JULIOL 2024)

Sexe / Estructura organitzativa	Home ♂	Dona ♀	Salari brut any 2024 *(13 pagues)*
Direcció General	1		90.416,63 €
Àrees tècniques		4	141.436,31 €
Total	1	4	231.852,94 €

Font: CRAJ

Conciliació de la vida familiar i laboral

El CRAJ ha estat compromès en garantir efectivament la igualtat des de la seva creació, per la qual cosa disposa de mesures que permeten acomodar les necessitats personals i organitzatives, afavorint la conciliació de la vida professional i personal.

Per exemple, els empleats del CRAJ gaudeixen d'horaris intensius, festius i períodes de vacances, així com un règim de permisos administratius que, prenen com a referència allò establert en els procediments aplicats en altres entitats i organismes públics de naturalesa similar, tot i que actualment no estigui formalitzat.

Prevenció de l'assetjament sexual i de gènere

El CRAJ està compromès amb la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, i tot i que s'ha constatat fins l'actualitat l'absència de qualsevulla incidència, i malgrat no tenir l'obligació legal de disposar d'unes mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, aquest compromís ens porta a la preparació d'un Codi/Protocol per

prevenir i emparar possibles casos en l'àmbit intern així com externs amb els col·laboradors i proveïdors que farem públic al 2025.

SITUACIÓ ACTUAL. CONSIDERACIONS.

A continuació es resumeixen els principals punts que configuren la situació actual i es plantegen diferents consideracions.

Situació actual

- **Governança.** El màxim òrgan de govern, el Consell d'Administració des de l'inici d'aquest mandat ha estat format per 8 membres: 4 homes (50%) i 4 dones (50%). Tanmateix, al mes de juny s'ha canviat la composició per substitució del representant del ministeri de cultura i actualment són 5 homes (62,5%) i 3 dones (37,5%).

- **Estructura organitzativa.** De les 5 places dotades pressupostàriament que conformen l'estructura de funcionament pròpia del CRAJ hi ha 1 home (20%) i 4 dones (80%) pel que es pot considerar una organització amb presència predominantment femenina.

- **Classificació professional.** Els llocs de treball que conformen l'estructura organitzativa de funcionament del CRAJ es classifiquen com: un lloc de direcció (1 plaça ocupada per 1 home), 3 llocs tècnics (places ocupades per 3 dones) i 1 lloc tècnic-administratiu (plaça ocupada per 1 dona).

- **Selecció.** S'observa que la distribució per sexe en les contractacions totals no ha estat equilibrada, tant en relació als candidats presentats (el 71% dones) com en relació als candidats seleccionats (83% dones). Aquesta circumstància obeeix a una qüestió d'igualtat d'oportunitats, atès que el procés de cobertura de les places és públic i amb concurrència, complint les condicions fixades al plec de bases de la convocatòria que es publica amb l'edicte corresponent, i el procediment de selecció està basat en mèrits i proves.

- **Socialització**. La dimensió del CRAJ és reduïda i el ritme d'incorporacions de nous empleats no és molt elevat, per la qual cosa la formació inicial dels nous empleats i el seu procés d'acollida s'efectua en el mateix lloc.

- **Formació continuada i desenvolupament professional.** En relació a la formació continuada i el desenvolupament professional del capital humà del CRAJ, es constata que no s'han realitzat, previst ni pressupostat formacions de caràcter general o específic adreçades als seus empleats.

- **Conciliació de la vida familiar i laboral.** El CRAJ ha garantit efectivament la igualtat des de la seva creació, disposant de mesures que permeten acomodar les necessitats personals i organitzatives dels seus empleats, afavorint d'aquesta manera la conciliació de la seva vida professional i personal (horaris intensius i flexibles, vacances i permisos).

- **Prevenció de l'assetjament sexual i per raons de gènere.** El CRAJ està compromès amb la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere i no hi consta cap incidència. Tot i això, actualment no disposa de les eines i els protocols per poder gestionar i prevenir internament situacions d'assetjament sexual i de gènere, ni ha efectuat accions de sensibilització per als seus empleats en aquesta matèria.

Consideracions

Les principals consideracions i objectius són els següents:

- **Governança.** Se cercarà que a l'hora de constituir el Consell d'Administració del CRAJ es tingui en compte la voluntat d'avançar cap a la quasi-paritat. Per tant, seria convenient que les persones designades com a representants fixos dels diferents ministeris permetin mantenir o incrementar la composició paritària en aquest màxim òrgan de govern.

- **Classificació professional.** Es preveu finalitzar el procés de redacció de les descripcions dels llocs de treball i dissenyar l'estructura organitzativa a curt termini.

- **Selecció.** Es considera rellevant que a l'hora d'ocupar noves places en els llocs de treball, amb igualtat de condicions i sempre que es compleix amb el procediment públic i d'igualtat d'oportunitats establert, s'opti per incorporar persones del sexe infra-representat (en aquest cas, de sexe masculí).

