



Oficina
Internacional
del Trabajo

AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO

**Herramienta
para la introducción
de cambios
institucionales**

QUÉ ES UNA AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO

Una auditoría de género es tanto una herramienta como un mecanismo basados en una **metodología participativa** de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en las esferas individual, de unidad de trabajo y del conjunto de la organización.

Se trata básicamente de una **“auditoría social”**, y se enmarca en la categoría de “auditorías de la calidad”, lo que la distingue de las típicas “auditorías financieras”. Mediante este mecanismo se examina si las prácticas internas y los sistemas de apoyo conexos orientados a la integración de las cuestiones de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si son objeto de seguimiento. Basándose en la situación existente, el ejercicio identifica las principales deficiencias y problemas, así como formas de subsanarlos, planteando posibles mejoras y nuevas ideas. Asimismo, permite documentar las buenas prácticas encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Una auditoría de género refuerza la capacidad colectiva de la organización para analizar sus actividades desde una perspectiva de género y determinar los aciertos y las deficiencias a la hora de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres. Sirve para infundir un sentido de pertenencia institucional a las iniciativas en favor de la igualdad entre los sexos y agudiza el conocimiento de la organización en la materia mediante un proceso de:

- **consolidación de equipos**
- **intercambio de información**
- **reflexión sobre las cuestiones de género**

El seguimiento a las recomendaciones de una auditoría de género es un elemento fundamental y es esencial que la unidad de trabajo u oficina en cuestión sientan a la auditoría como una actividad propia a la hora de fomentar, implementar y ampliar las acciones de seguimiento.

La auditoría de género suele funcionar como punto de partida para discutir preocupaciones sustantivas y orgánicas más amplias. Salen a la luz varias cuestiones “que van más allá del género”, como la cultura institucional del trabajo en exceso, las jornadas prolongadas en la oficina; las exigencias en materia de tiempo; el “síndrome de la cortina de cuentas” (las personas sólo están en contacto con sus superiores y colegas según un criterio verticalista), y la falta de estructuras dinámicas de intercambio, aprendizaje y adaptación. La presencia de estas características en la cultura de una organización son particularmente desfavorables a la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres.

“La Oficina ahora debe velar por que ese compromiso respecto de la igualdad entre los hombres y las mujeres quede internalizado en toda la OIT y se refleje en toda nuestra labor técnica, nuestras actividades operacionales y servicios de apoyo”.

Juan Somavia, Director General, OIT



BREVE HISTORIA DE LAS AUDITORÍAS PARTICIPATIVAS DE GÉNERO DE LA OIT

En octubre de 2001, la OIT puso en marcha la primera serie de auditorías participativas de género, una actividad novedosa, de conformidad con la Política de Incorporación de las consideraciones de género en la OIT. Se trataba de la primera experiencia de este tipo en el sistema de las Naciones Unidas. Una auditoría de género tiene como objetivo promover que en una organización se aprenda a integrar con eficacia la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras de la institución y evaluar los progresos logrados en la consecución de la igualdad entre los sexos.

- En la primera serie de auditorías de género (2001-2002), la atención se centraba en examinar las oficinas de la OIT y crear una mayor conciencia y competencia en materia de género entre quienes participaban en la planificación y ejecución de los proyectos y programas de la OIT. Un estudio teórico global de 700 documentos de política e importantes publicaciones de la OIT proporcionó información cuantitativa y verificable.
- Entre 2003 y 2005, se añadió una nueva dimensión a las auditorías, que se llevan a cabo entre importantes mandantes de la OIT, como la Secretaría de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), en Bruselas, y tres mandantes de Sri Lanka. El objetivo era llegar a los órganos de adopción de decisiones en la esfera política.
- Entre 2001 y 2005 se examinaron un total de 25 unidades/oficinas (10 unidades de trabajo: sectores y programas en la sede de la OIT y 15 oficinas regionales de Asia meridional y Asia sudoriental, Medio Oriente, Europa, África y América Latina).
- A solicitud del Grupo Interagencial sobre Género de Harare, también se llevaron a cabo auditorías de género en 10 organismos de las Naciones Unidas en Zimbabwe. Sirvieron para fortalecer las actividades individuales y conjuntas encaminadas a promover la igualdad entre los hombres y las mujeres en sus diversas intervenciones.
- En Colombo y Harare se organizaron tres sesiones de capacitación de facilitadores, lo cual tuvo un efecto multiplicador y dio lugar a la creación de una “reserva” de instructores e instructoras, que ahora imparten conocimientos localmente entre los expertos y puntos focales de género.

