

HERRAMIENTA 1.3

Auditoría de género: Introducción, proceso y herramientas

- » **OBJETIVO:** Ayudar a las empresas a realizar un análisis comparativo inicial para identificar las fortalezas y las deficiencias institucionales en materia de equidad de género.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos y alta gerencia, o promotor designado de la igualdad de género.

¿Qué es una auditoría de género?

Una auditoría de género es una revisión exhaustiva de la manera en que una empresa ha integrado la equidad de género en las políticas, las actividades, el desarrollo de las capacidades, la cultura institucional y el lugar de trabajo. Las auditorías de género pueden ayudar a las empresas a comprender mejor cuál es su situación actual en todos estos temas, así como a identificar las deficiencias y las oportunidades. Según los objetivos de la empresa, pueden incluirse los siguientes indicadores:

- diversidad de género en el personal;
- posibilidades de ascenso de mujeres y hombres;
- retención del personal masculino y femenino;
- adecuación del ambiente físico de trabajo para mujeres y hombres;
- grado en el que la diversidad de género constituye una prioridad comprobada en la contratación;
- grado en que se consulta de manera equitativa a hombres y mujeres en la participación de la comunidad.

Las auditorías de género se pueden personalizar en gran medida, por lo que todas las empresas pueden utilizar esta herramienta de auditoría para establecer una línea de base, identificar disparidades y sugerir posibles acciones para mejorar la diversidad y la inclusión de género. Las auditorías de género pueden aplicarse a toda la organización o a unidades de negocios concretas. Son esenciales para iniciar o mejorar las medidas relacionadas con la diversidad de género. En el caso de las empresas que realizan una auditoría de género por primera vez y determinan su línea de base o punto de partida, para el desempeño en materia de género, se recomienda realizar una auditoría de género de toda la empresa. Es posible repetir la auditoría de manera periódica, con mayor frecuencia en unidades de negocios específicas, según sea necesario.

¿Por qué realizar una auditoría de género?

Las auditorías de género son útiles para comprender en profundidad los desafíos en materia de diversidad de género, elaborar una estrategia de acción y priorizar las intervenciones clave.

Las auditorías de línea de base —y el monitoreo subsiguiente— (véase la [HERRAMIENTA 1.22](#) para obtener más información sobre el seguimiento) son importantes por varias razones, como las siguientes:

1. Una línea de base inicial y una evaluación de la situación actual serán de ayuda para identificar las áreas en las que deben enfocarse las medidas de concientización sobre las cuestiones de género:

¿Dónde se observan las disparidades más notorias? ¿Dónde se necesita más trabajo? ¿Hay áreas en las que el desempeño en materia de género ya es sólido? ¿Qué aspectos se deben mejorar?

2. La línea de base y las auditorías de seguimiento ayudarán a determinar el impacto de las políticas y los programas. Esta información será de ayuda para identificar las áreas en las que debe fijar objetivos e invertir recursos, por ejemplo, las actividades destinadas a fomentar la contratación y la retención de empleadas. Además, en última instancia, estos datos ayudarán a las empresas a evaluar si las actividades e iniciativas las están acercando a sus objetivos o si es necesario modificarlas. Los datos de las auditorías de seguimiento pueden ser útiles para determinar el impacto de los programas de equidad de género en los indicadores económicos más amplios. Por ejemplo, ¿el aumento de la equidad de género se correlaciona con cambios positivos en la productividad o con una reducción en los problemas que se plantean ante el área de recursos humanos?
3. Las auditorías de seguimiento, en particular, pueden ayudar a determinar cómo se siente el personal con respecto a los programas. Estas auditorías permiten determinar si los programas están generando el efecto deseado de crear una fuerza laboral más inclusiva. También indican la calidad de la respuesta del personal a los esfuerzos por modificar la cultura de la empresa.
4. Las encuestas y auditorías pueden ayudar al personal a comprometerse con el proceso de cambio corporativo, a percibir que sus preocupaciones y opiniones están siendo escuchadas, y a sentirse parte del cambio⁴¹.

¿Quién lleva a cabo una auditoría de género?

Lo ideal es que las auditorías de género estén a cargo de evaluadores externos que puedan proporcionar una perspectiva independiente sobre los avances hacia la equidad de género. La auditoría de género y certificación EDGE (Dividendos Económicos para la Igualdad de Género) es la principal auditoría independiente en materia de género a nivel mundial e incluye una auditoría de línea de base, un análisis comparativo y una certificación⁴². Cuando no sea posible realizar una auditoría independiente, pueden efectuarse auditorías internas teniendo en cuenta que los evaluadores deben tener el nivel de independencia que sea necesario. Los evaluadores internos también necesitan disponer de tiempo suficiente fuera de sus obligaciones habituales para llevar a cabo una auditoría integral y deben informar directamente a la alta gerencia acerca de los resultados.

¿Cuándo debe realizarse una auditoría de género?

El primer paso para desarrollar una auditoría de género consiste en llevar a cabo un debate a nivel del directorio o de la alta gerencia para identificar los principales objetivos de diversidad de género y los cambios deseados. En la auditoría, mediante la identificación de objetivos clave, como “la diversidad de género en la fuerza laboral”, “el entorno de trabajo inclusivo” o “el entorno físico de trabajo seguro e inclusivo”, se pueden determinar el progreso, las oportunidades y los cuellos de botella.

⁴¹ IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice* (SheWorks: Poner en práctica compromisos de género inteligentes en el lugar de trabajo), pág. 85.

⁴² Para obtener más información sobre la certificación EDGE, haga clic [aquí](#).

Con estas recomendaciones, las auditorías pueden convertirse en un primer paso hacia el desarrollo de una estrategia de diversidad de género. Además, si se repiten de manera periódica y se enfocan en las áreas prioritarias particulares que se identificaron en la estrategia sobre diversidad de género, pueden servir como herramientas de seguimiento y sostenibilidad.

Las auditorías deben ser el primer paso de un proceso más amplio en materia de diversidad de género, en el que el directorio y la alta gerencia de la empresa se comprometan a implementar las recomendaciones de la auditoría. Asegúrese de incluir un presupuesto para actividades complementarias basadas en las recomendaciones de la auditoría, así como para el seguimiento y la revisión, a fin de evaluar el progreso.

