

**ORGANIZACION:** Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

**NO. TRABAJO:** INTERNA - 241

**FECHA:** 2022-06-16

**Tipo de auditoría:** INTERNA - NIVEL PLATA

## DATOS DE LA ORGANIZACION:

**NOMBRE:** Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

**DIRECCION :** Av Calle 24 # 37-15

**TELEFONOS :** 3202095013

**PERSONA CONTACTO:** Karen Andrea Mesa Quintero

**COORDINADOR(A):** Freddy Humberto Carrero

**DIRECCIÓN GENERAL:** Cristina Arango Olaya

**NUMERO DE AUDITORES(AS):** 8

**AUDITOR(A) 1:** Silvia Milena González

**AUDITOR(A) 2:** Ximena Rojas

**AUDITOR(A) 3:** Laura Palacios Astorquiza

**AUDITOR(A) 4:** Angie Catherin Cristancho Ballen

**AUDITOR(A) 5:** Luisa Vargas

**AUDITOR(A) 6:** Isabela Gallego Zuluaga

**AUDITOR(A) 7:** Beverly Yvonne Moise Morais

**AUDITOR(A) 8:** Liana Sánchez Rada

## ALCANCE DE LA CERTIFICACION

## NOTAS/OBERVACIONES



# REPORTE FINAL DE RESULTADOS

Auditoría Interna - EQUIPARES



<b>ORGANIZACION:</b>	Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP
<b>NO. TRABAJO:</b>	INTERNA - 241
<b>FECHA:</b>	2022-06-16
<b>Tipo de auditoría:</b>	INTERNA - NIVEL PLATA



# REPORTE FINAL DE RESULTADOS

Auditoría Interna - EQUIPARES



<b>ORGANIZACION:</b>	Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP
<b>NO. TRABAJO:</b>	INTERNA - 241
<b>FECHA:</b>	2022-06-16
<b>Tipo de auditoría:</b>	INTERNA - NIVEL PLATA

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

## SISTEMA DE GESTION EQUIPARES

Cláusula	Requerimiento	Resultado
Requisitos Nivel II Sello Plata "Implementación de Acciones por la Igualdad"		
2.1.	Implementación del Plan de Acción	
2.1.1.	Documentar, establecer y ejecutar las medidas o acciones incluidas en el Plan de Acción a partir de los resultados del diagnóstico organizacional con enfoque de género y de la línea base de la batería de indicadores. Estas medidas o acciones buscarán dar cumplimiento a los requisitos del Programa para así avanzar en el cierre de las brechas identificadas en cada una de las ocho dimensiones del SGIG-Equipares.	
a.	Reclutamiento y selección:	
	Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
1.1.	Existe y se aplica un procedimiento que garantiza la igualdad de oportunidades, sin distinción del sexo o el género en el proceso de reclutamiento y selección. Este procedimiento deberá ser aplicado incluso por terceros y head hunters contratados para el proceso de reclutamiento y selección.	3
OBSERVACION	La empresa cuenta con procedimientos escritos en sus manuales y se está trabajando en incorporar items relativos a la igualdad de género y el proceso de selección sin discriminación por género, proceso está escalado para aprobaciones se espera tener respuesta pronta. Sugiero que este proceso se ejecute antes de los procesos de auditoria externa. :: 2022-06-15 14:12:24	
1.2.	Los perfiles de cada uno de los cargos de la organización se basan en habilidades y competencias e indican de forma clara todas las condiciones objetivas necesarias para desempeñarlo.	4
OBSERVACION	Revisión de lenguaje incluyente en los cargos. Esto está en proceso de aprobación según explica la empresa. :: 2022-06-15 15:34:04	
1.3.	Las vacantes que se publican están libres de criterios discriminatorios basados en el sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, pertenencia étnica, condición de discapacidad, entre otros	4
1.4.	Existen y se aplican matrices o esquemas de ponderación objetivos y sin sesgos de género en los procesos de reclutamiento y selección que permiten arrojar una calificación basada en competencias y habilidades.	4
OBSERVACION	La empresa cuenta con pruebas y valoraciones numéricas para los procesos de selección. :: 2022-06-15 14:45:00	
1.5.	No se solicitan exámenes médicos discriminatorios como VIH, embarazo o gravidez a las y los aspirantes.	4
	Medidas de acción afirmativa (A2)	
1.6.	Implementar acciones concretas que promuevan la participación paritaria de ambos sexos en procesos de reclutamiento y selección, especialmente, para cargos altamente feminizados o masculinizados	2
AREA_OPORTUNIDAD	La empresa tiene en proceso de documentación por ejemplo los procesos para impulso a la contratación femenina de la planta TIBITOC, esto no se ha aprobado hasta el momento. El curso de lectura y revisiones internas tambien es una estrategia que mejora las capacidades de mujeres y hombres para optar a otros cargos internos. :: 2022-06-15 14:52:35	
1.7.	Implementar acciones concretas para la promoción de la diversidad e inclusión en los procesos de reclutamiento y selección	3
OBSERVACION	Implementación de vacantes sin distinción de sexo, edad basados netamente en el perfil. identificación de brechas de género por cargos para medir avances. :: 2022-06-15 15:26:41	

