

Auditoría de género. Equidad e igualdad: enfoques metodológicos relevantes

Relevant Conceptual Approaches to Gender Audit: Equity and Equality

Daniela Cisnero Castillo¹

Samantha Linares Mena¹

Gabriela López Fillad¹

Claudia Alari Graverán (tutora)^{1*} (ORCID ID: 0000-0003-0437-8118)

¹Universidad de La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia. alari@rect.uh.cu

RESUMEN

Vivimos en un mundo sumamente complejo, dominado por fuerzas de un nuevo orden social, económico y político, en el que existe un desafío que permanece y cobra cada día una mayor fuerza: la necesidad de encontrar y hacer operar una verdadera concepción de desarrollo que supere, entre otras cosas, las inequidades de género. Este artículo recopila algunos de los enfoques conceptuales más relevantes relacionados con la auditoría de género, en función de la calidad, la efectividad y el impacto social de las prácticas organizacionales internas y los sistemas de apoyo vinculados con la perspectiva de género, la equidad y la igualdad en las entidades.

Palabras clave: auditoría, igualdad de género, perspectiva de género.

ABSTRACT

Today's world is very complex, where a new social, economic and political order prevails, posing a continual and more and more difficult challenge – the need for a conception of development to be found and implemented, which truly achieve gender equality. This paper discusses some of the most relevant conceptual approaches to gender audit in order to determine the quality, effectiveness, and social impact of organizational internal practices and support systems on gender perspective, equity and equality within entities.

Keywords: audit, gender equality, gender perspective.

INTRODUCCIÓN

Las auditorías constituyen un recurso al que apelan las empresas para determinar si los reglamentos administrativos y financieros establecidos se aplican correctamente, convirtiéndose en una de las técnicas más importantes utilizadas en las organizaciones. Gracias a su implementación y desarrollo, la alta dirección posee un mecanismo de control que permite conocer el estado actual de sus procesos y el acceso a la información veraz en aras de determinar la eficacia y eficiencia de las operaciones; de esta manera, es posible adoptar las acciones necesarias para el cumplimiento correcto de los objetivos y metas en el tiempo requerido.

La auditoría de género es una «auditoría social» (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2008) que basa su metodología en el fomento del aprendizaje corporativo y en cómo analizar sus actividades desde una perspectiva genérica de forma práctica en las esferas individuales, de unidad de trabajo y conjunto de la organización. Impulsa el sentido de pertenencia institucional hacia las iniciativas en favor de la igualdad entre los sexos, y agudiza el conocimiento de la organización determinando aciertos y deficiencias. En esencia, esta auditoría, de acuerdo con la OIT, debe contribuir al análisis, evaluación y revisión de las prácticas internas y los sistemas de apoyo vinculados con la perspectiva de género, implementados en las organizaciones lucrativas o no; así como a la promoción de su monitoreo, seguimiento y avances (o retrocesos) en el tiempo.

«Avanzar en igualdad requiere un cambio en la cultura empresarial, pasando de contemplar únicamente la producción a tener en cuenta a las personas y sus diversas realidades. Las empresas y entidades privadas son también responsables del avance de la igualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad» (Larizgoitia, 2019).

La creciente presencia de mujeres en el mundo empresarial es el reflejo de una sociedad cada vez más justa y equitativa. Sin embargo, todavía deben afrontar diversos obstáculos para alcanzar una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral. La escasa representación femenina en los cargos directivos, la diferencia en el salario medio percibido por unas y otros, la concentración de mujeres en determinados puestos de trabajo, así como la existencia de dificultades para que individuos del mismo sexo puedan conciliar la vida personal y laboral, demuestran la conservación social de una desigualdad e inequidad que debe ser suprimida. Por ello se considera necesaria la incorporación de los análisis de género en los estudios empresariales, como una de las problemáticas emergentes en la actualidad del quehacer investigativo de las ciencias sociales. Este trabajo recopila algunos de los enfoques conceptuales más relevantes relacionados con la auditoría de género, en función de la calidad, la efectividad y el impacto social de las prácticas organizacionales internas y los sistemas de apoyo vinculados con la perspectiva de género, la equidad y la igualdad en las entidades.