Las auditorías deben divulgarse ampliamente a nivel interno. Deben comunicarse como una oportunidad para comprender los desafíos y los cuellos de botella, y mejorar los resultados comerciales que beneficiarán a toda la empresa. Los resultados y las actividades de seguimiento planificadas, así como los cambios previstos, deben comunicarse a todo el personal.

¿Qué tipos de datos se recopilan en una auditoría de género?

Las auditorías de género se basan en fuentes de datos que incluyen encuestas al personal, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave del personal; revisiones de los manuales y las políticas institucionales; análisis cuantitativos de los indicadores relacionados con la contratación, la retención y los ascensos; informes de las partes interesadas y otras comunicaciones; evaluaciones del desempeño, e informes de cumplimiento disponibles en materia de género (por ejemplo, los informes de cumplimiento de la Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo de Australia). Las auditorías pueden y deben realizarse tanto a nivel institucional como del sitio, aunque el alcance pueda modificarse según los recursos disponibles.

Las auditorías de género también pueden incluir una fase de diseño participativo, como la recopilación de información del personal, para identificar un conjunto inicial de cuestiones clave que luego puedan explorarse de manera más específica a través de la auditoría. Esto permite que el personal identifique las cuestiones que más le interesan antes de que la encuesta se difunda con mayor amplitud para recopilar datos en toda la organización.

La herramienta de auditoría de género que se proporciona en este documento presenta una lista no exhaustiva de preguntas que podrían incluirse en una auditoría de género de la empresa. Incluye preguntas cerradas (sí/no), preguntas abiertas y preguntas que se pueden clasificar en una escala del 1 al 5. La lista se puede utilizar en entrevistas, encuestas o grupos de discusión, y se puede personalizar según las circunstancias únicas de su empresa.

Esta lista es un buen punto de partida, aunque, como se señaló anteriormente, se debería analizar la posibilidad de implementar un proceso piloto participativo para solicitar información sobre las cuestiones de importancia clave para el personal, que luego podrían desarrollarse dentro de la versión final de la auditoría de género.

Cabe destacar que la herramienta se centra en cómo la empresa prioriza e implementa la diversidad de género. No mide el nivel de la integración de las cuestiones de género en las políticas de la cadena de suministro ni en las actividades de participación comunitaria. Estos problemas se abordan específicamente en los **CONJUNTOS DE HERRAMIENTAS 2 y 3**.

La auditoría de género en tres pasos⁴³

Por lo general, una auditoría de género requiere varios pasos clave, que se resumen a continuación.

1. Aceptación y preparación de la organización

Dado que constituyen el primer paso en la formulación y aplicación de una estrategia de género, las auditorías de género requieren un determinado grado de voluntad política interna para comprometer recursos y comunicar la prioridad a la empresa. Si ya se contrató a un promotor de la igualdad de género, dicha persona liderará los esfuerzos y generará el impulso necesario para emprender una iniciativa de diversificación de género. Si aún no se contrató a un promotor de las cuestiones de género (véase la **HERRAMIENTA 1.10: Términos de referencia para la contratación de un promotor de la equidad de género**, para obtener más información sobre este rol), el personal de los cargos superiores que se haya comprometido con este tema debe lograr la participación de la alta gerencia, para que esta reconozca la importancia y el valor potencial de mejorar el equilibrio de género, incluso antes de que se haya realizado la auditoría inicial. En muchas empresas, cuando aún no se ha establecido a un promotor de las cuestiones de género, el departamento de recursos humanos suele ser el responsable natural de la auditoría de género en la organización.

2. Ejecución de las encuestas al personal y las auditorías institucionales

Una vez iniciada la auditoría de género, los auditores llevarán a cabo varios niveles de encuestas al personal, que suelen incluir encuestas por escrito, grupos de discusión y entrevistas a informantes clave. La duración y el alcance se determinarán según el tamaño de la empresa, el alcance geográfico y la amplitud de la auditoría acordada con los auditores de género. Se recomienda tomar un enfoque gradual que comience con un proceso participativo en el que el personal pueda aportar información sobre las cuestiones relativas a la equidad de género y los indicadores de mayor importancia para ellos, que luego se puedan explorar mediante una recopilación de datos más amplia.

3. Seguimiento con un plan de acción concreto

Un aspecto clave de la auditoría de género es cómo se utilizará. ¿De qué manera los hallazgos se convertirán en recomendaciones y acciones? ¿Cómo se implementarán las medidas? ¿Cómo se efectuará la rendición de cuentas por las medidas? En las páginas siguientes, se ofrecen pautas sobre cómo interpretar los resultados de la auditoría de género y convertirlos en medidas.

⁴³ Pasos adaptados de Harvey, J. y P. Morris (2010), *The Gender Audit Handbook* (El manual para las auditorías de género), Washington, DC, InterAction.

CUADRO 1A | Preguntas de ejemplo que se pueden incluir en una auditoría de género

La mayoría de estas preguntas se pueden plantear al equipo de recursos humanos de una empresa (excepto las de la sección 9 sobre salud y seguridad, que deben dirigirse a equipos específicos de salud y seguridad).

1. PRIORIDADES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE GÉNERO:

Estas preguntas ayudarán a determinar la medida en que la empresa ya respalda la igualdad de género de manera proactiva. ¿Existe un marco normativo que deba respaldarse para su implementación o no existen declaraciones institucionales formales sobre la igualdad de género? Si bien las iniciativas individuales y adecuadas en materia de género pueden ser útiles para empleados específicos, la creación de un cambio sistémico y sostenible requiere un enfoque unificado que demuestre el compromiso del equipo de liderazgo. Comprender en qué punto se encuentra una empresa en lo que respecta al marco de políticas y el liderazgo corporativo es importante para determinar dónde comenzarán las intervenciones en materia de género.