49ª sesión de la Comisión sobre la Condición de la Mujer (Beijing +10)

La OIT fue invitada a transmitir sus experiencias y las lecciones aprendidas en torno a las auditorías de género por lo que respecta a impulsar la incorporación de la perspectiva de género en sus propias estructuras y entre sus mandantes, los delegados de los países, los organismos donantes, los representantes de las Naciones Unidas y los grupos de la sociedad civil presentes en el 49º período de sesiones de la Comisión de la Mujer (Beijing +10).



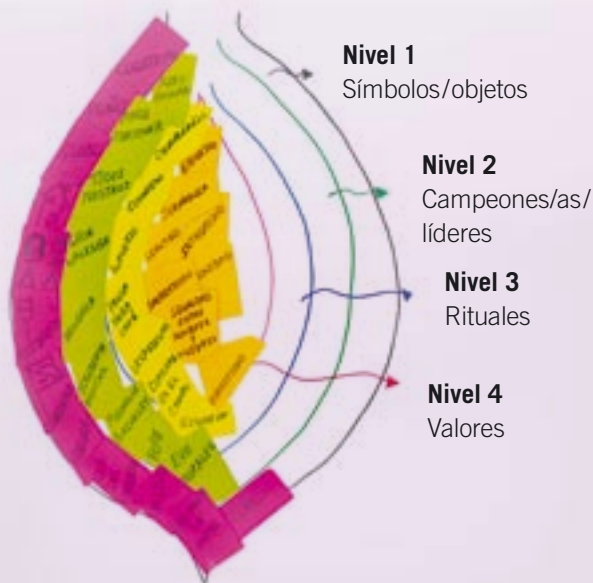
METODOLOGÍA DE LA AUDITORÍA DE GÉNERO

La metodología que se aplica en una auditoría de género se basa en cuatro pilares propios del pensamiento actual respecto del género y los cambios institucionales: el **aprendizaje de la teoría institucional**, la **autoevaluación cualitativa**, el **ciclo de aprendizaje del adulto a través de la experiencia**, y un **enfoque de género y desarrollo**.

Un manual de la OIT para realizar una auditoría de género participativa sirve de guía en las 12 etapas del proceso:

- Cuestiones de actualidad en la esfera del género, debate y relación con las instituciones nacionales competentes en la materia
- La incorporación de la perspectiva de género como preocupación que atañe a todos los objetivos, el programa y el presupuesto de la institución
- La incorporación de la perspectiva de género en la ejecución de los programas y las actividades de cooperación técnica
- Conocimientos especializados y competencias con las que se cuenta
- Gestión de la información y los conocimientos sobre temas relacionados con el género
- Sistemas e instrumentos en vigor por lo que respecta a la responsabilización, la evaluación y el monitoreo de la igualdad entre los sexos
- Elección de las organizaciones asociadas
- Productos promocionales e imagen pública
- Adopción de decisiones sobre la incorporación de las consideraciones de género
- Dotación de personal y recursos humanos en relación con el equilibrio entre los sexos y las políticas favorables a las consideraciones de género
- La cultura institucional y sus repercusiones en la igualdad entre los hombres y las mujeres
- Percepción de los avances logrados en la igualdad entre las mujeres y los hombres

Ejemplos de ejercicios participativos



La cebolla de Hofstede

A medida que van pelándose las capas de una cebolla imaginaria, se determina la cultura de trabajo predominante en una institución respecto de la igualdad entre los sexos.

