



Josée Daris



AUDITORIAS NO LOCAL DE TRABALHO

As soluções duradouras começam com um melhor diagnóstico

Muitas organizações percebem que algo não está funcionando – seja porque as preocupações estão apenas começando a surgir, persistem apesar de esforços anteriores ou já são objeto de queixas, investigações ou disputas.

Isso frequentemente se manifesta de forma concreta. A progressão profissional estagna para certos grupos. A rotatividade é maior em determinadas fases da carreira. Os resultados de recrutamento não refletem o conjunto de talentos disponível.

Os pedidos de adaptação ou as queixas tendem a concentrar-se nos mesmos problemas.

As lideranças sentem pressão para agir, mas não dispõem de uma compreensão clara e baseada em evidências do que está efetivamente impulsionando esses resultados.

As auditorias no local de trabalho são concebidas precisamente para esses momentos: quando as organizações precisam de uma forma credível de compreender o que está acontecendo para avançar e encontrar soluções sustentáveis.

Quando os padrões persistem e as respostas não são claras

Conteúdo

O que as auditorias no local de trabalho permitem alcançar	4
Auditorias participativas de gênero	5
Como o trabalho é realizado	7
Quem facilita este trabalho	8
Após a auditoria	9
Honorários e escopo	10

O que as auditorias no local de trabalho permitem alcançar

As auditorias no local de trabalho são auditorias sociais que analisam como as decisões são realmente tomadas, como a discricionariedade é exercida e como as estruturas formais e informais impactam as pessoas ao longo do tempo.

Como as auditorias sociais examinam sistemas e estruturas, são eficazes **em organizações de diferentes tamanhos, setores e níveis** – desde pequenas equipes locais até grandes organizações que operam em múltiplas jurisdições.

As auditorias sociais triangulam informações provenientes de múltiplas fontes, incluindo revisão documental, entrevistas, grupos focais e workshops. O processo é participativo e permite **identificar padrões, reconciliar perspectivas divergentes e reduzir o risco** de dar peso excessivo a casos isolados ou narrativas dominantes.

O principal resultado é um relatório final que inclui:



Diagnóstico

- Uma explicação de por que certos padrões ocorrem, fundamentada em evidências provenientes de toda a auditoria. Por exemplo, no contexto de recrutamento, isso pode incluir a identificação de situações em que é concedida discricionariedade excessiva ou não estruturada às pessoas responsáveis pela contratação, criando condições em que vieses inconscientes podem influenciar decisões, apesar de boas intenções.

Recomendações

- As recomendações são adaptadas ao tamanho, à estrutura e às realidades operacionais da organização. São **específicas, práticas e viáveis**. Em um contexto de governança, isso pode incluir a incorporação de critérios de impacto interseccional nos processos de aprovação do conselho ou da direção.

Assessoria jurídica protegida pelo sigilo profissional

- **Complemento opcional:** Para organizações que solicitam uma avaliação de riscos jurídicos, o relatório final também explicará a relevância dos riscos identificados e como abordá-los. Qualquer aconselhamento jurídico incluído no relatório será protegido pelo sigilo profissional advogado-cliente, permitindo que as organizações tratem questões sensíveis de forma franca, sem risco de divulgação.

Plano de ação

- **Complemento opcional:** O relatório apresenta um plano sequenciado para a implementação das recomendações, reconhecendo que nem tudo pode ou deve ser feito ao mesmo tempo. São considerados fatores como a capacidade organizacional, demandas concorrentes e o nível de risco.

Indicadores-chave de desempenho

- **Complemento opcional:** Os Indicadores-chave de desempenho são indicadores mensuráveis utilizados para acompanhar o progresso a curto, médio e longo prazo. Eles traduzem o plano de ação em evidências concretas de mudança e responsabilização.

Auditorias participativas de gênero (APG)

As auditorias participativas de gênero são uma forma específica e consolidada de auditoria social.

Utilizam uma metodologia reconhecida internacionalmente, desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), para analisar como a equidade de gênero interseccional está integrada em toda a organização.

O foco não está nas intenções individuais, mas em como os sistemas e as estruturas moldam os resultados ao longo do tempo.

Devido à sua amplitude, as APG são mais adequadas para organizações que buscam um diagnóstico abrangente. Organizações que não estejam preparadas para uma auditoria completa podem optar por uma avaliação de gênero mais pontual.

Para mais informações, consulte nossos vídeos de apresentação aqui : [▶ Inglês](#) | [▶ Francês](#).



Auditorias participativas de gênero (APG)

As APG normalmente examinam:

- **As prioridades de liderança e governança**, incluindo como a igualdade de gênero é considerada na estratégia, supervisão e tomada de decisão
- **Programas, projetos ou operações principais**, e como as considerações de gênero são integradas no desenho, implementação e avaliação
- **A alocação e o uso de recursos**, incluindo se as prioridades declaradas se refletem na prática
- **As políticas, os procedimentos e os mecanismos de prestação de contas**, em particular aqueles que influenciam a contratação, o desenvolvimento profissional e as condições de trabalho
- **A cultura organizacional e as normas informais**, incluindo como as decisões são tomadas e quais vozes têm maior peso
- **As capacidades do pessoal, a troca de conhecimentos e a aprendizagem**, especialmente no que diz respeito à formação, à comunicação e às redes internas



Como o trabalho é realizado

Cada auditoria no local de trabalho é adaptada à organização e ao mandato. Dependendo do escopo, o trabalho geralmente inclui:

- revisão documental e análise de documentos
- entrevistas direcionadas
- grupos focais e workshops
- análise de múltiplas fontes para identificar padrões e fatores determinantes
- relatório final e apresentação executiva

O trabalho baseia-se em uma **abordagem informada por trauma e violência**, apoiada em experiência em investigações

no local de trabalho e em questões laborais sensíveis.

