

## EMPRESSES



ANÀLISI

**Antoni Gómez**

PRESIDENT DEL COL·LEGI DE CENSORS JURATS DE COMPTES DE CATALUNYA (CCICC)

# L'ENVIT COL·LECTIU DE L'EQUITAT DE GÈNERE

**A**ra que com cada mes de març hem commemorat el Dia Internacional de la Dona, cal que parem atenció al sentiment compartit que les dones auditors han explicat -en el context d'un estudi recent dut a terme pel nostre Col·legi- a propòsit d'alguns aspectes de la professió triada per desenvolupar la seva activitat professional. Vegem què diuen les dones en l'estudi: "En l'actual model piramidal segueix sent un handicap poder anar escalant (sobretot a la part més alta), atès que les carreres professionals estan pensades en un entorn de jornada completa i presencial, fet que suposa un desincentiu per al talent femení a l'hora de quedar-s'hi més anys un cop assolida la maternitat"; "Treballar en el lloc del client et limita la conciliació de la vida personal i professional, amb pèrdua de temps, més estrès, etc. Avui dia, amb la quantitat d'avanços tecnològics, es podria disposar de més flexibilitat horària i teletreball"; "La solució no crec que sigui que les dones puguin adaptar la seva jornada, ja que aleshores sempre quedaran al darrere dels homes [...]. Des del meu punt de vista, les jornades haurien de ser més conciliadores per a tots, homes i dones, perquè la conciliació sigui possible per a tots i les oportunitats i el treball siguin més equitatius."

L'expressió d'aquestes inquietuds femenines -que en bona part són extrapolables a altres professions- s'insereix en una realitat de l'activitat auditora marcada per les coordenades següents: equiparació de la presència femenina i masculina en les prime-



La manifestació del Dia de la Dona al passeig de Gràcia de Barcelona. JOSEP LOSADA

“**És inqüestionable que la consciència col·lectiva a l'entorn de l'equitat de gènere (en les seves múltiples derivades professionals, socials i personals) ha evolucionat en els darrers lustres amb la configuració de moviments més o menys articulats**

res categories de la carrera professional i disminució progressiva subsegüent, per decaure de manera abrupta en la posició de sòcia; satisfacció prou alta de l'auditora pel que fa al tractament equitatiu en els processos de contractació, encara que menor en allò que ateny l'avaluació del rendiment, els processos de promoció i les fórmules per determinar les retribucions salarials, i focus -en la seva reivindicació de mesures necessàries a impulsar per les firmes- en la conciliació (és dir, flexibilitat horària, opció de teletreball i adaptació/reducció de la jor-

nada laboral) i la definició de criteris objectius i transparents en els processos de reconeixement de la tasca.

És inqüestionable que la consciència col·lectiva a l'entorn de l'equitat de gènere (en les seves múltiples derivades professionals, socials i personals) ha evolucionat en els darrers lustres amb la configuració de moviments més o menys articulats que han operat en els terrenys de l'acció política o l'activisme i amb l'assoliment de fites ben tangibles. En l'actualitat, l'assumpció de les problemàtiques vinculades a la falta d'equitat vertebrada, en un

sentit ampli, les agendes polítiques, econòmiques i socials transnacionals (pensem si no en l'ODS número 5 de l'ONU: "Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i les nenes").

Això no obstant, no deixa de ser cert que la translació pràctica d'aquest consens diguem-ne que majoritari, almenys al nostre país, malauradament encara requereix els esforços de tothom, ciutadania i organitzacions de tota tipologia i àmbit.

Ho podem constatar a partir d'una mirada objectiva sobre el nostre entorn més immediat. I aquí tornem a la professió d'auditoria de comptes que represento: com és possible que hi hagi sis vegades més homes col·legiats que dones? Per què en la categoria de soci/sòcia les dones només suposen un 24% del total? Què motiva l'escassa presència femenina en entorns de representació institucional i presa de decisions?

Les firmes d'auditoria són conscients d'aquesta situació i moltes de les més representatives s'han adherit i compromès amb el Decàleg per l'Equitat de Gènere elaborat pel nostre Col·legi. Ens calen actuacions decidides (que el sector fa seves) per afavorir l'atracció i la retenció del talent femení: distribució equitativa en polítiques de selecció de personal, promoció del personal sota criteris objectius, formació en equitat en l'exercici professional, facilitació d'eines d'empoderament femení, impuls i aplicació de polítiques paritàries en l'organització interna, foment de la conciliació laboral i familiar mitjançant la flexibilitat (en l'espai, el temps i els recursos) i promoció de mesures que augmentin la visibilitat de la capacitat de lideratge femení, entre d'altres.

Siguem-ne sabedors: en la celebració del Dia Internacional de la Dona l'equitat de gènere ha continuat sent un gran desafiament col·lectiu.