DESARROLLO

La existencia de una cultura patriarcal que permea todas las relaciones establecidas en la sociedad impide la correcta inserción de las mujeres en el mundo empresarial. Si bien es cada vez más alto el número incorporado a este campo, se debe advertir el precio a pagar con las dobles jornadas y la incomodidad, en muchas ocasiones, de una discriminación sustentada en el desconocimiento, tanto de ellas respecto a su rol de trabajadoras, como del personal administrativo acerca de las perspectivas igualitarias asumidas por la empresa.

Aunque se han logrado importantes avances en pos de la equidad, en términos de una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral, se mantienen desafíos respecto a los ingresos, brechas salariales entre los géneros y otros temas referidos a la calidad del empleo, así como la flexibilidad horaria.

La OIT fue la encargada de impulsar con más ímpetu el proceso de igualdad de género. En octubre de 2001, puso en marcha la primera serie de auditorías participativas de este tipo, una actividad novedosa primera experiencia en el sistema de las Naciones Unidas. Para el 2002 la atención se centraba en evaluar las oficinas de la OIT para crear una conciencia e incentivar la competencia, en materia de género, entre los participantes de sus proyectos y programas (OIT, 2002). Entre 2003 y 2005 se añadió una nueva dimensión a las auditorías. El objetivo era llegar a los órganos de adopción de decisiones en la esfera política. Los mandantes de la OIT, el sistema de las Naciones Unidas, las ONG y las organizaciones universitarias y de mujeres se interesan de forma creciente por realizar auditorías de género, a fin de acelerar la incorporación de estas consideraciones en sus propias organizaciones.

El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que, tanto las mujeres como los hombres accedan a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Desempeña una función catalizadora y de asesoramiento con la meta de que los mandantes y miembros del personal sean más eficientes al momento de propiciar la igualdad entre los sexos en el mundo laboral, promoviendo así el trabajo decente como objetivo de alcance mundial. La OIT recomienda a las empresas compartir las necesidades de la sociedad en la que se desarrollan y asumir su responsabilidad en la normalización igualitaria entre hombres y mujeres, como una acción a emprender activamente, no solo integrándola en las prácticas de gestión de recursos humanos, sino promoviendo la sensibilización sobre la materia a nivel interno y externo.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituyó un programa en favor del empoderamiento de la mujer y de carácter medular para las exigencias de cambios trascendentales en la política mundial sobre igualdad de género, de acuerdo con Montero (1995) y Armentia (2007). La plataforma para la acción de este evento dedica

un objetivo estratégico a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y evaluación desglosadas por sexo y/o específicas de las realidades de mujeres.

Los primeros pasos en la producción de indicadores sensibles al género suceden en las áreas del desarrollo, siendo impulsores de su creación los organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) o el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este último promueve, desde 1995, dos indicadores que sitúan a los distintos países en un *ranking* mayor o menor, en función de la situación de desigualdad entre sexos: el índice de desarrollo de género (IDG) y el índice de potenciación de género (IPG). Por su parte, la CEPAL (2017) crea una guía encargada del seguimiento y evaluación en el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001.

El PNUD (2010) compartió, en el Primer Taller Internacional de Auditoría y Control, celebrado en La Habana, iniciativas de trabajo sobre igualdad genérica. Ante participantes de varios países, la oficial del PNUD en Cuba para los temas de género, Inalvis Rodríguez Reyes, presentó la iniciativa de los Sistemas de Gestión de Igualdad de Género. Comenzaron a ser implementados en el 2003 y hasta hoy se aplican en doce países de la región latinoamericana y caribeña, donde más de 1 700 empresas y organizaciones se han certificado «en igualdad de género». Garantizan el ejercicio de derechos laborales, al distinguir con un Sello de Igualdad de Género a las empresas comprometidas con los derechos humanos, el trabajo decente y la justicia social, cómo incidir y qué hacer para la incorporación de este enfoque en las auditorías.