- » ¿Existe una estrategia de equidad de género, es decir, una estrategia institucional que incluya objetivos referidos a la equidad de género y un plan sobre cómo alcanzarlos? La estrategia debería incluir estructuras presupuestarias y de rendición de cuentas.
- » ¿Existe una política de equidad y/o diversidad de género (es decir, una política en la que se describa cómo se llevará a la práctica la estrategia de equidad de género)?
- » ¿La política de equidad de género incluye la prohibición explícita de la discriminación por motivos de género en la contratación, los salarios y beneficios, los ascensos, las medidas disciplinarias y el despido, las desvinculaciones o los beneficios jubilatorios? Las políticas deben prohibir la discriminación por motivos de raza, religión, sexo, ascendencia, edad, estado civil, orientación sexual e identidad/expresión de género.
- » Si existe tal política, ¿se aplica tanto a la sede central como a las oficinas en el extranjero y fuera de la sede?
 - ¿Se supervisa la aplicación o el cumplimiento de esta política en la sede central?
 - ¿Se supervisa la aplicación y el cumplimiento de esta política a nivel de los países o los emplazamientos?
- » ¿La empresa exige que se tenga en cuenta el género en el desarrollo y el seguimiento de las políticas, los proyectos o los programas? Por ejemplo, ¿es obligatorio tener en cuenta la diversidad de género en las nuevas políticas de recursos humanos y en las actividades de participación de la comunidad, como las consultas o las evaluaciones del impacto social, las actividades de desarrollo de la cadena de suministro y otros documentos pertinentes?
- » ¿Se informa al personal sobre la estrategia o las políticas de género? ¿Qué oportunidades tiene el personal para conocer las prioridades institucionales en materia de género?

Coordinadores de género

- » ¿Existe un coordinador de género o un equipo de coordinadores a nivel institucional? ¿El coordinador cuenta con términos de referencia claros y con los recursos necesarios para cumplir con dichos términos de referencia?
- » Si hay varios emplazamientos donde se emplea personal, ¿hay un coordinador de género en cada lugar?

Capacitaciones sobre género

- » ¿Hay integrantes del personal que se hayan realizado alguna vez una prueba de sesgo implícito o asociaciones implícitas? Si no es así, pida al personal que realice la prueba y registre los puntajes (por ejemplo, el Test de Asociaciones Implícitas de Harvard).

2. RECOPIACIÓN Y SEGUIMIENTO DE DATOS:

Las siguientes preguntas ayudarán a determinar si la empresa cuenta con las herramientas necesarias para recopilar datos de género; por ejemplo, ¿qué información se encuentra disponible en la actualidad sobre la representación de hombres y mujeres postulantes a empleos, las nuevas contrataciones y los ascensos? ¿Se recopila este tipo de información? Si es así, ¿se realiza en forma sistemática? ¿Se establecieron metas? Estos datos son importantes para determinar qué tan bien equipada está una empresa para implementar las políticas exploradas anteriormente.

- » ¿Existe una oficina de defensoría u otro servicio de resolución de conflictos? Si existe, ¿dicho servicio está diseñado de manera que sea accesible y seguro tanto para las mujeres como para los hombres?
- » ¿Su empresa recopila datos desglosados por género en términos de contratación, ascensos, retención y rotación del personal? En caso negativo, ¿por qué no lo hace? ¿Existen problemas tecnológicos que puedan dificultar este tipo de recopilación de datos? Estos datos incluirían, por ejemplo, la proporción entre hombres y mujeres postulantes, las listas de postulantes preseleccionados, las nuevas contrataciones, los ascensos y las promociones, y las renuncias y los despidos (lo que incluye circunstancias como el seguimiento de la retención en los años posteriores a la licencia parental).
- » ¿Los datos anteriores se recopilan de forma sistemática y rutinaria?
- » ¿Se establecieron y comunicaron metas sobre la diversidad de género en la contratación y la dotación de personal en todos los niveles?
- » ¿El personal de recursos humanos considera que cuenta con los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios en materia de género y diversidad para poder implementar estas metas? De no ser así, ¿el personal es capaz de identificar las deficiencias y las necesidades de capacitación?
- » ¿Existe un sistema de seguimiento y evaluación a nivel de toda la organización para medir los avances con respecto a las metas de género?
- » ¿Se realizó una evaluación de la brecha salarial en toda la organización, incluidas todas las oficinas?
 - De ser así, ¿qué medidas se adoptaron para corregir las deficiencias detectadas?

- » ¿Los avances en materia de equidad de género se miden en los indicadores clave de desempeño (ICD)?
 - ¿Se miden a nivel del directorio?
 - ¿Se miden en la alta gerencia?
 - ¿Se miden entre el personal con facultades de gestión?
- » ¿Se requiere algún tipo de capacitación básica sobre género para todo el personal? De ser así, ¿qué porcentaje del personal la ha completado? ¿Está incluida en el proceso de inducción de la empresa?
- » ¿Existe un programa de desarrollo del liderazgo y/o un programa de mentoría o patrocinio centrado en el desarrollo de mujeres líderes y gerentas?

3. PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN:

Las siguientes preguntas, dirigidas al departamento de recursos humanos, ayudarán a identificar cómo hacer que las prácticas de contratación sean más favorables para una variedad de postulantes. Con frecuencia, los sectores de infraestructura se enfrentan a la falta de postulantes mujeres por diversas razones, lo que incluye el hecho de que las mujeres pueden sentir que los sectores tradicionalmente dominados por los hombres no son favorables para las mujeres postulantes o empleadas. Las siguientes preguntas pueden ayudar a determinar en qué medida los procesos o materiales de contratación pueden estar desalentando de manera inadvertida a las mujeres postulantes y dar lugar a sugerencias para alentar activamente a una mayor diversidad de postulantes.

- » En los anuncios de empleo, ¿con qué frecuencia se utilizan imágenes y/o voces femeninas en comparación con las imágenes masculinas?
- » En los anuncios de empleo, ¿con qué frecuencia se utiliza un lenguaje que anima específicamente a las mujeres postulantes?
- » ¿Las descripciones de los puestos de trabajo describen las habilidades requeridas, en lugar de un tipo de persona, para cubrir las vacantes?
- » ¿Las preguntas que se hacen durante las entrevistas se relacionan con el matrimonio o la situación familiar de las personas que se postulan?
- » ¿Se ha informado a los socios de contratación sobre la necesidad de proporcionar listas de candidatos con equilibrio de género?
- » ¿Se anuncian funciones laborales abiertas a patrones de trabajo flexibles?
- » ¿Las entrevistas están a cargo de paneles/entrevistadores diversos?
- » ¿La capacitación en entrevistas incluye el tema de los sesgos inconscientes?
- » ¿La empresa está dispuesta a considerar la contratación de candidatos de industrias/sectores no tradicionales?