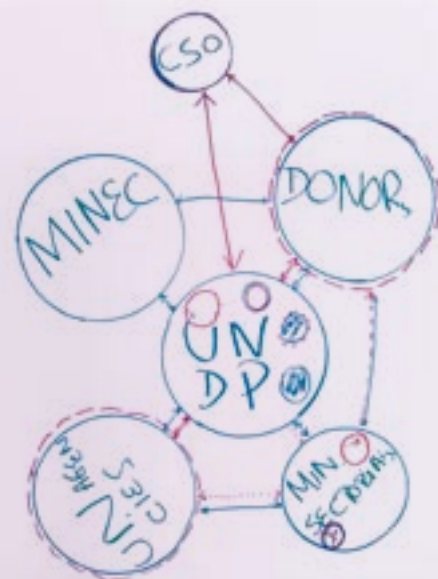


Diagrama de Venn

Se determina hasta qué punto la relación de una organización con sus asociados y partes interesadas (internas y externas) se rige por preocupaciones relacionadas con la igualdad entre los sexos.

EL PROCESO DE UNA AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO

- Una unidad/oficina se ofrece para ser sometida a una auditoría de género y envía una solicitud a la Oficina para la Igualdad de Género
- Se establece un compromiso formal en cuanto al calendario y se designa a una persona en la unidad u oficina en cuestión para que ejerza la coordinación
- Se seleccionan los miembros del equipo auditor y se ponen en marcha los preparativos previos al ejercicio
- Dos semanas antes de las reuniones enmarcadas en la auditoría con la unidad/oficina, comienza el análisis de los documentos
- La duración de la auditoría en la Unidad/Oficina es de dos semanas enteras, y el equipo auditor se compondrá de entre tres y cuatro miembros. En este período comienzan los talleres participativos, las entrevistas, las sesiones de información y las consultas con los mandantes
- El último día de la auditoría las propuestas de recomendaciones se someten a debate con el conjunto de la unidad/oficia, y se formula un plan de acción
- Al cabo de un mes, un borrador del informe se somete a consideración de la unidad/oficina a fin de que formule sus comentarios a los detalles sobre los hechos
- En el transcurso del mes siguiente se finaliza el informe
- La unidad o la oficina en cuestión se ocupa de poner en marcha la ejecución de las recomendaciones formuladas a partir de la auditoría
- A partir de entonces, la Oficina para la Igualdad de Género se pone a disposición para prestar ayuda y asesoramiento técnicos sobre la ejecución de las recomendaciones

Principales conclusiones

Si bien en principio existe un compromiso con la igualdad entre los hombres y las mujeres, se constata que la claridad conceptual sobre las nociones relativas al género y la incorporación de ese aspecto es bastante limitada

Sigue considerándose que el género es “algo suplementario”; es preciso hacerlo “visible”, “específico”, “explícito”, “concreto” e integrado

No se conocen las herramientas y metodologías relativas a la incorporación de las consideraciones de género

Cómo incorporar el género en las áreas técnicas es la “pregunta del millón” planteada por todos

Es preciso crear mecanismos para que haya una obligación de hacerse responsable por lo que respecta a incorporar el aspecto del género

Falta de indicadores de género específicos que ayudarían a rastrear los progresos logrados o los problemas con que se ha tropezado

Falta de coherencia y sostenibilidad de la incorporación de la perspectiva de género en todas las estructuras y mecanismos institucionales

Necesidad de que la dirección estudie formas de destacar y reconocer las buenas prácticas en materia de incorporación de las consideraciones de género.