Para el establecimiento de los planes de igualdad, se requiere previamente de un diagnóstico que permita conocer el estado de las relaciones de género al equipo de investigación. Este diagnóstico tiene que ser transversal a toda la empresa, sus procesos internos, políticas de gestión de recursos humanos, comunicación interna y externa, condiciones laborales, proporción de ambos sexos en los puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico debe servir como base en el establecimiento de las prioridades y acciones del plan igualitario. Los indicadores para medir el comportamiento de cada uno de estos ámbitos o dimensiones pueden ser cualitativos o cuantitativos (CEPAL, 2017) y deben estar contextualizados según el tipo de organización. Ellos son:

- Las medidas destinadas a facilitar la compatibilidad entre tiempo laboral y personal dirigidas a todo el personal, sin discriminar sexo o jerarquía.
- La conciliación de la vida personal y laboral como parte de la cultura organizativa de la empresa.
- Las personas con horario flexible y porcentaje comparativo entre ambos sexos.
- La existencia de servicios capaces de facilitar la compatibilización del tiempo laboral y personal (*tickets* guardería y restaurante, comedor y guardería de empresa, servicios de salud, etc.).
- La realización de reuniones en el horario laboral habitual.

- El número de personas acogidas a permisos por adopción o nacimiento, sexo y porcentaje comparativo entre géneros.
- El número de mujeres y hombres acogidas a los derechos de cuidado familiar.
- El porcentaje por categorías y edad de hombres y mujeres acogidos a los derechos de cuidado familiar.
- El número de hombres que apelan a la baja por maternidad y porcentaje según departamentos y categorías.
- El número de horas diarias dedicadas que dedican las personas de la empresa a realizar labores domésticas y de cuidado fuera de la jornada laboral, desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- El número de horas diarias que dedican las personas de la empresa a actividades de ocio fuera de la jornada laboral, desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.

Los elementos conceptuales claves para la auditoría de género se desglosan en:

1. Áreas y pilares claves para la auditoría de género. Se identifican doce áreas (OIT, 2008):

- 1.1 Cuestiones de actualidad y debate en torno al género en el ámbito nacional/internacional que afectan la unidad auditada.
- 1.2 Interacción de la unidad con las estructuras y organizaciones de mujeres que se ocupan de la cuestión del género en el nivel nacional.
- 1.3 Estrategia de transversalización de la perspectiva genérica de la organización, según se refleja en los objetivos, el programa y el presupuesto de la unidad de trabajo.
- 1.4 Incorporación de la equidad de género en la ejecución de programas y actividades de cooperación técnica.
- 1.5 Conocimientos especializados existentes sobre género y estrategia para generar competencias en la materia.
- 1.6 Gestión de la información y los conocimientos.
- 1.7 Sistemas e instrumentos en uso para el seguimiento y la evaluación.
- 1.8 Selección de las organizaciones asociadas.
- 1.9 Productos e imagen pública.
- 1.10 Adopción de decisiones respecto de la incorporación del enfoque transversal de género.
- 1.11 Dotación de personal y recursos humanos.
- 1.12 Cultura institucional.
- 1.13 Percepción de logros en materia de igualdad de género.