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

	Medidas de transversalización de género (A3)	
1.8.	El personal encargado del reclutamiento, selección y desarrollo profesional está capacitado en materias de igualdad y equidad de género, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión y temáticas de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo.	4
OBSERVACION	El personal se ha capacitado en temas de diversidad y grupos LGBTQIA+, Acoso sexual y otros procesos de equidad e inclusión social en los espacios laborales. Felicitaciones! :: 2022-06-15 15:37:31	
b.	Promoción y desarrollo profesional	
	Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
2.1.	Existen y se aplican procedimientos formales y documentados para la promoción y desarrollo profesional del personal que establecen criterios objetivos y equitativos, libres de discriminación	4
OBSERVACION	Dentro de las políticas operacionales, se establece de manera explícita la libre discriminación en el proceso de desarrollo profesional. Cuentan con procedimiento de selección para el ingreso del personal y procedimiento de gestión de vinculación. Son procedimientos que están actualizados, se conoce por las personas a cargo pero esta a espera de aprobación para ser colgado en plataforma. Además, cuenta con concursos para todos los colaboradores(as) asegurando que la información llegue a todas el personal de la organización. Los concursos no están direccionados para hombres o para mujeres, lo que se verifica son criterios objetivos tales como educación y experiencia. La información se publicaba en la red pero también en todos los carteles de la entidad. Se realizó la revisión de las personas inscritas en el proceso permitiendo evidenciar que tanto hombres como mujeres se estaban inscribiendo en las convocatorias. :: 2022-06-16 07:51:33	
2.2.	Las oportunidades de movilidad del talento humano, como promociones o ascensos y movimientos horizontales, se ofrecen de manera pública y promoviendo el acceso igualitario para mujeres y hombres.	4
2.3.	Existe y se aplica un procedimiento documentado para la realización de la evaluación de desempeño del personal con criterios y mecanismos libres de discriminación.	4
OBSERVACION	La evaluación para el desarrollo y la eficiencia queda definida en la convención colectiva de trabajo. Se surtió un proyecto de propuesta de procedimiento para realizar las evaluaciones. Es un proceso nuevo, inició con una etapa de preparación-piloto y está en fase definitiva para evaluar de 2021 a 2022. Se garantiza que no hayan criterios ni mecanismos discriminatorios estableciendo que los compromisos son estandarizados para el grupo que participa. Así mismo se garantiza que lo que se evalúa son las habilidades y competencias. A su vez, la evaluación se rige por los principios de participación, objetividad, imparcialidad, transparencia y pertinencia. :: 2022-06-16 07:53:12	
2.4.	Los resultados de las evaluaciones de desempeño son utilizados como insumo en los procesos internos de desarrollo para promociones y ascensos del personal.	3
OBSERVACION	Se están aplicando las evaluaciones y aún no se cuenta con los resultados. :: 2022-06-16 07:54:01	
	Medidas de acción afirmativa (A2)	
2.5.	Implementar acciones concretas para que, en los procesos de promoción y desarrollo en sectores, áreas, puestos y funciones no tradicionales para algún sexo, se promueva su participación	4