CONSEJOS:

- *Para los diferentes puestos, supervise los avances de las candidatas en cada etapa del proceso de selección.*
- *Organice grupos de discusión con mujeres sobre el proceso de contratación. ¿Cuáles son las razones por las que se postularon a la empresa? ¿Percibieron sesgos de género en el proceso de contratación? ¿Qué habría hecho que el proceso fuera más atractivo para las candidatas?*

4. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE LIDERAZGO Y EL PERSONAL GENERAL:

Estas preguntas tienen como objetivo identificar el grado de diversidad y equidad de género en el directorio, la gerencia y el personal general de la empresa, a fin de identificar los cuellos de botella y las oportunidades para crear estrategias específicas de equidad de género.

Composición del directorio

- » ¿Cuál es la proporción de mujeres y hombres en el directorio?
- » ¿Cuál es la proporción de mujeres y hombres en puestos ejecutivos del directorio?
- » ¿Cuánto tiempo hace que los actuales integrantes del directorio ocupan sus puestos?
CONSEJO: Cree un diagrama de la permanencia en el directorio desglosado por género.
- » ¿Existe una política para la diversidad de género en el directorio?

Gerencia

- » ¿Cuál es la proporción de mujeres y hombres en puestos de gerencia?
- » ¿Cómo se responsabiliza a los gerentes por la atención prestada a la diversidad de género en las siguientes áreas?
 - las contrataciones;
 - los ascensos.
- » ¿Existen incentivos para que los gerentes respalden la diversidad de género?
 - ¿Qué tipo de incentivos?
- » ¿El personal superior recibió capacitación sobre diversidad de género?

Personal general

- » ¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en cada categoría de trabajo?
CONSEJO: Desglose los datos por sede, país y oficinas fuera de la sede.
- » ¿Cuál es la relación salarial entre mujeres y hombres que ocupan puestos equivalentes en cada categoría de trabajo?
CONSEJO: Desglose los datos por sede, país y oficinas fuera de la sede.
- » ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que ocupan cargos gerenciales en comparación con los hombres?
CONSEJO: Desglose los datos por sede, país y oficinas fuera de la sede.
- » ¿Cuál es el porcentaje de puestos relacionados con ganancias y pérdidas que ocupan las mujeres en comparación con los hombres?
CONSEJO: Desglose los datos por sede, país y oficinas fuera de la sede.
- » ¿Se han analizado los ascensos para determinar las tendencias de género, en relación con las personas que son potenciales candidatas a los ascensos?
- » ¿Cómo se utiliza la planificación de la sucesión para mejorar la diversidad de género en puestos jerárquicos, por ejemplo, al garantizar que se desarrolle una reserva de talentos con diversidad de género?

- » Dentro de la empresa, ¿la proporción de mujeres y hombres en las categorías de trabajo está por encima o por debajo del promedio del sector?
- » ¿Cuál es la cantidad y la tasa de rotación del personal por género y edad al año?
CONSEJO: Desglose los datos por sede, país y oficinas fuera de la sede.

5. ADAPTACIONES QUE CONTEMPLAN LAS NECESIDADES FAMILIARES:

Mediante estas preguntas, se identifica la medida en que la empresa apoya a los padres y las madres que integran el personal en cuanto a equilibrar las demandas del trabajo y la familia. También se analiza si la falta de apoyo puede crear desafíos específicos, en especial para las madres.

- » ¿Existe una política de licencia parental? ¿Se aplica tanto a padres como a madres?
- » ¿Qué porcentaje de hombres y mujeres que integran el personal regresa después de la licencia parental?
- » ¿Qué recursos de apoyo se encuentran disponibles para ayudar a las mujeres y a los hombres que se reintegran al lugar de trabajo después de la licencia parental?
- » ¿Qué porcentaje de hombres y mujeres que integran el personal recibe ascensos después de la licencia parental?
- » ¿Existen opciones de trabajo flexible? En caso de que existan, ¿están igualmente disponibles para hombres y mujeres?
- » ¿Se comunicaron las opciones de trabajo flexible a todo el personal?
- » ¿Qué porcentaje de hombres empleados utilizan el trabajo flexible en comparación con las mujeres?
- » ¿El seguro médico incluye cobertura para la atención prenatal y perinatal, el tratamiento de la fertilidad y la anticoncepción (incluida la anticoncepción de emergencia)?
- » ¿Existen políticas destinadas a garantizar la seguridad de las empleadas embarazadas?
- » ¿Estas políticas contemplan cómo garantizar un empleo adecuado (es decir, de un grado equivalente, con perspectivas profesionales equivalentes) para las empleadas embarazadas?

6. POLÍTICAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

¿En qué medida la empresa intenta prevenir y abordar el acoso sexual y la violencia de género de forma proactiva? ¿La empresa tiene una expectativa de comportamiento comunicada con claridad que todo el personal tiene la responsabilidad de conocer y defender? ¿Cómo se apoya a las personas sobrevivientes del acoso o la violencia sexual, y cómo se sanciona a las personas que cometen estos actos?

- » ¿Existe una política específica contra la violencia de género que incluya un conjunto claro de medidas que los empleadores deban adoptar cuando se les notifique un problema de violencia de género?
- » ¿Existe un código de conducta sobre el respeto en el lugar de trabajo (o similar) que el personal deba firmar y mediante el que se comprometa a seguir determinados comportamientos en el lugar de trabajo?

- » ¿Existe un mecanismo confidencial para quejas y reclamos sobre acoso sexual y violencia de género? ¿Esto exige informar al respecto al gerente o, si no es el caso, a un coordinador? Muchos mecanismos quejas sobre acoso sexual exigen informar a un gerente, pero, cuando este es el causante de la queja, dichos mecanismos pueden dificultar el reporte por parte del personal.

CONSEJO: Organice grupos de discusión para determinar en qué medida el personal se siente cómodo con el uso de los mecanismos de quejas y reclamos sobre el acoso sexual y la violencia de género, y su grado de satisfacción con la forma en que se resuelven estos problemas.