2. Se identifican cuatro pilares de la metodología de las auditorías participativas de género; a saber:

- 2.1 El enfoque de género y desarrollo: surgió en la década de 1980 y se centraba en la desigualdad entre hombres y mujeres. Se acuñó el término «género» y fue empleado como herramienta de análisis a medida que aumentaba la conciencia respecto a las inequidades originadas en las estructuras institucionales favorecedoras del sexo masculino. Este enfoque se dirigía no solo a las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino también a las funciones y necesidades de ambos sexos.
 - 2.2 La autoevaluación cualitativa: no se aspira a establecer «la verdad objetiva», sino que se desea lograr una comprensión consensuada de la realidad en la que se trabaja. En el marco de una auditoría de género, esta autoevaluación establece un consenso sobre cómo trabaja la unidad por la igualdad de género. Impulsa a los participantes a analizar y comprender el contexto subyacente a las estadísticas, los datos y las experiencias.
 - 2.3 El ciclo de aprendizaje del adulto: en los entornos institucionales, al igual que en otros aspectos de la vida, el aprendizaje práctico y orientado, en función de los problemas, por lo general tiene lugar «en los hechos» y es resultado directo de la experiencia concreta. No obstante, proyectada a las instituciones, la realidad de la transversalización de la perspectiva de género no siempre coincide con la política institucional de incorporación de la misma. Los talleres de la auditoría aspiran a descubrir el alcance de esta disparidad e impulsar un proceso para reducirla.
 - 2.4 El aprendizaje institucional: el aprendizaje y los cambios en las organizaciones tienen lugar en los niveles individual, de la unidad de trabajo y de la organización. Las organizaciones lo establecen a través de sus objetivos, visión y mandatos. El verdadero aprendizaje puede tener lugar desde las personas hacia la unidad de trabajo, y desde la unidad de trabajo hacia niveles institucionales más elevados. Si ambas evolucionan, es posible que la institución no se adapte a las múltiples exigencias de un entorno que cambia rápidamente.
3. La persona de enlace de la unidad de trabajo desempeña dos funciones muy importantes: colaborar con los preparativos administrativos y de logística de la auditoría; oficiar de contacto principal con el equipo de facilitación para garantizar un desarrollo fluido de la auditoría. Las tareas a cumplir por estas personas son:
 - 3.1 Movilizar a la unidad de trabajo a fin de que se prepare para la auditoría de género.
 - 3.2 Preparar el archivo de la auditoría de género, que consta de aproximadamente 30 documentos y material producido por su unidad en los últimos años.
 - 3.3 Brindar información sobre la auditoría de género a todos los miembros de su unidad de trabajo.
 - 3.4 Planificar un cronograma de entrevistas de los facilitadores con los miembros del personal.
 - 3.5 Oficiar el enlace con las organizaciones asociadas, los involucrados en la ejecución que implementan políticas de género y las organizaciones de mujeres elegidas por su unidad de trabajo para participar en la auditoría de género (elaboración de las cartas de invitación).

- 3.6 Proporcionar una oficina y el equipamiento necesario al equipo auditor para realizar su trabajo (ordenadores portátiles, acceso a fotocopadoras, artículos de papelería, etc.).
- 3.7 Reservar espacios para los talleres, especialmente si se realizarán en terreno. De este modo, se asegura la plena participación de los asistentes y se evitan molestias.
- 3.8 Suministrar material para que el equipo auditor dicte los talleres: rotafolios, marcadores, papel de estraza, tarjetas de colores, cinta adhesiva, hojas en blanco, entre otros.

4. Sensibilidad de género:

- 4.1 Del análisis documental se desprenden pruebas sobre el desempeño de la unidad de trabajo, en relación con las cuestiones de género, y se complementa con las actividades participativas llevadas a cabo en el marco de la auditoría. No obstante, la sensibilidad de género en los documentos también es un aspecto importante que debe analizarse.
- 4.2 La sensibilidad de género se determina no solo en función de la información incluida, sino también de la perspectiva, el estilo y el tono de los documentos.
- 4.3 Los cuadros para el análisis de documentos ayudan a los auditores a establecer criterios sobre la sensibilidad de género para la mayoría o todos los documentos que, probablemente, analice el equipo de facilitación. Durante los análisis documentales se examinan los aspectos de igualdad de género y sensibilidad en materia de género respecto a la contratación de personal y al desarrollo de recursos humanos, ya que estos elementos no pueden ser examinados aplicando el método participativo de los ejercicios del taller.
- 4.4 Las directrices para evaluar la sensibilidad de género tienen por objeto ayudar a que la información, la documentación y los productos recojan las inquietudes y la voz, tanto de las mujeres como de los hombres, de las niñas y los varones. Las principales preguntas que se deben tratar son las siguientes:
 - ¿Qué diferencia hay entre la manera en que afecta un problema o cuestión a los hombres y a las mujeres?
 - ¿Por qué los/las afecta de manera diferente?
 - ¿Qué se está haciendo al respecto?

