



Josée Daris



AUDITORÍA SOCIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Las soluciones duraderas comienzan con un mejor diagnóstico

Muchas organizaciones perciben que algo no está funcionando – ya sea porque las preocupaciones apenas comienzan a surgir, persisten a pesar de esfuerzos previos, o ya son objeto de quejas, investigaciones o disputas.

Esto suele manifestarse de manera concreta. El avance profesional se estanca para ciertos grupos. La rotación es mayor en determinadas etapas de la carrera. Los resultados de contratación no reflejan el talento disponible.

Las solicitudes de adaptación o las quejas tienden a concentrarse en los mismos problemas. Las personas

líderes sienten presión para actuar, pero carecen de una comprensión clara y basada en evidencia de lo que realmente está generando estos resultados.

Las auditorías sociales en el lugar de trabajo están diseñadas precisamente para estos momentos: cuando las organizaciones necesitan una forma creíble de comprender lo que está ocurriendo para poder avanzar y encontrar soluciones sostenibles.

Cuando los patrones persisten y las respuestas no son claras

Contenidos

¿Qué permiten lograr las auditorías en el lugar de trabajo?	4
Auditorías participativas de género	5
¿Cómo se realiza el trabajo?	7
¿Quién facilita este trabajo?	8
Después de la auditoría	9
Honorarios y alcance	10

¿Qué permiten lograr las auditorías en el lugar de trabajo?

Las auditorías en el lugar de trabajo son auditorías sociales que examinan cómo se toman realmente las decisiones, cómo se ejerce la discrecionalidad y cómo las estructuras formales e informales afectan a las personas a lo largo del tiempo.

Dado que las auditorías sociales analizan sistemas y estructuras, son eficaces **en organizaciones de distintos tamaños, sectores y niveles** – desde pequeños equipos locales hasta grandes organizaciones que operan en múltiples jurisdicciones.

Las auditorías sociales triangulan información recopilada de múltiples fuentes, incluyendo revisión documental, entrevistas, grupos focales y talleres. El proceso es participativo y permite **identificar patrones, reconciliar perspectivas divergentes y reducir el riesgo** de dar un peso excesivo a casos aislados o narrativas dominantes.

El principal resultado es un **informe final** que incluye:



Diagnóstico



Una explicación de por qué se producen ciertos patrones, basada en evidencia proveniente de toda la auditoría. Por ejemplo, en un contexto de contratación, esto puede incluir la identificación de situaciones en las que se otorga una discrecionalidad excesiva o no estructurada a quienes contratan, creando condiciones en las que los sesgos inconscientes pueden influir en las decisiones, a pesar de las buenas intenciones.

Recomendaciones



Las recomendaciones se adaptan al tamaño, la estructura y la realidad operativa de la organización. Son **específicas, prácticas y viables**. En un contexto de gobernanza, esto puede incluir la incorporación de criterios de impacto interseccional en los procesos de aprobación del consejo o de la dirección.

Asesoramiento jurídico protegido por el secreto profesional



Complemento opcional: Para las organizaciones que soliciten una evaluación de riesgos legales, el informe final también explicará la relevancia de los riesgos identificados y cómo abordarlos. Cualquier asesoramiento jurídico incluido en el informe estará protegido por el privilegio abogado-a-cliente, lo que permite a las organizaciones abordar cuestiones sensibles con franqueza sin riesgo de divulgación.

Plan de acción



Complemento opcional: El informe presenta un plan de acción para implementar las recomendaciones, reconociendo que no todo puede ni debe hacerse al mismo tiempo. Se consideran factores como la capacidad organizacional, las demandas concurrentes y el nivel de riesgo.

Indicadores clave de desempeño



Complemento opcional: Los indicadores clave de desempeño (ICD) son indicadores medibles utilizados para hacer seguimiento del progreso a corto, mediano y largo plazo. Traducen la hoja de ruta en evidencia concreta de cambio y rendición de cuentas.

Auditorías participativas de género (APG)

Las auditorías participativas de género son una forma específica y bien establecida de auditoría social.

Utilizan una metodología reconocida internacionalmente, desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para examinar cómo la equidad de género e la interseccionalidad están integradas en toda la organización.

El enfoque no está en la intención individual, sino en cómo los sistemas y las estructuras

moldean los resultados a lo largo del tiempo.

Debido a su amplitud, las APG son más adecuadas para organizaciones que buscan un diagnóstico integral. Las organizaciones que no estén preparadas para una auditoría completa pueden optar por una evaluación de género más puntual.

Para más información, consulte nuestros videos de introducción aquí : [▶ Inglés](#) | [▶ Francés](#).