**ORGANIZACION:** Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

**NO. TRABAJO:** INTERNA - 241

**FECHA:** 2022-06-16

**Tipo de auditoría:** INTERNA - NIVEL PLATA

OBSERVACION	Se cuenta con la evidencia de la participación de las mujeres en las convocatorias. Entre ellos, se evidencia la participación en áreas socialmente masculinizadas (ej: ingenieras). Se están preparando los nuevos concursos, al ser varias plazas y se están generando más vacantes. Se tiene planteado para ciertos cargos se de un % adicional para la participación de mujeres.  :: 2022-06-16 07:55:16	
2.6.	Implementar acciones concretas orientadas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo o cargos de mayor nivel.	4
OBSERVACION	Se cuenta con talleres en el marco de ?SOMOS AGUA? para poder fortalecer las habilidades de liderazgo o cargos de mayor nivel. Se enfocaron en incluir no solo líderes con capacidad de decisión, sino los demás cargos profesionales. :: 2022-06-16 07:56:07	
	Medidas de transversalización de género (A3)	
2.7.	Los procesos de promoción y desarrollo están documentados con información desagregada por sexo, para llevar un registro del número de candidatos/as vs el número de personas promovidas.	4
OBSERVACION	Dan cumplimiento mediante la plataforma SAP. :: 2022-06-16 07:56:26	
c.	Capacitación	
	Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
3.1.	Existe y se aplica un método/sistema que permite identificar, de manera periódica, las necesidades particulares y transversales de capacitación de mujeres y hombres, tomando en consideración tanto el cargo actual como una futura promoción y/o movilidad.	4
OBSERVACION	La empresa cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, el cual cuenta con una Matriz de Necesidades que es realizada por el líder de cada área donde se recogen las necesidades de todas las personas. Esta matriz se diligencia anualmente. Además de estos mecanismos se tienen en cuenta otros mecanismos por medio de los cuales las personas pueden expresar sus necesidades particulares de formación. Se recomienda no agotar todos los soportes/evidencias en este requisito, ya que se encuentran elementos que le dan soporte a los demás de la dimensión. :: 2022-06-16 14:13:32	
3.2.	Existe y se aplica un método/sistema claro, transparente y basado en criterios objetivos, para la selección del personal que accede a los programas de capacitación o formación.	4
AREA_OPORTUNIDAD	El plan institucional de capacitación, cuenta con una política de igualdad como parte de las políticas de operación que a su vez garantizan que los procesos de formación sean para todos y todas. :: 2022-06-16 15:32:09	
3.3.	Los cursos y talleres se programan tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares/personales, para asegurar la participación igualitaria de mujeres y hombres.	4
OBSERVACION	Como evidencia del cumplimiento del requisito, hay listados de asistencia que demuestran los horarios de desarrollo de las actividades de capacitación. Además se evidencia el una encuesta de 2021, que demuestra que el 78% de las personas de la organización se sienten satisfechos con los horarios en lo que actualmente se brindan estos espacios. :: 2022-06-16 15:34:22	
3.4.	Las oportunidades de capacitación y formación son públicas y de fácil acceso para mujeres y hombres	4
OBSERVACION	Se evidencian piezas gráficas como invitaciones a los diferentes espacios. Y se visibilizan los diferentes medios de difusión, correos electrónicos y grupos de WhatsApp. :: 2022-06-16 15:37:35	
	Medidas de acción afirmativa (A2)	