Para la OIT, todos los productos deberían transmitir este mensaje. En el material conocido como indiferente (o neutral) al género, no se atiende solo a los problemas relacionados con el género y su equidad, ni a la «doble discriminación» de la que son objeto las mujeres y niñas pertenecientes a ciertos grupos étnicos o minorías. Por lo tanto, gran parte de este tipo de material refuerza implícitamente los roles tradicionales de género y estereotipos sexuales mediante imágenes, las cuales se determinan por tres palabras clave: igualdad, diversidad y sensibilidad. En tal sentido, las imágenes, fotografías e ilustraciones:

- Han de transmitir mensajes que promuevan la igualdad de género, en lugar de perpetuar los roles estereotipados que retratan, por ejemplo, a los hombres en el poder y a las mujeres a cargo del cuidado de la familia.
- Deberían respetar la diversidad en la representación de los roles de cada sexo y mostrar a mujeres y hombres en posiciones de la misma categoría. Por ejemplo, ¿se muestra también a los hombres como responsables de criar a los hijos en la familia? Cuando una imagen presenta a un hombre y a una mujer juntos, debería evitar mostrar al hombre en actitud activa y firme y a la mujer en actitud pasiva. Se debe considerar la posibilidad de invertir esos roles.
- Deberían reflejar sensibilidad en lo que respecta a la igualdad de género y la diversidad étnica. Por ejemplo, las fotografías que reflejan tendencias globales deberían incluir hombres y mujeres de distinto origen étnico y racial.

Por otro lado, el lenguaje ha de ser sensible al género y no neutral y/o sexista. Esto significa mencionar tanto a las mujeres como a los hombres y tanto a las niñas como a los niños. Debería, entonces, recurrirse a expresiones precisas como «mujeres que trabajan en la economía informal» o bien «niños que son trabajadores rurales», o bien «jóvenes mujeres y varones que enfrentan barreras en...», etc. Por ejemplo, se reemplazarían «horas-hombre» por «horas de trabajo» o «tiempo trabajado»; «ama de casa» por «responsable de las tareas del hogar»; «gente de mar», en lugar de «marineros»; y en lugar de «presidente», referirse a «presidencia». Se evitaría el uso de «él» o el sustantivo «hombres» como términos genéricos para aludir a ambos sexos. En lugar de ello, se recurriría a giros como «*quienes* trabajan en la organización» o se reemplazaría o alternaría el uso del masculino con el del femenino.

Frohmann (2018) y Cabrero *et al.* (2019) coinciden en la utilidad, relevancia e importancia de la auditoría de género en ámbitos tan diversos como las organizaciones que prestan servicios de este tipo, los emprendimientos exportadores dirigidos por mujeres y la promoción de una efectiva gobernabilidad y gestión local, respectivamente. Los retos y desafíos que impone esta nueva filosofía de trabajo técnico-profesional implican el diseño e implementación de acciones integradoras y sistémicas, tanto en las entidades auditoras como en las auditadas, que consideren los siguientes aspectos:

- Inclusión en las agendas de trabajo de la igualdad de género entre mujeres y hombres, con el objetivo de asegurar la equidad y desarrollo sostenible por género. Todas las políticas, programas y proyectos aprobados deberán priorizar el principio de esta equidad para todo tipo de entidad, sea pública o privada.