Auditorías participativas de género (APG)

Las APG suelen examinar:

- **Las prioridades de liderazgo y gobernanza**, incluyendo cómo se integra la igualdad de género en la estrategia, la supervisión y la toma de decisiones
- **Programas, proyectos u operaciones principales**, y cómo se integran las consideraciones de género en su diseño, implementación y evaluación
- **La asignación y el uso de recursos**, incluyendo si las prioridades declaradas se reflejan en la práctica
- **Las políticas, los procedimientos y los mecanismos de rendición de cuentas**, en particular aquellos que influyen en la contratación, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo
- **La cultura organizacional y las normas informales**, incluyendo cómo se toman las decisiones y qué voces tienen mayor peso
- **Las capacidades del personal, el intercambio de conocimientos y el aprendizaje**, especialmente en materia de formación, comunicación y redes internas



¿Cómo se realiza el trabajo?

Cada auditoría en el lugar de trabajo se adapta a la organización y al mandato. Según el alcance, el trabajo suele incluir:

- revisión documental y análisis de documentos
- entrevistas dirigidas
- grupos focales y talleres
- análisis de múltiples fuentes para identificar patrones y factores determinantes
- informe final y sesión de presentación ejecutiva

El trabajo se basa en un **enfoque informado por el trauma y la violencia**, apoyado en la experiencia en investigaciones

laborales y en la gestión de situaciones sensibles.

Este enfoque prioriza la seguridad psicológica, la sensibilidad cultural y el respeto hacia las personas participantes, lo cual es esencial para obtener información honesta y evitar prácticas que puedan causar daño o generar desinterés.

Las contribuciones de las personas participantes se anonimizan y los resultados se presentan de forma agregada para proteger identidades mientras se identifican patrones estructurales.



¿Quién facilita este trabajo?



Este trabajo es liderado por una empresa conjunta entre Clausework (Rika Sawatsky) y Josée Daris. Ambas están acreditadas por la OIT como facilitadoras de auditorías participativas de género y cuentan con más de 16 años de experiencia internacional.

Rika (ella) es abogada laboral con sede en Toronto y fundadora de Clausework. Aporta una sólida base jurídica, experiencia en derecho laboral y derechos humanos, y un enfoque informado por el trauma y la violencia, favoreciendo procesos cuidadosos y soluciones sostenibles. Como persona birracial japonés-canadiense que ha vivido y

trabajó en Japón, también aporta una perspectiva intercultural a su labor.

Josée (ella) es asesora internacional en igualdad de género (GBA Plus) con base en Montreal y Cacouna. Cuenta con amplia experiencia en análisis de género, planificación, monitoreo, evaluación y aprendizaje (PMEA), incluyendo co-creación con comunidades indígenas en Canadá y a nivel internacional, con un enfoque basado en la reciprocidad, la participación y la reconciliación. Trabaja en francés, inglés, español y portugués.



Rika Sawatsky



Josée Daris

Después de la auditoría

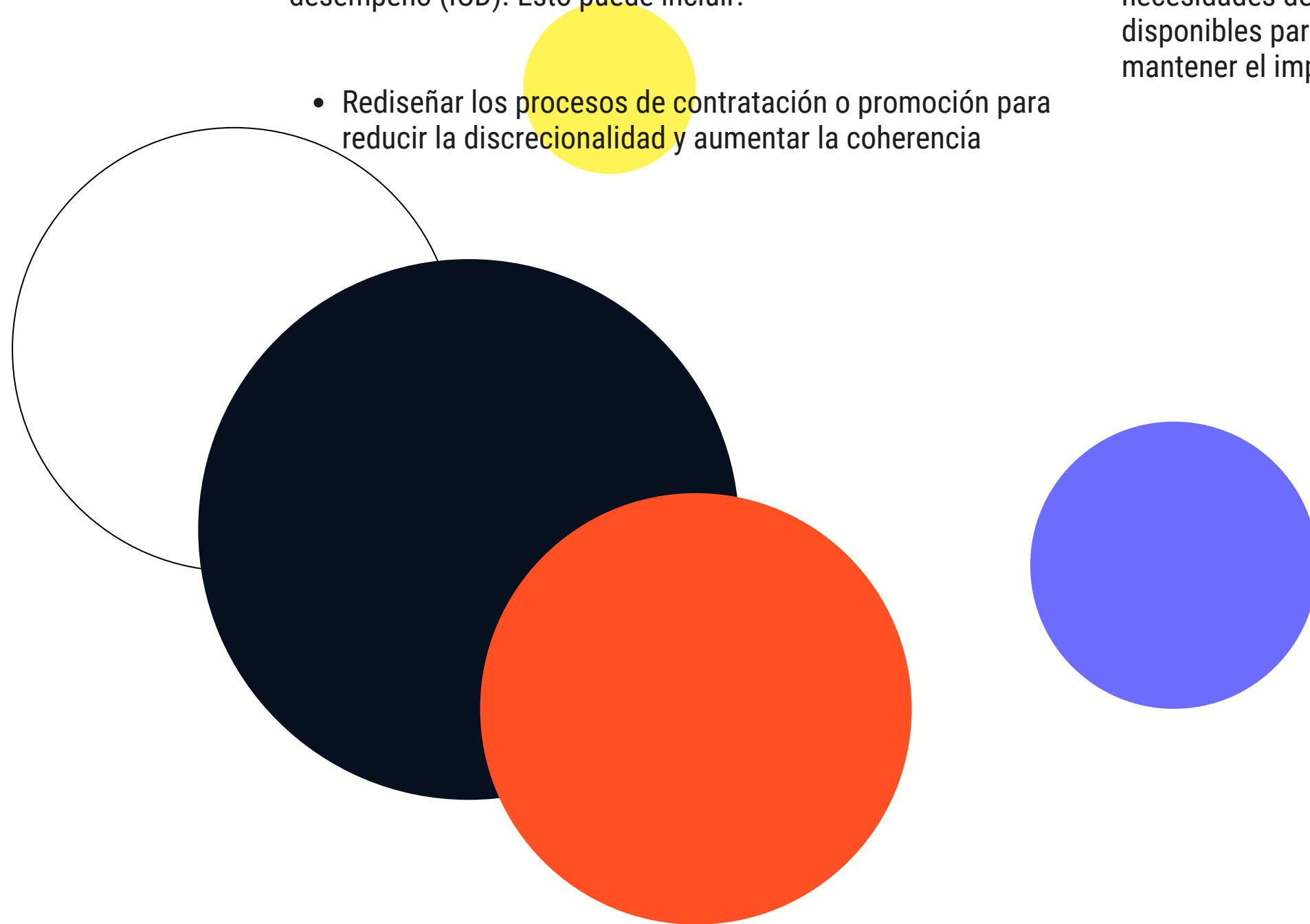
Una auditoría social en el lugar de trabajo identifica los patrones. El siguiente paso es construir estructuras que los transformen.