- » ¿El personal de recursos humanos y cualquier otra persona que reciba quejas e inquietudes de acoso o violencia de género están específicamente capacitados para responder a las acusaciones de agresión sexual y pueden hacer derivaciones a los servicios de apoyo disponibles a nivel local?
- » ¿Cuáles son las sanciones más comunes para el personal que cometió actos de acoso sexual o violencia de género?
- » ¿Se imparte capacitación al personal sobre los comportamientos previstos y las definiciones del acoso sexual y la violencia de género?
- » ¿Qué apoyo se ofrece a las personas sobrevivientes de acoso sexual o violencia de género?

7. CULTURA ORGANIZACIONAL O DEL LUGAR DE TRABAJO:

¿En qué medida la cultura del lugar de trabajo apoya y fomenta la diversidad de género y el progreso equitativo de mujeres y hombres?

- » ¿Alguna vez se han realizado encuestas sobre las percepciones de la cultura organizacional de los hombres y las mujeres que integran el personal?
- » ¿Las mujeres y los hombres sienten que tienen las mismas oportunidades de progreso?
- » ¿Las mujeres y los hombres sienten que reciben el mismo apoyo a la hora de tomar una licencia parental o volver de ella?
- » ¿Las mujeres y los hombres sienten que se los apoya para utilizar el trabajo flexible?
- » ¿Existe un mecanismo de presentación o atención de quejas y reclamos para los empleados? De ser así, ¿participan en él tanto hombres como mujeres?
- » ¿Las mujeres y los hombres sienten que sus voces son iguales en los mecanismos para escuchar/atender las quejas y los reclamos del personal y que se da la misma importancia a las preocupaciones de los hombres y las mujeres?

8. DESARROLLO DEL LIDERAZGO:

¿En qué medida la empresa hace todo lo posible para apoyar y fomentar el liderazgo equitativo en materia de género?

- » En los casos en que existen programas de mentoría, ¿estos se dirigen en específico a las mujeres para conectar a aquellas en puestos de nivel inferior con el personal de mayor jerarquía?
- » ¿Existen programas de desarrollo del liderazgo dirigidos en específico tanto a mujeres como a hombres?

- » ¿Existe una red de mujeres dentro de la empresa?
- » ¿La empresa participa en algún programa de mentoría o de creación de redes de las distintas industrias para promover el desarrollo profesional de las mujeres en el sector?

9. SALUD Y SEGURIDAD:

Mediante estas preguntas, se identifica el grado en el que las medidas de salud y seguridad reconocen las diferentes necesidades y vulnerabilidades de los hombres y las mujeres.

- » ¿Se realizó una evaluación de riesgos para la salud que tenga en cuenta el género e incluya a la totalidad del personal y los puestos de trabajo (por ejemplo, el personal que trabaja en oficinas, vehículos, trenes, embarcaciones y todas las operaciones de campo)?
- » ¿Los resultados de las evaluaciones de salud se analizaron y se utilizaron para modificar las instalaciones y operaciones?
- » ¿Hay centros de atención médica en el lugar y, de ser así, hay al menos una mujer en el personal?
- » En el caso de las auditorías de seguridad realizadas periódicamente, ¿se da a los hombres y a las mujeres la misma oportunidad de definir e identificar los problemas de salud y seguridad?
- » ¿El departamento responsable de la salud y la seguridad emplea tanto a mujeres como a hombres?
- » Si hay comités que se ocupan de la salud y la seguridad, ¿todos ellos cuentan con hombres y mujeres entre sus integrantes?
- » Cuando el comité de seguridad plantea cuestiones relacionadas con la salud o la seguridad de las mujeres, ¿dichas cuestiones se escuchan con respeto y se toman con seriedad?
- » ¿Considera que la alta gerencia entiende las diferentes cuestiones de salud y seguridad de los hombres y las mujeres?
- » Si recibió capacitación sobre salud y seguridad, ¿esta incluyó un debate sobre los diferentes problemas que enfrentan las mujeres y los hombres?
- » ¿Las siguientes políticas o evaluaciones incluyen el reconocimiento de las diferencias de género?
 - Evaluación de salud y seguridad
 - Política de salud y seguridad
 - Plan de ejecución de medidas de salud y seguridad
 - Plan de capacitación sobre salud y seguridad
 - Política contra el acoso sexual
 - Política contra el hostigamiento
 - Política de diversidad
 - Política de igualdad de oportunidades

Auditoría física con perspectiva de género

Las empresas pueden realizar una inspección física adicional para complementar la evaluación de género. En esta inspección, se evalúa el grado en que la infraestructura es adecuada y segura, y se adapta tanto a los empleados como a las empleadas. Estas consideraciones son importantes para que tanto las mujeres como los hombres que conforman el personal se sientan cómodos. Además, forman parte del abordaje de la salud y la seguridad a nivel operativo para una fuerza laboral cambiante. La seguridad es una consideración clave en todos los lugares de trabajo, y es fundamental garantizar que se aplique por igual a todo el personal. Estas evaluaciones deben realizarse en todos los lugares donde se llevan a cabo operaciones, así como en la sede.

Al igual que en el resto de la evaluación de género, se recomienda que las empresas incluyan una fase de diseño participativo antes de la evaluación, de manera que el personal pueda plantear sus propias inquietudes y sus propios indicadores para un lugar de trabajo inclusivo en materia de género. La importancia es la misma en el caso de los riesgos físicos: el personal puede plantear aspectos del riesgo que los evaluadores o los empleadores podrían no haber identificado previamente. Además, el personal podría plantear ideas innovadoras sobre las formas de mitigar estos riesgos.