Resultados positivos

La igualdad de género ha sido incorporada al control y la evaluación de los objetivos compartidos de la OIT

Los documentos enmarcados en un proyecto se examinan con un “filtro de género”

Se ha introducido la posibilidad de un horario de trabajo flexible y de trabajar desde la casa a fin de promover las condiciones de trabajo propicias a la vida familiar

Se realizan mayores esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en los proyectos de cooperación técnica

Se ha publicado nuevo material sobre género y trabajo infantil fácil de utilizar

Se han mejorado las estrategias de promoción de la igualdad de género en los programas del IPEC*

Se ha creado un equipo de coordinación para cuestiones de género para vigilar la ejecución de las recomendaciones dimanantes de una auditoría

Se formula una visión específica nacional con respecto a una estrategia en materia de igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género

* Programa internacional de la OIT para la erradicación del trabajo infantil

AUDITORÍAS DE GÉNERO REALIZADAS PARA MANDANTES DE LA OIT



Auditorías nacionales de género en Sri Lanka

En 2004, se realizaron auditorías de género para cuatro organizaciones de mandantes de la OIT en Sri Lanka: el Ministerio de Trabajo y Empleo, la Federación de Empleadores de Ceilán y dos federaciones sindicales, el Congreso de Trabajadores de Ceilán y el Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya (SLNSS).

Tras finalizarse las auditorías, se celebró una reunión con todas las partes interesadas a fin de compartir las lecciones aprendidas y las soluciones concretas a los problemas de género. Se entabló contacto con el Programa de Trabajo Decente de la OIT y se trazaron planes de acción para cada una de las instituciones auditadas. En el transcurso de este ejercicio intensivo se señalaron diversas medidas y estrategias que podrían utilizarse para solucionar problemas de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto nacional de Sri Lanka.

Iniciativas emprendidas en Sri Lanka después de la auditoría:

- Se crea la Oficina de Género en el Ministerio de Trabajo y Empleo. Se establecen su visión y su mandato, se clarifican sus funciones y su presupuesto y se inician sus actividades.
- Se refuerza el papel y el estatuto de la División Femenil de la SLNSS.
- Se crean grupos de trabajo sobre género en todas las unidades auditadas para controlar la ejecución de las recomendaciones derivadas de la auditoría.

“La auditoría de género nos abrió los ojos respecto de la necesidad constante de tener una actitud receptiva en cuanto a la igualdad entre los hombres y las mujeres en las actividades sindicales.”

Sr. Leslie Devendra, Secretario General, Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya (SLNSS), Sri Lanka

“La auditoría de género allanó el camino para realizar un debate más extenso de las cuestiones relativas a la igualdad en nuestra organización, no sólo en relación con el género sino respecto de la cultura institucional más amplia.”

Sr. Gotabaya Dasanayaka, Director General, Federación de Empleadores de Ceilán (EFC), Sri Lanka



Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La primera auditoría de género importante de la OIT en una federación internacional se llevó a cabo en 2005 para la CIOSL. Fue la auditoría de género más grande llevada a cabo por la OIT hasta la fecha.

El pedido de que se realizara una auditoría de género se hizo con base en la resolución “Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos”, adoptada en el 18º Congreso Mundial de la CIOSL, celebrado en diciembre de 2004. La auditoría de género se vivió como un paso significativo hacia la ampliación de la labor de la CIOSL encaminada a promover la igualdad de género.

Las conclusiones y las recomendaciones de la auditoría fueron transmitidas al Comité Ejecutivo de la CIOSL en diciembre de 2005. En marzo de 2006 se analizó un Plan de Acción en el Comité de Mujeres.

“Si bien este ejercicio sólo abarcó a la Secretaría de la CIOSL, dio lugar a que se plantearan cuestiones que entrañaban connotaciones más amplias para el conjunto de la Confederación. Nos enseñó que todavía nos queda camino por andar para asegurar la incorporación de las cuestiones de género en nuestros programas y actividades, pero también reveló que lentamente avanzamos en la dirección correcta.”

Sra. Helen Creed, Presidenta, Comité de Mujeres de la CIOSL

EL FUTURO QUE SE ABRE PARA LA AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO DE LA OIT

La auditoría de género de la OIT ha impulsado con mayor énfasis el proceso para lograr la igualdad entre los sexos en la OIT al poner en marcha un mecanismo de aprendizaje institucional. Ahora, el desafío consiste en vigilar de cerca la aplicación de sus recomendaciones.