- **Socialització/Adaptació**. Es preveu treballar per establir un procés d'adaptació per a les persones que s'incorporin en els llocs de treball del

CRAJ de manera que es faciliti aquesta incorporació, s'adquireixi un coneixement del funcionament del CRAJ, la normativa bàsica, els procediments existents, les persones que conformen l'equip, etc... L'elaboració d'aquesta formació inicial i la seva formalització, comportarà beneficis tant a les noves incorporacions com a les persones de l'equip que participin en la formació inicial, agilitzarà la integració dels nous empleats i optimitzarà la corba d'aprenentatge.

- **Formació continuada i desenvolupament professional.** Es preveu treballar sobre un pla de formació continuada i de desenvolupament professional dels empleats del CRAJ. Aquest pla pot incorporar la formació inicial esmentada en el punt anterior i complementar-la amb accions formatives de caràcter general o específic, d'acord amb les necessitats que es detectin. També s'inclourien formacions o tallers relacionats específicament amb la matèria objecte d'aquest Pla d'Igualtat; és a dir, formacions específiques per la igualtat de gènere, la diversitat, la inclusió i l'equitat o la prevenció de l'assetjament sexual i de gènere.

- **Conciliació de la vida familiar i laboral.** Tot i que el personal del CRAJ gaudeix de condicions de treball (horaris intensius, festius i períodes de vacances) equiparables als procediments aplicats en altres entitats i organismes públics de naturalesa similar, es preveu la seva formalització.

- **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.** Es preveu l'elaboració d'un protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i per raó de gènere, així com una formació bàsica en la matèria per tal de prevenir, sensibilitzar, gestionar i protegir a les possibles víctimes.

PLA D'ACCIÓ

Una vegada realitzada la diagnosi de la situació, el procés d'elaboració del Pla ha esdevingut una magnífica oportunitat per iniciar una reflexió conjunta sobre com podria desplegar-se l'horitzó futur per promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, donant compliment a aquells aspectes normatius, i alhora progressivament, anar incardinant en la cultura del CRAJ elements fonamentals com ara la diversitat, l'equitat i la inclusió.

Per aquest motiu, el CRAJ ha decidit aprovar i impulsar un pla d'acció, amb mesures i actuacions a curt i mitjà termini, per l'assoliment d'una sèrie d'objectius. A part d'aquests objectius, el CRAJ estableix una sèrie d'indicadors o criteris de mesura per avaluar el grau d'acompliment d'aquests objectius sobre diversitat, equitat i inclusió.

Objectius del pla d'acció

Els objectius a assolir amb aquest Pla d'Igualtat 2024-2028 són els següents:

- Crear la **Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat** que es reunirà semestralment per donar compte de la progressió en l'assoliment dels objectius establerts. Atesa la petita dimensió organitzativa del CRAJ i per tal d'implicar a tots els òrgans de govern en la matèria, formarà part d'aquesta comissió de seguiment, un membre del propi Consell d'Administració, la lletrada del CRAJ i un professional qualificat extern.

- Prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, elaborant un **protocol intern** i promovent i organitzant **accions formatives** específiques per al personal del CRAJ.

- Fomentar i millorar la conciliació familiar i laboral amb l'elaboració del **protocol de conciliació familiar i laboral**, segons les necessitats dels ocupants, actuals o futurs, dels llocs de treball que conformen el CRAJ.

- Promoure la **formació continuada** de forma equilibrada, preveient i pressupostant formacions relacionades amb els diferents llocs tècnics, que contribueixi a una possible promoció professional i d'acord amb un procés de detecció de necessitats. El pressupost serà anual, però estructurat en un pla de formació continuada bianual.

- Elaborar una estratègia i organització interna encara més igualitària, a fi de donar compliment a les diferents disposicions de la Llei 6/2022 principalment fonamentada en una formació continuada sobre igualtat i en la realització d'informes d'impacte de gènere.

Indicadors d'acompliment del Pla d'igualtat

Els principals indicadors per mesurar el grau d'acompliment dels objectius a assolir amb aquest Pla d'Igualtat 2024-2028 són els següents:

- **Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat**. Creació de la comissió, nombre de reunions semestrals realitzades, informes tècnics semestrals elaborats, presentació anual d'un punt de seguiment al Consell d'Administració (durant el primer trimestre del següent any natural).

- **Prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.** Elaboració del protocol intern (versions parcials i data d'aprovació del protocol definitiu pel Consell d'Administració) i impartició d'accions formatives específiques de sensibilització al personal del CRAJ (resultat de l'enquesta de satisfacció amb les accions formatives, nombre de participants en les accions formatives i nombre total d'accions formatives de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de gènere).

- **Fomentar i millorar la conciliació familiar i laboral.** Elaboració del protocol de conciliació familiar i laboral, segons les necessitats dels ocupants actuals o futurs dels llocs de treball que conformen el CRAJ (versions parcials i data d'aprovació del protocol definitiu pel Consell d'Administració).