CUADRO 1B | Preguntas de ejemplo que se pueden incluir en una auditoría física con perspectiva de género

INSTALACIONES OPERATIVAS⁴⁴

- » En los lugares donde se requiere el uso de uniformes, ¿hay opciones de uniformes de dos piezas para las mujeres u otras adaptaciones que podrían ser necesarias para que los uniformes de las mujeres sean apropiados pero similares a los de los hombres?
- » ¿Hay uniformes de maternidad disponibles?
- » Cuando sea necesario, ¿hay instalaciones de vestuarios y duchas para cada sexo?
 - Si se dispone de instalaciones separadas por género, ¿estas cumplen las normas internacionales (por ejemplo, cuentan con una ducha cada seis mujeres)?
 - ¿Las instalaciones incluyen separadores de duchas?
 - ¿Los baños, los vestuarios y las duchas incluyen trabas en las puertas?
 - ¿Incluyen contenedores para los desechos sanitarios de las mujeres?⁴⁵
- » ¿Hay baños separados disponibles y accesibles para mujeres y hombres? Si hay baños neutrales en cuanto al género, ¿ofrecen suficiente privacidad para la comodidad de todos los usuarios, incluidas trabas en las puertas?
 - ¿Los baños de mujeres o los baños neutrales en cuanto al género tienen instalaciones para desechos sanitarios?

⁴⁴ IFC y Lonmin (2009), *Women in Mining: A Guide to Integrating Women into the Workforce* (Las mujeres en el sector minero: Una guía para la integración de las mujeres en la fuerza laboral), Washington, DC, IFC, pág. 21.

⁴⁵ IFC y Lonmin, *Women in Mining: A Guide to Integrating Women into the Workforce*, pág. 21.

- » ¿Hay salas de lactancia y refrigeradores?

CONSEJO: Desglose los datos por sede, país y oficinas fuera de la sede.

- » ¿Se realizó una evaluación ergonómica para garantizar que los equipos sean adecuados y seguros para el personal femenino?

CONSEJO: Si no se realizaron encuestas, se deben realizar encuestas y grupos de discusión con mujeres del personal por categoría de trabajo, para identificar los problemas de seguridad y comodidad con los equipos o las instalaciones, así como las modificaciones necesarias para garantizar que los lugares de trabajo y las operaciones sean seguros, adecuados y cómodos.

RIESGOS OPERATIVOS

- » ¿Las evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad incluyen las siguientes consideraciones?
 - La exposición a la radiación, a determinados productos químicos y a gases peligrosos puede afectar la salud de las mujeres y causar abortos espontáneos o afecciones graves del desarrollo en los fetos.
 - Según estudios realizados, la exposición a altos niveles de ruido se ha asociado al trabajo de parto prematuro, bajo peso al nacer y algunas anomalías congénitas⁴⁶.
 - La exposición prolongada a altas temperaturas puede asociarse a algunas anomalías del desarrollo en los bebés, abortos espontáneos o sufrimiento fetal.
 - La exposición a las vibraciones de maquinaria pesada puede dañar la capacidad de las mujeres de quedar embarazadas y puede asociarse a abortos espontáneos y partos prematuros⁴⁷.
 - Los entornos de trabajo diseñados para el cuerpo de los hombres pueden ser ergonómicamente inadecuados para muchas mujeres.
 - Los uniformes que no se ajustan de la manera correcta pueden crear un ambiente de trabajo inseguro para las mujeres, lo que conlleva riesgos para la salud y la seguridad.
 - La inseguridad en el traslado hacia el lugar de trabajo y de regreso podría ser una preocupación aún mayor para las mujeres. Resulta especialmente preocupante la posibilidad de que se cometan actos de acoso sexual y violencia de género.
- » ¿Existen programas que propicien la transición a puestos de grado equivalente para las mujeres embarazadas y lactantes, de modo que puedan evitar peligros como los mencionados anteriormente?

ALOJAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO (según sea necesario)

- » ¿Los alojamientos están separados por género?
- » ¿Hay suficiente iluminación para garantizar que el personal se sienta seguro al ir al alojamiento y regresar de él?
- » ¿Hay cerraduras en todos los dormitorios o las habitaciones personales?

⁴⁶ Comité de Salud Ambiental (octubre de 1997), *"Noise: A Hazard for the Fetus and Newborn"* (El ruido: Un peligro para el feto y el recién nacido), *Pediatrics*, vol. 100, n.º 4.

⁴⁷ Dorman, S. C. y C. Boudreau-Larivière (2012), *Guide to Healthy Pregnancies in the Mining Workplace* (Guía para los embarazos saludables en el lugar de trabajo del sector minero), Sudbury, Laurentian University, pág. 6.

PERSONAL FEMENINO

- » ¿Hay mujeres en el personal de seguridad?

TRANSPORTE

- » ¿La empresa patrocina un transporte seguro para el personal de la comunidad?

Uso de los resultados de una auditoría de género

A través de la evaluación de género, se obtiene abundante información que puede utilizarse para identificar posibles áreas que se deben fortalecer y mejorar, lo que, a su vez, podría aumentar el nivel de desempeño y rentabilidad. En el cuadro 1C, se describen algunas de las formas de utilizar los resultados de la evaluación de género para diseñar posibles intervenciones.

Los resultados de la evaluación de género deben compararse con otros indicadores corporativos para comprender el impacto de las iniciativas de equidad de género en otros objetivos institucionales. Por ejemplo, ¿el aumento de la equidad de género en la fuerza laboral genera cambios en la productividad? ¿El aumento de las políticas de trabajo favorables a la situación familiar conduce a una disminución de la rotación del personal? ¿Garantizar que los entornos de trabajo físicos sean adecuados para las mujeres reduce las lesiones en el lugar de trabajo?

CUADRO 1C | Llevar a la práctica los resultados de la auditoría de género

ÁREA DE AUDITORÍA	POSIBLES HALLAZGOS	POSIBLES INTERVENCIONES
Prioridades institucionales en materia de género	<ul style="list-style-type: none"> » Falta de una acción o una comprensión coordinada sobre la perspectiva de género en toda la organización, lo que puede dar lugar a una incorporación adecuada de la perspectiva de género e incapacidad para maximizar los beneficios de la incorporación de la diversidad y la perspectiva de género. » Falta de uniformidad en las acciones o la comprensión sobre el género entre la sede y las oficinas fuera de la sede, lo que puede crear un trato desigual de mujeres y hombres en toda la organización y, por lo tanto, no generar los beneficios derivados de la diversidad de género y la creación de diferentes clases de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formular la justificación económica de la equidad y la diversidad de género para destacar la importancia de una estrategia integral y coherente, y orientar las intervenciones según corresponda (HERRAMIENTA 1.2). • Formular una estrategia de género (HERRAMIENTA 1.9). • Designar promotores de la equidad de género (HERRAMIENTA 1.10). • Crear un grupo de trabajo sobre cuestiones de género (HERRAMIENTA 1.15).

