

DECÀLEG PER L'EQUITAT DE GÈNERE DEL CCJCC

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya
=
EL C0L·L3G1

Actualitzat al gener de 2023

1

EQUITAT EN L'ORGANITZACIÓ I EN LA PROFESSION

El CCJCC ha de garantir el respecte de l'equitat de gènere entre els seus treballadors i n'ha de promoure el desenvolupament entre els seus membres.

■ El CCJCC considera que l'equitat de gènere ha de promoure la igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats que haurien de beneficiar a totes les persones, sense tenir en compte si són homes o dones. No es tracta d'igualar el nombre de dones i homes sinó de garantir la igualtat d'oportunitats entre tots ells.

■ Promourem activament la presència de dones en tots els àmbits de l'organització (Consell Directiu, Comissions, Grups de Treball, activitats de formació i difusió ...) així com entre els professionals i les firmes d'auditoria.

■ Els procediments interns del CCJCC garanteixen que no es produeixin tractaments ofensius i comportaments sexistes. En cas que aquestes situacions tinguin lloc, cal activar els procediments adients d'acord amb el protocol aprovat prèviament a aquests efectes.

2

EQUITAT LABORAL

El CCJCC promourà les condicions necessàries per eliminar riscos de la discriminació salarial i de condicions de treball, tant en la seva organització com entre els auditors i les firmes d'auditoria.

■ El CCJCC ha d'adoptar, en les seves polítiques de selecció i promoció de personal, mesures que garanteixin l'absència de prejudicis per raó de gènere i la incorporació de criteris de paritat i objectius, de manera que mai es posi en risc la promoció segons els mèrits. Renunciem a qualsevol pràctica de remuneració que promogui o es basi en situacions de desigualtat.

■ El CCJCC ha de promoure entre els seus membres les millors pràctiques dirigides a garantir la promoció, d'acord amb els mèrits i amb els criteris de paritat i d'objectivitat, i a eliminar la discriminació per raó de gènere i de les barreres a l'accés de la dona a posicions de més responsabilitat en les firmes.

3

FORMACIÓ EN MATÈRIA D'EQUITAT

■ Per promoure la igualtat de tracte en la pràctica professional, el CCJCC ha d'impulsar la realització d'activitats dirigides a la formació i la conscienciació en matèria d'equitat.

■ Aquesta capacitat s'adreça a tots els membres, independentment del seu gènere.

■ Són prioritàries les accions per dotar a les dones d'eines per enfortir el seu paper en les organitzacions i en la societat en general.

4

CULTURA D'EQUITAT

El CCJCC ha de promoure la igualtat entre els seus membres mitjançant accions que concerneixen els censors de la seva responsabilitat professional i difonent una cultura d'equitat.

■ Promourem accions que difonguin el valor de l'equitat i ajudin a eliminar estereotips en el context professional i situacions de discriminació.

5

RESPONSABILITAT FAMILIAR

La conciliació entre la vida personal, familiar i professional és una prioritat social que han d'assumir amb corresponsabilitat tant les dones com els homes. Està demostrat que la corresponsabilitat compartida no només millora la qualitat de vida, sinó que també afavoreix un bon ambient de treball i millora el rendiment professional.

■ El CCJCC ha de ser un exemple de gestió corresponsable. Ha d'analitzar quin tipus de flexibilitat pot oferir als seus treballadors per garantir la conciliació. Aquesta flexibilitat pot tenir en compte aspectes com el lloc de treball, els horaris i els recursos disponibles.

■ El CCJCC promourà la investigació i la difusió de les millors pràctiques en les firmes d'auditoria i en altres sectors per fomentar la conciliació.



6

DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓ PER MOTIUS DE GÈNERE

Les dones han vist històricament com el fet de ser mare o de tenir a càrrec seua familiars dependents, els ha impedit avançar en la seva carrera professional.

■ El CCJCC disposa d'un canal integrat en el sistema de compliance per denunciar situacions de discriminació. El CCJCC prestarà especial atenció a l'eliminació de discriminació que tinguin l'origen en la maternitat / paternitat dels treballadors.

■ El CCJCC promou entre els seus membres el millor coneixement de les eines que permeten preveure i eliminar en les organitzacions situacions de discriminació per motius de gènere.

7

VISIBILITAT CORPORATIVA I PROFESSIONAL

El CCJCC, mitjançant la seva imatge pública, promou la visibilitat de les dones en el món professional mitjançant mesures de difusió concretes i contínues.

■ El CCJCC promou i fomenta la participació paritària i visible de dones i homes en tots els àmbits de les activitats corporatives i professionals, i en els diferents nivells de presa de decisions.

8

COMUNICACIÓ I GÈNERE

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

■ Hem d'afavorir una comunicació inclusiva des del CCJCC i l'ús no sexista de la llengua. Cal adoptar un entorn favorable a l'equitat de gènere en l'entorn corporatiu i professional.

■ Cal promoure l'ús d'imatges sobre la professió que reflecteixin de manera equilibrada la presència de dones i homes en els canals de comunicació corporatius.

9

CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La societat i, en concret, el món professional, és conscient del problema social que comporta la violència de gènere. El CCJCC, en el seu àmbit d'acció, assumeix el compromís de:

■ Rebutjar i denunciar qualsevol mena d'assetjament o violència.

■ Donar suport a iniciatives orientades a lluitar contra aquest problema, que portin a terme professionals o institucions de prestigi.

10

COMPROMÍS PROFESSIONAL AMB LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES NOSTRES ACCIONS COM A ELEMENT TRANSFORMADOR DE LA NOSTRA SOCIETAT

■ El col·lectiu dels censors de comptes és plenament conscient de la responsabilitat de les seves activitats professionals i dels efectes que poden tenir per ajudar a millorar la nostra societat. Com que ho considerem un objectiu prioritari, ens comprometem que les nostres accions i activitats incorporin una perspectiva de gènere com a element transformador.

En conseqüència, el CCJCC aplicarà aquest decàleg i promourà la difusió i l'aplicació de les mesures que s'hi inclouen entre les firmes d'auditoria i els censors/es jurats/ades de comptes de Catalunya. Aquest decàleg s'ha d'entendre com un full de ruta oberta, que promou la perspectiva de gènere en el món professional com a impulsor d'una societat més justa i equitativa.