

## DECÀLEG PER L'EQUITAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL COL·LEGI DE CENSORS JURATS DE COMPTES DE CATALUNYA

### 1.-Equitat en l'organització:

El Col·legi garantirà l'equitat de tracte en tots els àmbits.

- Promourà activament la presència de dones col·legiades en els òrgans de govern del Col·legi: (Consell Directiu, comissions, grups de treball, activitats formatives i de difusió...), així com en els llocs de responsabilitat de la seva estructura laboral.
- Els procediments interns del Col·legi vetllaran perquè no es produeixin tractaments ofensius ni comportaments sexistes. En el cas que es produeixin, s'activaran els procediments correctius que s'estableixin en el protocol oportú.

### 2.-Equitat laboral:

El Col·legi ha de vetllar per eliminar qualsevol classe de discriminació salarial i de condicions laborals.

- Proponem una distribució equitativa des de l'inici en les polítiques de selecció de personal per evitar possibles prejudicis inicials en la contractació que limiti la contractació de dones.
- Davant la sol·licitud de professionals per cobrir llocs de treball, els serveis de selecció professional o borsa de treball oferiran currículums amb criteris de paritat, per evitar estereotips de gènere.
- Considerem que en la promoció del personal no hi ha d'haver criteris subjectius, per tant, els criteris objectius haurien de ser fàcilment valorables per no trencar amb la meritocràcia. En aquest sentit, proposem mesures com la doble avaluació, reunions d'avaluació conjunta i controls en les avaluacions realitzades.
- Es rebutjaran especialment les pràctiques retributives encobertes que puguin generar desigualtats. Es denunciaran les pràctiques abusives.

### 3.-Formació en equitat:

El món professional ha de superar la divisió de rols entre dones i homes.

- En conseqüència, ha de superar els defectes que es deriven dels efectes de l'androcentrisme i evolucionar cap a l'equitat de gènere.

- Per fomentar el tracte paritari en l'exercici professional, el Col·legi promourà cursos, seminaris i activitats encaminats a la formació en l'equitat.
- Aquesta formació s'adreçarà a tots els col·legiats, amb independència que siguin homes o dones.
- Serà d'especial rellevància facilitar eines d'empoderament femení.

#### **4.-Educació en equitat**

Es fomentarà la sensibilització en equitat vers la societat des de la responsabilitat professional del Col·legi, tot i reconeixent que és la societat en el seu conjunt la que forma i educa.

- En aquest sentit, el Col·legi afavorirà la formació i informació laboral en equitat, per evitar els estereotips de gènere en entorns professionals.

#### **5.-Corresponsabilitat familiar**

La conciliació entre la vida personal, familiar i professional és avui un afer social que cal assumir de forma corresponsable entre homes i dones. Està demostrat que la corresponsabilitat no només millora la qualitat de vida, sinó que també afavoreix un bon ambient laboral i facilita un rendiment professional més gran.

- El Col·legi ha de ser un exemple de gestió corresponsable, i practicar conscientment polítiques paritàries en la pròpia organització interna.
- Cada empresa hauria d'analitzar quin tipus de flexibilitat pot donar als seus treballadors per tal de possibilitar la conciliació laboral i familiar. Aquesta flexibilitat pot tenir en compte la flexibilitat en l'espai de treball, en el temps i en els recursos. Ha de ser possible premiar els resultats i no la presència.

#### **6.-No discriminació per raó de gènere**

El fet de ser dona ha implicat discriminacions en l'exercici professional i/o en l'accés a un lloc de treball. La discriminació més destacada és la que va lligada a la maternitat i a la cura, que encara avui és un hàndicap per a moltes dones.

- Cal establir canals de denúncia àgils davant dels òrgans del Col·legi per denunciar les situacions de discriminació que tinguin lloc en l'àmbit de cada professió.

## **7.-Visibilitat col·legial i professional**

La imatge pública del Col·legi ha d'implementar la visibilització paritària de les dones en el món professional.

- Cal impulsar i fomentar una participació paritària i visible de dones i homes en tots els àmbits de la vida col·legial i professional i en els diferents nivells de presa de decisió, en igualtat d'oportunitats.
- Caldrà promoure mesures que augmentin la visibilitat de la capacitat del lideratge femení: la paritat en els congressos, formació i col·loquis, comissions, llocs directius col·legials, etc., per tal que hi hagi referents femenins.

## **8.-Comunicació i gènere**

L'ús de llenguatges no sexistes és indispensable en el camí cap a la igualtat.

- El Col·legi afavorirà la comunicació inclusiva i l'ús de llenguatge no sexista i adoptarà un discurs favorable a l'equitat de gènere en l'entorn col·legial, en el món professional, i en els mitjans de comunicació.
- Es promourà que l'ús d'imatges sigui de dones i homes de manera equilibrada en els canals de comunicació habituals del Col·legi.

## **9.- Actuació davant la violència de gènere**

La societat i, en conseqüència, el món professional, té consciència de la xacra social que comporta la violència de gènere.

El Col·legi, en el seu àmbit d'actuació, assumeix el compromís per:

- Detectar, rebutjar i denunciar qualsevol classe d'assetjament o violència.
- Donar suport en l'àmbit professional davant de qualsevol situació de violència.
- Impulsar accions de sensibilització davant de qualsevol situació de violència.
- Promoure l'adhesió a les accions socials de rebuig vers la violència.
- Cal establir canals de denúncia d'aquelles situacions de violència de gènere que tinguin lloc en l'àmbit de la professió d'auditor.

## **10.-Compromís professional amb perspectiva de gènere en les nostres actuacions com a element transformador.**

Les persones col·legiades som plenament conscients de la responsabilitat que les nostres actuacions professionals comporten, també en l'àmbit social, i, en conseqüència, ens comprometem que les nostres accions i activitats col·legials i professionals tinguin una perspectiva d'equitat de gènere com a element transformador.

En conseqüència,

**El Col·legi fomentarà que aquest decàleg també sigui objecte d'adhesió per part de les societats d'auditoria i els membres del Col·legi en les seves organitzacions professionals, i que sigui un full de ruta obert que s'incorpori i es desenvolupi dintre de l'àmbit professional com a element transformador, vers una vida professional que defensi i valori la inestimable aportació de les dones, i sigui un motor d'evolució vers una societat més justa i equitativa.**

***COMISSIÓ EQUITAT DE GÈNERE - COL·LEGI DE CENSORS  
JURATS DE COMPTES DE CATALUNYA - 9 de maig de 2019***