Para las organizaciones que buscan apoyo continuo, ofrecemos acompañamiento en la implementación de los planes de acción recomendados y los indicadores clave de desempeño (ICD). Esto puede incluir:

- Rediseñar los procesos de contratación o promoción para reducir la discrecionalidad y aumentar la coherencia

- Desarrollar marcos de decisión alineados con las obligaciones legales y las ciencias del comportamiento
- Fortalecer políticas y procedimientos para asegurar que funcionen eficazmente en la práctica

Este trabajo es colaborativo e iterativo. Co-diseñamos soluciones adaptadas a su contexto, capacidad y necesidades de cumplimiento. También permanecemos disponibles para un acompañamiento continuo, ayudando a mantener el impulso y adaptarse según sea necesario.



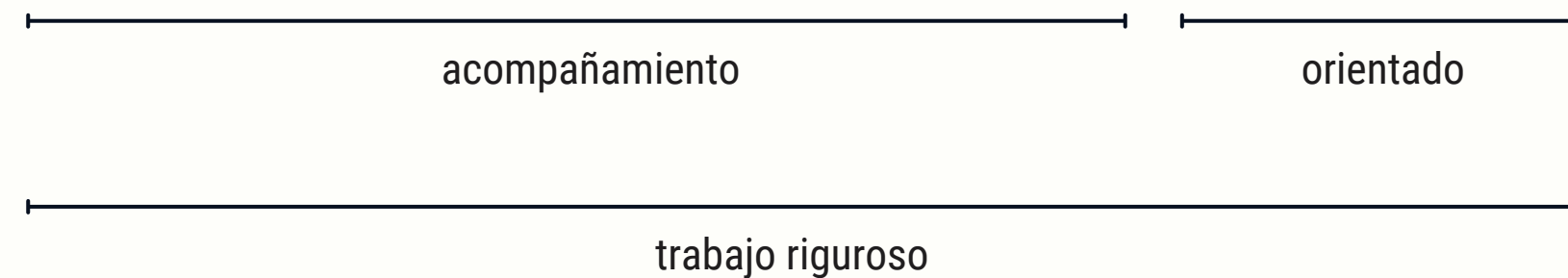
Honorarios y alcance

Los mandatos suelen estructurarse sobre una base de honorarios fijos, lo que proporciona previsibilidad de costos y favorece un análisis riguroso e imparcial.

Una **consulta inicial gratuita** nos permite comprender el contexto de la organización, aclarar el mandato y definir un alcance de trabajo adecuado. Los honorarios se confirman una vez definido el alcance.

Una definición cuidadosa del alcance forma parte de la disciplina de una auditoría bien ejecutada, permitiendo a las organizaciones centrarse en una participación significativa en lugar de gestionar costos por hora.

HONORARIOS FIJOS



Contáctenos

Rika Sawatsky (ella)

Abogada principal

hello@clausework.ca

416.987.9591

200-140 Yonge Street, Toronto, ON M5C 1X6

Semana 9 A.M. to 5 P.M.

 rikasawatsky



Josée Daris (ella)

Asesora en igualdad

info@josedaris.com

www.josedaris.com

Montréal y Cacouna, Québec

Semana 9 A.M. to 5 P.M.

 josedaris