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

3.5.	Existen oportunidades de capacitación que permitan que mujeres y hombres adquieran competencias para desempeñar cargos no tradicionales de su sexo.	4
OBSERVACION	Felicitaciones! La puesta en marcha de procesos de capacitación de cursos de gestión documental y lectura y revisiones, muestra la intención de la empresa por llevar incluir a mujeres en cargos altamente feminizados y viceversa. :: 2022-06-16 15:41:00	
3.6.	Existen programas de capacitación actualizados para mujeres y hombres, relacionados directamente con las necesidades particulares y transversales de capacitación detectadas por la empresa u organización.	4
OBSERVACION	Todas las evidencias de los requisitos apuntan a satisfacer las necesidades de capacitación del personal. :: 2022-06-16 15:43:01	
	Medidas de transversalización de género (A3)	
3.7.	Incorporar como parte de las capacitaciones regulares de todo el personal temáticas sobre género	4
OBSERVACION	Se han realizado espacios de capacitación que incluyen temas como: Socialización de Política Pública, Equidad de Género, ABC de Género entre otras. Y actualmente se desarrollan actividades que posibilitaran en articulación con la SD Mujer garantizar más capacitaciones con enfoque de género para todo el personal. :: 2022-06-16 15:46:07	
d.	Remuneración y salario	
	Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
4.1.	Existe y se aplica una política de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual	4
OBSERVACION	Se recomienda tener dentro de las evidencias los documentos relacionados con las convenciones colectivas y demás normas que permitan soportar la presentación realizada durante la auditoría interna. :: 2022-06-15 16:01:52	
4.2.	En las políticas de remuneración y salarios se describen los factores objetivos que justifican las diferencias legítimas en la estructura de compensación, deducciones, beneficios y prestaciones adicionales.	4
4.3.	Existe y se aplica un método/sistema de cálculo definido y transparente para las deducciones, beneficios y prestaciones adicionales al salario o sueldo, de forma igualitaria, conforme al puesto o posición en la organización	4
4.4.	Existe y se aplica un método/sistema para que la organización dé respuesta a las dudas o inquietudes relacionadas con los salarios, beneficios y prestaciones adicionales presentadas por el personal.	4
OBSERVACION	Sería recomendable incluir soportes de fotografías que pudieran mostrar la existencia del centro de servicios al trabajador como evidencia adicional del mecanismo existente para resolver inquietudes salariales del personal. :: 2022-06-15 16:32:40	
	Medidas de acción afirmativa (A2)	
4.5.	Propender por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres	2
OBSERVACION	Se sugiere poder registrar las razones objetivas que justifican las diferencias salariales en los diferentes cargos, haciendo uso de la plantilla de cálculo del índice de segregación salarial. :: 2022-06-15 16:53:37	
4.6.	A partir del resultado de la medición del índice de segregación salarial, implementar acciones concretas que contribuyan a la disminución y cierre definitivo de la brecha salarial en la organización.	2
	Medidas de transversalización (A3)	

