



COMISSIÓ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS CETOP

DECÀLEG PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITAT I L'EQUITAT DE GÈNERE EN L'AMBIT DEL COL·LEGI D'ENGINYERS I ENGINYERES TÈCNICS D'OBRES PÚBLIQUES I ENGINYERS I ENGINYERES CIVILS DE CATALUNYA

PREÀMBUL

El CETOP motivat principalment per la desigualtat paritària pròpia de la nostra professió ; forma part de la Comissió de Dones per a la igualtat de gènere Intercol·legial, amb la finalitat de fer-nos ressò de la nostra presència, valor diferencial i competència per a mostrar que en la pluralitat es troba la millora continua de la societat en conjunt i de les Col·legiades en particular.

Basant-nos en els valors definits per a la Intercol·legial on es marquen uns paràmetres mínims i de partida, s'ha dissenyat un decàleg inicial que serà un full de ruta per als associats del CETOP.

Aquest decàleg haurà de ser desenvolupat dintre de l'agenda del CETOP com a element transformador cap a una vida professional que defensi i valori l'ineestimable aportació de la pluralitat del nostre col·lectiu per al seu desenvolupament, i sigui un motor d'evolució cap a una societat més justa i equitativa.

1.-Equitat en l'organització:

El CETOP garantirà l'equitat de tracte en tots els àmbits, ja sigui en els òrgans de govern o en la pròpia estructura laboral col·legial.

Promourà activament la presència, participació i acció de dones i altres col·lectius minoritaris col·legiats en els òrgans de govern del Col·legi, així com en els llocs de responsabilitat de la seva estructura laboral.

Els procediments interns del Col·legi vetllaran per a que no es produeixin tractaments ofensius ni comportaments discriminatoris de qualsevol tipus.

El CETOP disposarà de procediments correctius que activarà en cas de que es produeixin situacions discriminatòries.



2.-Equitat laboral:

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

Es rebutjaran especialment aquelles pràctiques retributives encobertes que puguin generar desigualtats. Es denunciaran les pràctiques abusives, dintre del propi Col·legi. S'assessorarà i/o acompanyarà als col·legiats que així ho pateixin en els seus àmbits laborals.

Davant la sol·licitud de professionals per cobrir llocs de treball, els serveis de selecció professional o borsa de treball, tant la sol·licitud del lloc de treball com la presentació de CV's, es presentaran amb criteri de paritat, evitant estereotips de qualsevol tipus.

3.-Formació en equitat:

El món professional ha de superar la divisió de rols entre dones i homes i altres col·lectius minoritaris.

Per fomentar el tracte paritari en l'exercici professional, es requereix impartir formació específica als integrants del CETOP, ja tinguin relació laboral o com associats, per tal de facilitar eines d'apoderament en femení.

A petició de les empreses dels Col·legiats i Col·legiades, també es podran fer formacions per a empreses que mostrin interès en la política d'igualtat d'oportunitats.

4.Corresponsabilitat Familiar:

L'organització col·legial ha de ser un exemple de gestió corresponsable, i practicar conscientment polítiques de conciliació paritària en la pròpia organització interna, l'àrea de governació així com l'educació de serveis de tercers i a terceres com ara les formacions, esdeveniments, etc.

5. No Discriminació per raó de Gènere:

La discriminació més destacada és la que va lligada a la maternitat i a la cura dels familiars, que avui encara és un handicap per a moltes dones tot i que cada cop més hi ha homes que exerceixen aquestes tasques.

Cal establir canals de denúncia àgils davant dels òrgans del Col·legi per denunciar aquelles situacions de discriminació que es donin en l'àmbit de la professió que discriminin per qüestió de situacions de dependència.

6.-Visibilitat col·legial i professional:



La imatge pública del CETOP ha d'implementar en paritat la visibilització de la dona en la nostra professió.

Cal impulsar i fomentar una participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de la vida col·legial i professional i en els diferents nivells de decisió, en igualtat d'oportunitats.

7.-Comunicació i Gènere

Potenciar l'ús d'un llenguatge no sexista.

El CETOP afavorirà la comunicació plural i inclusiva, rebutjant l'ús de llenguatge sexista, xenòfob o discriminatori, adoptant sempre un discurs favorable a l'equitat, la igualtat d'oportunitats i la inclusió, utilitzant-lo en l'entorn col·legial, en el món professional i davant dels mitjans de comunicació.

8.-Educació en equitat

El CETOP vol ser un referent en igualtat d'oportunitats per als seus associats, per això es fomentarà la sensibilització en equitat.

9.- Actuació davant la Violència de gènere

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

El CETOP es compromet a:

- Detectar, rebutjar i denunciar qualsevol tipus d'assetjament o violència contra les dones o altres col·lectius minoritaris.
- Donar suport i sensibilització en l'àmbit professional davant qualsevol situació de violència en general i contra les dones en particular.
- Promoure l'adhesió a les accions socials de rebuig vers la violència en general i contra les dones en particular.

10.-Compromís professional amb perspectiva de gènere

Compromís en les nostres actuacions com element transformador.

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