- Participación fundamental de la mujer como agente de cambio en los procesos sociales y políticos para alcanzar la igualdad de género, construyendo alianzas estratégicas con organizaciones y movimientos feministas para promover la equidad y socializar las mejores prácticas dentro de las entidades; así como la identificación de canales de comunicación entre los diferentes actores e instituciones en pos de articular esfuerzos y recursos que contribuyan a esta causa.
- Promoción en las entidades de una cultura organizacional y participativa que garantice la igualdad de género, expresada en la actitud de todos los directivos y trabajadores, auditada sistemáticamente por el Sistema Nacional de Auditoría, a través de la inserción de este método dentro de los planes anuales.
- Evaluación y monitoreo, tanto por parte de directivos como auditores, implementación de los planes de acciones, con su correcta actualización y sistematicidad.

CONCLUSIONES

Vivimos en un mundo sumamente complejo, dominado por fuerzas de un nuevo orden social, económico y político, donde el dominio y comprensión de sus reglas todavía nos llevará un buen tiempo. Aun así, en este nuevo panorama hay un desafío que permanece y cobra cada día mayor vigor: la necesidad de encontrar y hacer operar una verdadera concepción del desarrollo que supere, entre otras cosas, las inequidades de género. De manera que el nuevo paradigma forme parte de los ejercicios profesionales de los auditores en las acciones técnicas incluidas para la ejecución efectiva de la auditoría. El responsable deberá convertirse en un agente social importante en la batalla por la igualdad de género en los ámbitos laborales del mundo, por lo que las doce áreas clave y los cuatro pilares metodológicos definidos para este tipo de auditoría contribuirán, con su implementación práctica, al enfrentamiento eficaz de los retos y desafíos que afronta la profesión en el siglo XXI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARMENTIA, P. G. (2007): «Un estudio de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres», *Comunicación y Hombre*, vol. 3, pp. 81-94.
- CABRERO, M. A.; M. ALFONSO, Á. M. D. L. y M. M. NIEVES (2019): «Plan de acciones para la implementación del enfoque de género en los auditores de la Contraloría Provincial de Camagüey», *Universidad & Ciencia*, vol. 8, n.º 2, pp. 226-243, <<http://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/viewFile/606/1828>> [10/6/2019].

- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2017): *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo*, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios 1, Santiago de Chile.
- FROHMANN, A. (2018): *Género y emprendimiento exportador: iniciativas de cooperación regional*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- LARIZGOITIA, I. L. (2019): *Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en España*, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, España.
- MONTERO, J. (1995): «Pekín y el debate internacional sobre la mujer», *Papeles para la Paz*, vol. 56, <https://www.fuhem.es/wpcontent/uploads/2018/12/Pekin_y_el_debate_internacional_sobre_la_mujer_J.MONTERO.pdf> [5/4/2019].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2008): *Manual para facilitadores de auditorías de género. Metodología para las auditorías participativas de género de la Organización Internacional del Trabajo. Una guía para la igualdad*, Ginebra, Suiza.
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) (2010): *Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*, Suiza.

Conflictos de intereses

Las autoras DANIELA CISNERO CASTILLO, SAMANTHA LINARES MENA, GABRIELA LÓPEZ FILLAD y CLAUDIA ALARI GRAVERÁN, del manuscrito de referencia, declaran que no existe ningún potencial conflicto de interés relacionado con el artículo.

Contribución autoral

CLAUDIA ALARI GRAVERÁN: tutora y responsable de la integridad del trabajo en su conjunto. Participa en la revisión crítica y final del proyecto de artículo.

DANIELA CISNEROS CASTILLO y SAMANTHA LINARES MENA: estudiantes que aportan con el estudio y análisis de los elementos conceptuales relacionados con la introducción y la metodología.

GABRIELA LÓPEZ FILLAD: estudiante que contribuye con la evaluación y discusión de los resultados de la investigación, así como colabora, de conjunto con el resto del equipo, en las conclusiones y revisión de las referencias bibliográficas.