Los mandantes de la OIT y el sistema de las Naciones Unidas se interesan cada vez más en realizar auditorías de género a fin de acelerar la incorporación de las consideraciones de género en sus propias organizaciones. La OIT responde modificando y revisando la metodología que aplica para realizarlas, adaptándolas a sus necesidades específicas.

La OIT se centrará en capacitar facilitadores y facilitadoras que dirijan las auditorías en el ámbito regional y nacional con miras a fortalecer la capacidad de los expertos y las expertas locales para realizar este ejercicio, lo que a su vez fortalecerá los mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Está previsto realizar auditorías de este tipo en instituciones relacionadas con el mundo del trabajo, como las que se ocupan del mercado de trabajo, los servicios de empleo, los sistemas de seguridad social y las inspecciones del trabajo.



Auditoría de género en los organismos de las Naciones Unidas de Zimbabwe y Mozambique

En 2004 y 2005, se realizaron auditorías de género en diez organismos de las Naciones Unidas de Harare (Zimbabwe): la FAO, la UIT, el ONUSIDA, el PNUD/CIP, la UNESCO, el FNUAP, el UNICEF, el PMA y la OMS; también participó el Banco Mundial.

En Mozambique, la OIT prestó ayuda para realizar una auditoría de género en la Oficina del PNUD en Maputo.

Impacto de las auditorías realizadas en los organismos de las Naciones Unidas (2004):

- Mayor sensibilización en materia de género en los organismos de las Naciones Unidas.
- Más atención a las cuestiones relacionadas con el género en las intervenciones con los interlocutores nacionales.
- Creación de un grupo de trabajo encargado de la supervisión de la igualdad entre los hombres y las mujeres.

“Para el Equipo de las Naciones Unidas en Zimbabwe, la auditoría de género dio la oportunidad de reforzar nuestras competencias lo que nos permitirá institucionalizar la igualdad entre mujeres y hombres en nuestras políticas, programas y estructuras.”

Sr. Agostinho Zacarias, Coordinador Residente, Equipo de las Naciones Unidas, Zimbabwe

OFICINA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto las mujeres como los hombres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La igualdad entre los sexos es un elemento clave en la visión de la OIT por un “Trabajo decente para todas las personas” que aboga por cambios sociales e institucionales hacia más equidad y desarrollo.

La Oficina para la igualdad de género reporta directamente al Director General y desempeña una función catalizadora y de asesoramiento a fin de que los mandantes y los miembros del personal de la OIT sean más eficientes a la hora de propiciar una mayor igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo, promoviendo de esta forma el trabajo decente como objetivo de alcance mundial. También ejerce de enlace con el Consejo de Administración de la OIT por lo que respecta a las cuestiones de género en la organización.

La Oficina realiza auditorías participativas de género en su propio ámbito y entre sus mandantes. Este ejercicio proporciona una autoevaluación rigurosa y colectiva respecto de los logros y las deficiencias en la tarea de institucionalizar la incorporación de la perspectiva de género – dentro de la OIT o en instituciones nacionales – y permite formular recomendaciones sobre cómo mejorar el proceso.

Mediante la cooperación técnica, la Oficina trabaja por mejorar la capacidad para incorporar la perspectiva de género de los mandantes de la OIT en el ámbito de los países y presta apoyo específico. La Oficina también coordina las iniciativas de intercambio de conocimientos en el tema que la ocupa y publica un boletín electrónico, Noticias de Género de la OIT.

La Oficina coordina la Red de Género de la OIT y además actúa de enlace en la relación que se establece en torno a temas de género con el sistema de las Naciones Unidas, las ONG y las organizaciones universitarias y de mujeres.

**Para mayor información,
sírvese contactar a la:**



**Oficina para la Igualdad de Género
Oficina Internacional del Trabajo**

**4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza**

**Tel: +41 22 799 6730
Fax: +41 22 799 6388
gender@ilo.org
www.ilo.org/gender**