- **Promoure la formació continuada.** Realitzar un procés de detecció de les necessitats formatives del personal i pressupostar les formacions de caràcter general o específic que siguin adients d'acord amb les possibilitats pressupostàries. El pressupost serà anual, però estructurat en un pla de formació continuada bianual.

- **Elaborar una estratègia i organització interna encara més igualitària, inclusiva i respectuosa amb la diversitat**, a fi de donar compliment a les diferents disposicions de la Llei 6/2022 principalment fonamentada en una formació continuada sobre igualtat i en la realització d'informes d'impacte de gènere. En aquest sentit, en relació a la selecció del personal

es valorarà la incorporació del sexe infra-representat en els futurs processos de selecció, amb igualtat de condicions.

Calendari d'actuacions (curt i mig termini)

El calendari d'actuacions gràficament es presenta a continuació:

IL·LUSTRACIÓ 8.- PROGRAMA D'ACTUACIONS PLA D'IGUALTAT (2024-2028)

PLA D'IGUALTAT.- PLA D'ACTUACIONS (2024-2028)

Àmbits / accions	2on sem 2024	1er sem 2025	2on sem 2025	1er sem 2026	2on sem 2026	1er sem 2027	2on sem 2027	1er sem 2028
Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat								
Creació de la comissió de seguiment (3 membres)								
Reunions de seguiment (semestrals)								
Reunió de presentació resultats al CdA (anual)								
Prevenció assetjament sexual i per raó de gènere								
Formació inicial bàsica								
Elaboració protocol contra l'assetjament								
Formació s/protocol								
Formació especialitzada								
Fomentar conciliació familiar i laboral								
Diagnosi situació (detecció necessitats)								
Elaboració protocol conciliació vida familiar / laboral								
Promoure la formació continuada i el desenv. professional								
Detecció de necessitats formació i desenv. Professional								
Preparació pla de formació (2+2) + dotació pressupost.								
Imparticions s/pla de formació								
Estratègia DEI (diversitat, equitat, inclusió)								
Formació especialitzada s/igualtat, s/DEI								
Revisió procediments interns (p. ex. selecció)								

Font: CRAJ

Durant la tardor del 2024, es prioritzarà la constitució de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, formada per 3 membres (un membre del Consell d'Administració, la tècnica lletrada del CRAJ i un professional extern). Primera reunió de treball i primer informe anual a presentar durant el primer semestre del 2025.

Així mateix, la impartició d'una formació inicial bàsica sobre l'assetjament sexual i per raó de gènere, que sensibilitzi sobre la matèria i, que es pugui iniciar l'elaboració del protocol corresponent i les formacions més específiques.

Durant el primer semestre del 2025 efectuar la diagnosi sobre conciliació de la vida familiar i laboral, així com una primera detecció de les necessitats de formació continuada del personal en matèria general i específica. La idea serà disposar d'un pla bianual i de demanar la dotació pressupostària corresponent per a l'exercici 2026.

CONCLUSIONS

Més enllà de donar compliment a la normativa andorrana, amb el Pla d'Igualtat, el CRAJ ha volgut analitzar l'evolució recent i la situació actual, considerant l'inici de la seva activitat l'any 2015. Durant aquests anys, el CRAJ s'ha anat consolidant a l'hora que es desplegava el model de gestió dels jocs d'atzar al Principat d'Andorra.

Certament, el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, tot i les reduïdes dimensions del CRAJ, ha permès diagnosticar la situació, reflexionar sobre diferents aspectes i procediments i compartir visions i propostes de futur, per esdevenir una entitat més inclusiva, afavorida de la diversitat i de l'equitat per raó de gènere.

Per aquest motiu, el pla d'acció que el CRAJ ha dissenyat incorpora un seguit d'accions a curt i mitjà termini que, una vegada aprovades continuïn garantint la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i permetin, encara més, anar un pas endavant, potenciant la diversitat, l'equitat i la inclusió dels nostres empleats actuals i futurs i, en la mesura de la nostra capacitat, esdevenir un referent dins de l'ecosistema dels operadors de jocs d'atzar del nostre país.

ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

Il·lustració 1.- Estructura global del CRAJ (juliol 2024) 6
Il·lustració 2.- Consell d'administració CRAJ (juliol 2024)..... 7
Il·lustració 3.- Estructura de funcionament CRAJ (juliol 2024)..... 8
Il·lustració 4.- Distribució per edat i sexe CRAJ (juliol 2024)..... 9
Il·lustració 5.- Estructura organitzativa del CRAJ (juliol 2024) 9
Il·lustració 6.- Distribució per edat i sexe CRAJ (2016-2023)..... 10
Il·lustració 7.- Despesa salarial per sexe CRAJ (juliol 2024)..... 12
Il·lustració 8.- Programa d'actuacions pla d'igualtat (2024-2028)..... 18