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

4.7.	La política de remuneración y salarios y el método/sistema del que habla el requisito 4.4. son públicos y de fácil acceso para las mujeres y hombres en todos los niveles de la organización	4
OBSERVACION	Se recomienda mostrar evidencias adicionales (soportes de envío en grupos de whatsapp) y múltiples medios de comunicación interna (cartelera, correos, etc.) de la divulgación del mecanismo de atención a inquietudes de trabajadores/as. Adicionalmente, incluir dentro de las evidencias soportes de la entrega de las convenciones colectivas a trabajadores/as oficiales cuando son vinculados/as y funcionarios/as públicos/as. :: 2022-06-15 17:10:40	
e.	Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida	
	Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
5.1.	Difundir información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicos o asociados a los sexos.	4
OBSERVACION	Cuentan con campañas grandes enmarcadas en dos líneas la Ruta integral atención en salud y la ruta de autocuidado del trabajador activo, cada una de ellas despliega una gama temática orientada a la prevención y atención de enfermedades y padecimientos específicos asociados a los sexos, así mismo se denota el control a través de indicadores y su apuesta por la mejora continua, se resalta que tienen material visual en cartillas en concordancia a las campañas y que además tienen una amplia difusión y acogida en redes sociales. a tres de publicaciones y lives. :: 2022-06-16 12:28:21	
5.2.	Existe y se aplica un método/sistema de reconocimientos que enaltezca y/o reconozca el trabajo bien desempeñado	4
OBSERVACION	La organización posee dos métodos de reconocimiento uno que es por años de servicio y otro el reconocimiento al trabajador operativo, sin embargo se consideraría pertinente Ampliar la perspectiva de los métodos de reconocimiento de tal manera que se consiguiera un alcance mas amplio para las diferentes áreas de la organización. :: 2022-06-16 12:29:05	
5.3.	Implementar acciones concretas que promuevan un buen clima de trabajo y un ambiente de respeto sensible al género y a la diversidad.	4
OBSERVACION	La organización realiza mediciones de clima organizacional apoyándose en empresas especializadas para el tema en mención y crea planes de acción frente a los diagnósticos recibidos. :: 2022-06-16 12:34:07	
	Medidas de acción afirmativa (A2)	
5.4.	Implementar acciones concretas para adaptar el espacio, las instalaciones físicas y los elementos de trabajo, para que tanto hombres como mujeres puedan ejercer cualquier labor de manera adecuada y en condiciones de igualdad	4
OBSERVACION	La organización ha realizado acciones para adaptar el espacio, las instalaciones físicas y los elementos de trabajo, para que tanto hombres como mujeres apoyados desde la ARL. :: 2022-06-16 12:34:48	
	Medidas de transversalización de género (A3)	
5.5.	Implementar acciones concretas para que los proveedores adopten medidas de igualdad de género incluyéndolas, como, por ejemplo, en los criterios de calificación de proveedores.	2



<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

AREA_OPORTUNIDAD	Es importante adelantar acciones con los proveedores de tal manera que se adopten y se den a conocer las medidas de igualdad de género implementadas por la organización. (Ejemplo, realización de charlas, talleres, establecimiento de puntajes de desempate para contrataciones, piezas comunicativas, entre otras.)  Lo anterior teniendo en cuenta que la organización al momento de la auditoría tiene planteadas acciones desde el acta de comité realizado en el mes de mayo, y la proyección de realizar una circular para el mes de junio, así como la inclusión de requisitos en los términos de referencia de las convocatorias. :: 2022-06-16 12:36:28	
5.6.	Implementar acciones concretas que promuevan y garanticen un trato justo y no discriminatorio para todo el personal, sin importar la edad, sexo, preferencia sexual, lugar de nacimiento, color de piel, credo, religión, apariencia física, forma de vestir, costumbres, forma de pensar o ideas.	4
OBSERVACION	La organización muestra elementos importantes que responden a acciones concretas que promueven y garantizan un trato justo y no discriminatorio a través de la implementación del código de integridad interno el cual soporta sus acciones con equipos de trabajo internos y externos y se denota una mejora continua ya que la organización se encuentra trabajando en la transformación de la política de talento humano para que esta consolide además de otras políticas, la política de igualdad de género. :: 2022-06-16 12:37:03	
f.	Acoso laboral, acoso sexual en el lugar de trabajo	
	Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
6.1	Existe y se aplica un protocolo documentado y ampliamente difundido con enfoque de género para la prevención, detección y atención de quejas o denuncias relativas a toda forma de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito de trabajo. Este protocolo deberá contener, como mínimo, lo siguiente: (Resolución 126, inciso a, Beijing + 15).	
OBSERVACION	Se están haciendo mejoras importantes al procedimiento del comité de convivencia para incluir como una conducta de acoso laboral el acoso sexual, documentación del tiempo de respuesta inicial de atención a la queja, forma de dar solución al conflicto respetando la vulnerabilidad de las personas afectadas (entrevistas individuales), entre otros. :: 2022-06-16 08:34:05	
OBSERVACION	Se tiene dentro del plan de acción elaborar un protocolo de actuación de casos de acoso sexual. Importante avanzar con esta iniciativa. :: 2022-06-16 09:58:06	
I	Formato de denuncia, accesible y público en la organización.	4
OBSERVACION	Si bien no existe un formato predefinido, se dan indicaciones que están descritas dentro del procedimiento de los elementos que debe contener la carta que una persona que desea radicar una queja de presunto acoso debe hacer. :: 2022-06-16 08:47:48	
II	Definición de un plazo de respuesta inicial de atención a la denuncia.	4
OBSERVACION	Actualmente dentro de la respuesta inmediata que se da a las personas que interponen quejas ante el comité de convivencia se estipula un tiempo de respuesta concreto no mayor a treinta días para analizar el caso, esto no está definido dentro del procedimiento de atención de quejas del comité. Se están generando ajustes al documento vigente. :: 2022-06-16 08:29:22	
III	Definición de términos y lineamientos para resolver este tipo de conflicto, respetando la vulnerabilidad de las personas afectadas.	3
OBSERVACION	En la práctica se aplican lineamientos para resolver situaciones como, por ejemplo, realizar entrevistas individuales, sin embargo, dentro del procedimiento aún no está documentado. Dentro de dos meses quedarán listas los ajustes pertinentes. :: 2022-06-16 08:50:21	
IV.	Documentar la recomendación, resolución y sanción que proceda en la atención del caso	3