Essa abordagem prioriza a segurança psicológica, a sensibilidade cultural e o respeito pelas pessoas participantes, o que é essencial para obter informações francas e evitar abordagens que possam causar danos ou desengajamento.

As contribuições das pessoas participantes são anonimizadas, e os resultados são apresentados de forma agregada para proteger identidades, ao mesmo tempo em que identificam padrões estruturais.



Quem facilita este trabalho



Este trabalho é conduzido por uma parceria entre Clausework (Rika Sawatsky) e Josée Daris. Ambas são credenciadas pela OIT como facilitadoras de auditorias participativas de gênero e possuem mais de 16 anos de experiência internacional.

Rika (ela) é advogada trabalhista com sede em Toronto e fundadora da Clausework. Ela traz uma sólida base jurídica, experiência em direito do trabalho e direitos humanos, e uma abordagem informada por trauma e violência, promovendo um engajamento cuidadoso e soluções duradouras. Como pessoa birracial nipo-canadense que viveu e trabalhou no

Japão, também traz uma perspectiva intercultural ao seu trabalho.

Josée (ela) é assessora internacional em igualdade de gênero (GBA Plus), baseada em Montreal e Cacouna. Possui ampla experiência em análise de gênero, planejamento, monitoramento, avaliação e aprendizagem (PMEL), incluindo co-criação com comunidades indígenas no Canadá e internacionalmente, com uma abordagem fundamentada na reciprocidade, participação e reconciliação. Trabalha em francês, inglês, espanhol e português.



Rika Sawatsky



Josée Daris

Após a auditoria

Uma auditoria social no local de trabalho identifica padrões. O passo seguinte é construir estruturas que os transformem.

Para as organizações que buscam apoio contínuo, oferecemos acompanhamento na implementação dos planos de ação recomendados e dos indicadores-chave de desempenho (KPI). Isso pode incluir:

- Redesenhar os processos de contratação ou promoção para reduzir a discricionariedade e aumentar a coerência

- Desenvolver estruturas de tomada de decisão alinhadas com as obrigações legais e as ciências do comportamento
- Fortalecer políticas e procedimentos para garantir que funcionem de forma eficaz na prática

Este trabalho é colaborativo e iterativo. Co-desenhamos soluções adaptadas ao seu contexto, capacidade e necessidades de conformidade. Também permanecemos disponíveis para um acompanhamento contínuo, ajudando a manter o impulso e a adaptar-se conforme necessário.



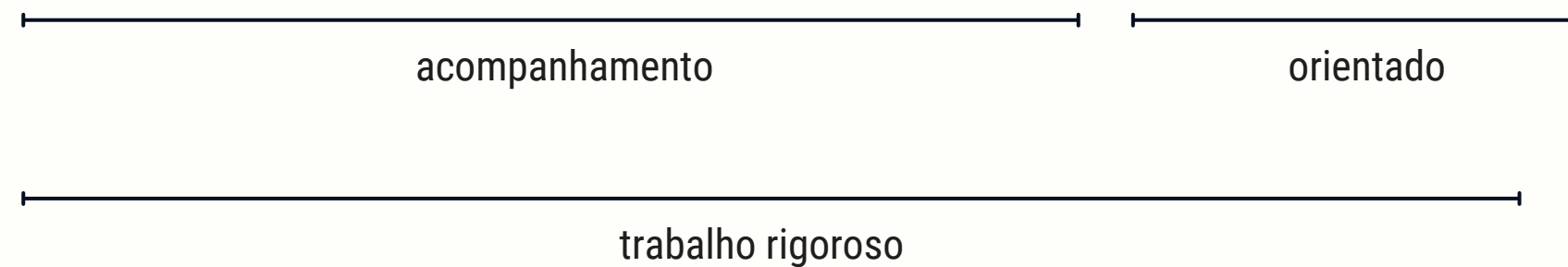
Honorarios y alcance

Os mandatos são geralmente estruturados com honorários fixos, proporcionando previsibilidade de custos e apoiando uma análise rigorosa e imparcial.

Uma **consulta inicial gratuita** permite compreender o contexto da organização, esclarecer o mandato e definir um escopo de trabalho adequado. Os honorários são confirmados após a definição do escopo.

Uma definição cuidadosa do escopo faz parte da disciplina de uma auditoria bem executada, permitindo que as organizações se concentrem em uma participação significativa, em vez de gerir custos por hora.

HONORÁRIOS FIXOS



Entre em contato

Rika Sawatsky (ela)
Advogada 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 (ela)
Assessora em igualdade

info@josedaris.com

www.josedaris.com

Montréal e Cacouna, Québec

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

 [josedaris](#)