ÁREA DE AUDITORÍA	POSIBLES HALLAZGOS	POSIBLES INTERVENCIONES
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> » Falta de capacitación en cuestiones de género, lo que implica que existe una incapacidad para identificar el sesgo de género implícito en las políticas de recursos humanos, la contratación y otras áreas. Esto puede generar condiciones laborales sesgadas y evitar que se maximicen los beneficios de la diversidad y la equidad de género en la fuerza laboral. » Falta de una persona encargada de la defensoría con capacitación en cuestiones de género, lo que significa que la empresa podría desconocer las cuestiones relacionadas con el género en el lugar de trabajo. » Falta de datos desglosados por género o de análisis de la brecha salarial, lo que dificulta el tratamiento y la mejora de la retención, los ascensos, la productividad y la satisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar políticas y programas de recursos humanos para respaldar a una fuerza laboral inclusiva en cuanto al género (HERRAMIENTA 1.11). • Realizar un análisis de la brecha salarial (HERRAMIENTA 1.6). • Impartir capacitación sobre cómo reducir el sesgo implícito en el lugar de trabajo (HERRAMIENTA 1.17). • Elaborar políticas y programas de recursos humanos para respaldar la igualdad de género (HERRAMIENTA 1.11). • Establecer metas de contratación con perspectiva de género (HERRAMIENTA 1.12). • Apoyar la equidad de género en el trabajo virtual (HERRAMIENTA 1.16).
Prácticas de contratación	<ul style="list-style-type: none"> » Sesgo implícito en la difusión, lo que puede reducir la diversidad de las personas que se postulan. » Falta de conciencia de que el sesgo de género puede estar entretejido en los materiales de contratación y podría disuadir a las candidatas de postularse. » Falta de diversidad de género en los paneles de entrevistadores, lo que puede crear obstáculos para una contratación diversa. » Sesgo implícito en los criterios de contratación (por ejemplo, exigir una determinada cantidad de años de experiencia), lo que puede poner en desventaja a las mujeres de manera inadvertida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examinar y revisar los materiales y los procedimientos de contratación para atraer a una reserva de candidatos con mayor diversidad de género a través de políticas y programas de recursos humanos (HERRAMIENTA 1.11) y pautas para desarrollar una reserva de talentos y una fuerza laboral con diversidad de género (HERRAMIENTA 1.18).

ÁREA DE AUDITORÍA	POSIBLES HALLAZGOS	POSIBLES INTERVENCIONES
<p>Políticas y prácticas de recursos humanos con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Falta de políticas que contemplen la situación familiar, como la cobertura de la salud materna, la licencia parental y el cuidado infantil en el lugar de trabajo, o la percepción de que no se recomienda aprovechar dichas políticas, lo que lleva al personal a concluir que el lugar de trabajo podría no ser propicio para la licencia parental. A su vez, esto podría aumentar la rotación del personal, reducir la retención o poner a los padres y las madres en desventaja para el desarrollo profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examinar y revisar las políticas de recursos humanos (HERRAMIENTAS 1.11, 1.12). • Realizar análisis de costos y beneficios para establecer políticas laborales favorables a las familias en el lugar de trabajo. • Impartir capacitación a los gerentes sobre el trabajo flexible y los beneficios de las políticas laborales que contemplan la situación familiar.
<p>Acoso sexual y violencia de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Falta de una política escrita sobre el acoso sexual y la violencia de género, lo que implica una falta de expectativas, consecuencias y rendición de cuentas previstas por respetar las normas de comportamiento. » Procesos inexistentes o inviables y/o falta de una persona encargada de la defensoría para los reportes de casos de acoso sexual y violencia de género, lo que implica una falta de información sobre la incidencia y los costos de la violencia de género y el acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una política escrita sobre la violencia de género y el acoso sexual (HERRAMIENTA 4.12). • Identificar y evaluar los datos disponibles y las posibles obligaciones legales relacionadas con el acoso sexual y la violencia de género, con el fin de formular una justificación económica para las intervenciones y los servicios adicionales (HERRAMIENTAS 4.2, 4.3, 4.4).
<p>Composición del directorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Falta de conocimiento acerca de las dimensiones de la composición del directorio, lo que puede evitar que se maximicen los beneficios de la diversidad y la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una evaluación de género de la composición del directorio y de la manera en que se selecciona o designa a sus integrantes, y actualizar los procedimientos operativos (HERRAMIENTA 1.7).
<p>Alta gerencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Falta de rendición de cuentas por la diversidad de género en la fuerza laboral. » Obstáculos reales/percibidos para que las mujeres accedan a la alta gerencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impartir capacitación sobre la diversidad y la equidad de género a la alta gerencia.

ÁREA DE AUDITORÍA	POSIBLES HALLAZGOS	POSIBLES INTERVENCIONES
Dotación de personal	<ul style="list-style-type: none"> » Falta de información sobre la diversidad de género en las distintas categorías y/o niveles laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un desglose por género de los datos de la fuerza laboral, incluidas las contrataciones, la retención y los ascensos, divididos, a su vez, por sede, país y oficinas fuera de la sede (HERRAMIENTA 1.22).
Cultura organizacional o del lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> » Percepción de que las mujeres y los hombres tienen un acceso desigual a las oportunidades y menos respaldo (incluida la falta de apoyo para el trabajo flexible, la licencia parental, el regreso de la licencia parental). » Percepción de que las voces de los hombres y las mujeres no se tienen en cuenta de la misma manera en los procesos de toma de decisiones corporativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar análisis de los costos y los beneficios sobre aspectos específicos de la cultura empresarial poco favorables; propiciar que se tenga en cuenta la voz de hombres y mujeres en los mecanismos de toma de decisiones y rendición de cuentas.
Desarrollo del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> » Desigualdad en las oportunidades de desarrollo del liderazgo y mentorías para mujeres y hombres, o una percepción de desigualdad que tiene un impacto negativo en el desarrollo profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los costos y los beneficios sobre las ventajas de los programas de desarrollo del liderazgo inclusivos en cuanto al género. • Mejorar o elaborar programas de desarrollo de mujeres y hombres en puestos de liderazgo (HERRAMIENTA 1.21).
Salud y seguridad física	<ul style="list-style-type: none"> » Atención inadecuada a las necesidades de salud y seguridad del personal, relacionada específicamente con el género, lo que crea peligros y aumenta la responsabilidad potencial, al tiempo que reduce la eficacia del personal y tiene un impacto negativo sobre la seguridad y cuán atractivo es el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con el personal de ambos sexos para identificar mejor los riesgos percibidos para la salud y la seguridad (HERRAMIENTA 1.3).