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

OBSERVACION	Si bien el procedimiento describe que se registran las recomendaciones dentro del Acta de comité, no fue posible evidenciarlo con un ejemplo concreto. Se recomienda para la auditoría externa poder anexar algunos soportes que permitan evidenciar el requisito. :: 2022-06-16 08:56:33	
V.	Garantizar y aplicar los principios de imparcialidad, flexibilidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas definiéndolos como principios de actuación del comité de convivencia y demás mecanismos internos de denuncia.	3
OBSERVACION	Dentro del procedimiento de atención de quejas del comité de convivencia se recomienda describir los principios mencionados en el requisito 6.1 inciso V. y su forma de aplicación. :: 2022-06-16 09:12:14	
6.2.	Difundir de forma periódica el protocolo para la prevención, detección y atención de quejas o denuncias relativas a toda forma de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo, y verificar de forma recurrente el conocimiento del personal respecto al mismo.	3
OBSERVACION	Está pendiente el lanzamiento de la encuesta de acoso laboral y sexual para verificar conocimiento del personal del protocolo de atención de quejas de acoso laboral. :: 2022-06-16 09:21:22	
6.3.	Existe y se aplica un método/sistema de seguimiento efectivo por medio del cual la oficina de recursos humanos, o quien haga sus veces, pueda identificar situaciones de ausentismo, presentismo y abandono del trabajo que tengan como posible causa un acoso sexual, acoso laboral, violencia intrafamiliar y violencia basada en el género.	3
	Medidas de acción afirmativa (A2)	
6.4.	Implementar acciones concretas que promuevan la confianza del personal en el comité de convivencia y demás mecanismos internos de denuncia para casos de acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.	4
OBSERVACION	Se recomienda avanzar con las actividades de visitas del comité de convivencia en las diferentes áreas de la compañía para alcanzar la cobertura total. :: 2022-06-16 09:24:44	
6.5.	Implementar acciones concretas encaminadas a sensibilizar, prevenir y evitar la continuidad de las conductas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito de trabajo.	3
	Medidas de transversalización de género (A3)	
6.6.	Desarrollar acciones de comunicación para generar empoderamiento y sensibilización del personal, tales como:	
I	Difundir entre el personal de la organización información suficiente sobre los diferentes tipos de acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable.	4
OBSERVACION	Se recomienda continuar realizando las charlas al personal para buscar la total cobertura del personal. :: 2022-06-16 09:56:48	
II	Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno, realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto o que representen estereotipos negativos para las personas o grupos de personas.	3
OBSERVACION	Se recomienda continuar con la iniciativa de divulgación de los videos cortos para sensibilización sobre uso de bromas y comentarios sexistas. :: 2022-06-16 10:08:47	

