

# DECÁLOGO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DEL ICJCE

**1 Equidad en la organización.** El ICJCE garantizará la equidad de género en toda su organización.

- Promoveremos activamente la presencia de mujeres censoras en nuestros órganos de gobierno (Pleno del Consejo Directivo, comisiones, grupos de trabajo, actividades de formación y difusión,...), así como en los puestos de responsabilidad de su estructura laboral.
- Los procedimientos internos del ICJCE garantizan que no se produzcan tratamientos ofensivos y comportamientos sexistas. En caso de concurrencia de estas situaciones, se activarán los procedimientos apropiados en base al protocolo previamente aprobado a tales efectos.

**2 Equidad laboral.** El ICJCE ha creado las condiciones necesarias para eliminar riesgos de discriminación salarial y de condiciones de trabajo.

- En las políticas de selección de personal se adoptarán para evitar posibles prejuicios iniciales en la contratación que limiten la contratación de mujeres.
- Antes de solicitar perfiles profesionales que cubran los puestos de trabajo vacantes, la oferta de empleo del ICJCE se diseña con criterios de paridad.
- Los miembros del ICJCE consideramos que en la promoción del personal no caben los criterios subjetivos, por lo que en estos procesos se establecen criterios objetivos fácilmente valorables, de forma que nunca se ponga en riesgo la promoción en base a méritos. Para ello aplicamos medidas como la doble evaluación, las reuniones conjuntas de evaluación y el análisis de las evaluaciones realizadas.
- Renunciamos a cualquier práctica de remuneración que promueva o se base en situaciones de desigualdad. Denunciaremos las prácticas abusivas.

**3 Formación en materia de equidad.** El mundo profesional tiene que superar la división de roles entre mujeres y hombres.

- Consecuentemente, debe eliminar las situaciones y los efectos que tradicionalmente ha generado la discriminación que han sufrido las mujeres y evolucionar hacia la igualdad de género.
- Para promover la igualdad de trato en la práctica profesional, el ICJCE impulsará la realización de actividades dirigidas a la formación y concienciación en materia de equidad.
- Esta capacitación se dirigirá a todos los miembros, independientemente de si son hombres o mujeres.
- Serán prioritarias las acciones para dotar a las mujeres de herramientas para fortalecer su papel en las organizaciones y en la sociedad en general.

**4 Educación de equidad.** El ICJCE promoverá la igualdad mediante acciones que conciencien a los censores de su responsabilidad profesional.

- Favoreceremos la formación y la información laboral en equidad, para evitar los estereotipos en el contexto profesional.

**5 Responsabilidad familiar.** La conciliación entre la vida personal, familiar y profesional es una prioridad social que deben asumir con corresponsabilidad mujeres y hombres. Está demostrado que la corresponsabilidad compartida no sólo mejora la calidad de vida, también favorece un buen ambiente de trabajo y un mayor rendimiento profesional.

- El ICJCE debe ser un ejemplo de gestión corresponsable y poner en marcha políticas internas que favorezcan la paridad y debe analizar qué tipo de flexibilidad puede ofrecer a sus empleados para garantizar la conciliación. Esta flexibilidad puede tener en cuenta aspectos como el lugar de trabajo, los horarios y los recursos disponibles. Deben recompensarse los resultados y no la presencia física.

**6 Denunciar la discriminación por motivos de género.** Ser mujer ha implicado diferentes tipos de discriminación. La discriminación más significativa es la que está vinculada a la maternidad, que hoy en día sigue siendo un hándicap para muchas mujeres.

- El ICJCE dispone de un canal de quejas a la Dirección y a los órganos de gobierno, integrado en su sistema de compliance, para denunciar situaciones de discriminación.
- El ICJCE prestará especial atención a la eliminación de situaciones de discriminación que tengan origen en la maternidad/paternidad de sus trabajadores.

**7 Visibilidad corporativa y profesional.** El ICJCE, a través de su propia imagen pública, promoverá la visibilidad de las mujeres en el mundo profesional.

- El ICJCE promoverá y fomentará la participación paritaria y visible de mujeres y hombres en todos los ámbitos de sus actividades corporativas y profesionales, y en sus diferentes niveles de toma de decisiones.
- Con el objeto de aumentar la visibilidad de la capacidad de liderazgo femenino y de apoyar el desarrollo de referentes femeninos, en los congresos, actividades de formación, coloquios, comisiones, etc. se promoverá la paridad en el número de ponentes participantes.

**8 Comunicación y género.** El uso de lenguas no sexistas es indispensable en el camino hacia la igualdad.

- Favoreceremos una comunicación inclusiva desde la Corporación y el uso no sexista de la lengua. Adoptaremos un entorno favorable a la equidad de género en el entorno corporativo y profesional.
- Se promoverá el uso de imágenes sobre la profesión que reflejen de manera equilibrada la presencia de mujeres y hombres en los canales de comunicación corporativos.

**9 Frente a la violencia de género.** La sociedad y, en consecuencia, el mundo profesional, es consciente del problema social que supone la violencia de género.

El ICJCE, en su ámbito de acción, asume el compromiso de:

- Detectar, rechazar y denunciar cualquier tipo de acoso o violencia.
- Dar apoyo en el ámbito profesional a toda persona que sufra una situación de violencia.

**10 Compromiso profesional con la perspectiva de género en nuestras acciones como elemento transformador de nuestra sociedad.**

El colectivo de los censores de cuentas es plenamente consciente de la responsabilidad que sus actividades profesionales y de los efectos que pueden tener para ayudar a mejorar nuestra sociedad. Por considerarlo un objetivo prioritario, nos comprometemos a que nuestras acciones y actividades incorporen una perspectiva de género como elemento transformador.

En consecuencia,

**El ICJCE aplicará este decálogo y promoverá su difusión y la aplicación de las medidas incluidas en él entre las firmas de auditoría y de los censores jurados de cuentas de España. Este decálogo debe entenderse como una hoja de ruta abierta, que promueve la perspectiva de género en el mundo profesional como impulsor de una sociedad más justa y equitativa.**

(Texto adaptado de la propuesta elaborada por la Comisión de Equidad de Género del Colegio de Censores de Cuentas de Cataluña)