Otras consideraciones a la hora de realizar una auditoría de género

Auditorías de riesgos para la salud y la seguridad con perspectiva de género

En la auditoría de género, se incluyen preguntas sobre la seguridad física y los riesgos para la salud asociados a determinados empleos, ciertas categorías laborales y el ambiente de trabajo. En las preguntas, también se analiza cómo se identifican y abordan los riesgos para la salud y la seguridad. La evaluación y comprensión de las diferencias en las vulnerabilidades y las capacidades físicas de hombres y mujeres también ayuda a garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo para todos.

Estas auditorías también contribuyen a comprender mejor la forma en que las mujeres y los hombres identifican, definen y perciben los riesgos. Pueden mejorar la presentación de informes sobre los riesgos y ayudar a distinguir entre riesgos de salud y seguridad presuntos y genuinos. Las auditorías de riesgos físicos pueden ayudar a combatir los sesgos en la contratación al garantizar que las descripciones de los puestos y los criterios de evaluación se centren en las habilidades físicas específicas que se requieren para un trabajo, en lugar de basarse en suposiciones y sesgos tradicionales.

Además, el uso de auditorías de riesgos de salud y seguridad puede brindar a los empleados una mayor seguridad a la hora de presentar informes sobre inquietudes relacionadas con la salud. Por ejemplo, las mujeres en edad reproductiva, las embarazadas y las que amamantan pueden tener riesgos de salud y seguridad graves, sobre los que podrían ser más abiertas e informarlos si la auditoría formara parte de la cultura del lugar de trabajo. Las auditorías de riesgos de salud y seguridad también sirven como herramienta para esclarecer los factores de riesgo reales, y evitar la estigmatización excesiva de las mujeres embarazadas o disuadirlas de informar sobre los embarazos.

Las mujeres y los hombres pueden tener percepciones muy diferentes del riesgo, por ejemplo, en relación con el acoso sexual o la posibilidad de ser víctimas de violencia de género. Las situaciones que hacen que las mujeres y los hombres se sientan vulnerables son diferentes y, en contextos culturales diversos, las mujeres y los hombres pueden sentir distinta disposición para reportar las conductas indebidas ante los gerentes. En casos de acoso o agresión sexual, por ejemplo, podría ser más difícil para los hombres denunciar conductas indebidas, sobre todo en entornos donde se estigmatiza la homosexualidad. En un lugar de trabajo dominado por hombres, podría suponerse que las mujeres son las víctimas más frecuentes, por lo que podría haber vías más claras para que las mujeres denuncien las conductas indebidas. Por esta razón, es importante que tanto las mujeres como los hombres participen en la identificación de las áreas de preocupación o riesgo, así como en la evaluación de estos riesgos y la formulación de recomendaciones de soluciones.

Las mujeres y los hombres pueden tener percepciones muy diferentes del riesgo, por ejemplo, en relación con el acoso sexual o la posibilidad de ser víctimas de violencia de género. Las situaciones que hacen que las mujeres y los hombres se sientan vulnerables son diferentes.

Además, es importante señalar que, en una fuerza laboral dominada por los hombres, las mujeres pueden estar subrepresentadas en los departamentos de salud y seguridad, y, por lo tanto, existen menos oportunidades para identificar los riesgos de salud y seguridad de las mujeres, lo que incluye las medidas preventivas para mitigarlos. Las mujeres también pueden creer que sus trabajos son menos seguros que los de sus compañeros, por lo que pueden sentirse menos empoderadas para reportar temas de salud y seguridad. En algunos contextos culturales, informar inconvenientes a colegas varones podría representar otro problema. Por último, es posible que, en algunas situaciones, los mecanismos de reporte podrían no ser propicios para divulgar información altamente sensible. Por ejemplo, si los mecanismos de reporte de acoso sexual están mal diseñados y requieren que el personal reporte los problemas en forma presencial a un gerente varón, que quizá no cuente con la capacitación necesaria sobre los mecanismos de respuesta adecuados, las mujeres serán menos propensas a recurrir a esos mecanismos.

Las auditorías de riesgos de salud y seguridad con perspectiva de género deben ser participativas, de manera que permitan que las mujeres y los hombres identifiquen los riesgos de salud y seguridad, que luego se puedan evaluar en función de su prevalencia y grado de riesgo.

A continuación, se describen los pasos de una auditoría de género, un modelo de términos de referencia de la auditoría de género y una nota de orientación para ayudar a las empresas a determinar cómo convertir los hallazgos de la auditoría en recomendaciones y acciones.

Realizar una auditoría de género en contextos frágiles y afectados por conflictos

Los riesgos para las mujeres y los hombres no serán los mismos en los diferentes sectores ni en los distintos contextos. En particular, esto es así cuando se trata de empresas que operan en entornos frágiles y afectados por conflictos. En las auditorías que se realizan en estos entornos, se debe tener en cuenta, en especial, cómo la fragilidad y el riesgo de conflicto pueden afectar la seguridad del personal en el trabajo y en la comunidad, lo que incluye el transporte al trabajo, la seguridad en el lugar de trabajo y las interacciones con la comunidad. El riesgo de conflicto puede afectar el aspecto demográfico de la fuerza laboral, si bien esto nunca debe ser una excusa para una escasa equidad de género en la fuerza laboral, las preocupaciones sobre la seguridad pueden afectar de manera diferente cómo, en qué lugar y dónde las mujeres y los hombres se sienten seguros en el trabajo. Si una auditoría revela que este es el caso, las empresas pueden aprovechar esta oportunidad para dar una respuesta clara y manifiesta a las preocupaciones de seguridad, así como para fundamentar la comunicación en torno a la contratación.