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

III	Difundir en el personal, información sobre el derecho a una vida libre de violencia, cómo identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral (Resolución 126, inciso b, Beijing + 15).	2
OBSERVACION	Se está en proceso de diseño del ABC del acoso sexual y de prevención de violencias. Importante avanzar con su implementación y divulgación masiva a todo el personal. :: 2022-06-16 10:09:30	
IV	Difundir en el personal la importancia del papel productivo de la mujer como motor de crecimiento y de aporte de recursos económicos para el hogar.	3
OBSERVACION	Se mostró un video donde se resalta la labor de dos profesionales del área técnica en Tibitoc. En el área de comunicaciones se está preparando información adicional que se divulgará resaltando la importancia del papel productivo de la mujer en la organización. :: 2022-06-16 10:11:46	
6.7.	Los documentos que definen el estándar de ética y de conducta en la empresa u organización, contienen las definiciones y procedimientos para la prevención, detección y atención del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, así como el rechazo expreso ante cualquier tipo de discriminación y violencia.	3
OBSERVACION	Dentro del código de integridad se hace alusión a valores clave para la igualdad y equidad de género, sin embargo no es explícita la mención frente a procedimientos para prevención, detección y atención del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que si se van a hacer ajustes a la Política de Talento humano para incluir aspectos de no discriminación, se incluyan además lineamientos de prevención, detección y atención del acoso laboral y sexual. :: 2022-06-16 12:24:05	
6.8.	Implementar acciones concretas para que los proveedores conozcan y apliquen los protocolos de estándares de conducta para prevenir, atender y detectar situaciones de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo, con especial énfasis en aquellos proveedores de talento humano y/o servicios relacionados.	3
OBSERVACION	Avanzar con lo establecido en el plan de acción para divulgar a proveedores/contratistas el trabajo que hace EAAB en pro de la igualdad de género y la prevención de acoso. Se recomienda tener en cuenta a proveedores del servicio de vigilancia para hacer la solicitud de suministrar información sobre sus protocolos internos de prevención de acoso, así como a cualquier organización que preste sus servicios en las instalaciones de la organización. :: 2022-06-16 12:40:06	
g.	Comunicación no sexista y lenguaje incluyente Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
7.1.	La estrategia y /o Política de comunicaciones establece que los contenidos de las campañas publicitarias, piezas de comunicación producidas y cualquier mecanismo de comunicación, interno o externo, están libres de sesgos de género, lenguaje sexista y discriminatorio.	3
OBSERVACION	El documento guía de procedimientos comunicación interna establece lineamientos para evitar la discriminación, pero no tiene una referencia específica a lo que indica el requisito en cuanto a comunicaciones libres de sesgos de género, lenguaje sexista y discriminatorio. El equipo de la compañía aseguró que este documento está en proceso de actualización para incluir este tema de manera específica. Además de lo anterior, la compañía cuenta con un manual de comunicaciones con lineamientos sobre el uso de genéricos y demás temas de lenguaje incluyente, que resulta muy importante para otorgar lineamientos en el área de comunicaciones. :: 2022-06-16 16:51:06	
7.2.	Verificar y promover el uso de imágenes y lenguaje incluyente y no sexista en los distintos mecanismos de comunicación, interna y externa, de la empresa u organización (manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías), así como en todo tipo de comunicaciones, a través de:	

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

I	El uso de términos genéricos o colectivos que puedan sustituir las palabras que indiquen un sexo particular (persona, individuo, ser humano, humanidad, comunidad, alumnado, estudiantado, personal docente, clase trabajadora, sector empresarial etc.)	4
OBSERVACION	Se observó un buen trabajo en el uso de genéricos a través de piezas de difusión (internas y externas), redes sociales (Facebook) y otras campañas de comunicaciones adelantadas en la compañía. :: 2022-06-16 16:53:32	
II	s en la denominación y clasificación profesional, o los nombres de los puestos, sin distinciones en masculino o en femenino, por ejemplo, jueza y juez, el/la director/a, el/la gerente/a, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, las/los trabajadores/el personal, etc.	3
OBSERVACION	Hay un esfuerzo por utilizar denominación de cargos femeninos en las piezas de comunicación y evidenciado en campañas como "en las botas de". No obstante, la denominación de los cargos a nivel estructural de la empresa depende de aprobaciones y procesos externos que aún están adelantándose. :: 2022-06-16 16:57:35	
III	Asegurar que en los anuncios de comunicación interna y externa se incluyan imágenes de mujeres y hombres de manera equitativa, evitando la utilización de imágenes que sugieran estereotipos sexistas, culturales o intolerantes.	4
OBSERVACION	Se evidencia la inclusión equitativa de imágenes de mujeres y hombres a través de productos como: piezas de conferencias magistrales protagonizadas por mujeres, piezas de redes sociales, brochures, comunicaciones sobre ganadores/as de las becas ofrecidas por la empresa y piezas conmemorativas. Se sugirió actualizar las imágenes en la página web donde hay predominancia de hombres e incluir personas diversas que hagan parte de la compañía. :: 2022-06-16 17:01:01	
7.3.	Implementar acciones concretas para que, en las comunicaciones internas y externas de la organización, se promueva la equidad de género como un mecanismo de desarrollo económico, social, empresarial y de mercado, por ejemplo, socializando el trabajo realizado a través del SGIG-Equipares.	4
OBSERVACION	Se evidencian acciones concretas para promover la igualdad de género con iniciativas para prevenir la violencia de género como "Ni una gota más", videos de hombres hablando sobre microagresiones y la importancia de no normalizar estos comportamientos, la visibilización del trabajo de las mujeres a través de "en botas de" y videos para la inclusión de comunidad LGBTI. Se sugirió incluir evidencia sobre las acciones de socialización del trabajo realizado con Equipares. :: 2022-06-16 17:08:17	
	Medidas de acción afirmativa (A2)	
7.4.	Implementar acciones concretas para promover la igualdad de género con todos los agentes que intervienen a lo largo de su cadena de valor.	3
OBSERVACION	Hay un esfuerzo importante por disseminar contenidos a través de canales de información internos y externos y la realización de eventos conmemorativos como el día de la mujer en los que participan algunos proveedores. No hubo evidencia de eventos específicos para proveedores y demás terceros que intervienen a lo largo de la cadena de valor. :: 2022-06-16 17:12:31	
7.5.	Eliminar el uso de imágenes o mensajes que posiciona a las mujeres como seres inferiores, objetos transables y sexuales.	4
	Medidas de transversalización de género (A3)	

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

7.6.	Todo el personal relacionado con comunicaciones internas y externas de la organización está sensibilizado frente al manejo y producción de comunicación no sexista, lenguaje incluyente y no discriminatorio.	4
OBSERVACION	Todo el personal de comunicaciones se ha capacitado en temas como el acoso laboral y sexual, comunicación no sexista y lenguaje incluyente en alianza con organizaciones como el Servicio Civil y la Secretaría Distrital de la Mujer con quien empezarán a trabajar en el sello de igualdad de género. Se sugirió agregar evidencias de la asistencia del personal de comunicaciones a estas capacitaciones, como correos, minutas o listas de asistencia. Asimismo se sugirió agregar evidencia de los correos en los que se invita al personal de comunicaciones a consultar el manual de lenguaje claro e incluyente. :: 2022-06-16 17:17:37	
h.	Conciliación de la vida familiar, personal y laboral con corresponsabilidad	
	Medidas de igualdad de oportunidades (A1)	
8.1	Existe y se aplica un método de identificación de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal que permita:	
I.	Identificar las necesidades de conciliación por niveles de cargo y sexo.	4
OBSERVACION	La empresa realizó un diagnóstico (encuesta) donde se evalúa el ambiente familiar, las actividades que se ofrecen desde bienestar laboral y las actividades o labores extras. :: 2022-06-16 17:17:19	
II.	Diseñar e implementar acciones encaminadas a generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares dentro de límites razonables sobre todo en los niveles gerenciales.	4
OBSERVACION	Para esta dimensión se han implementado acciones como, modo bici, jornadas laborales modificadas y el teletrabajo, en donde se busca garantizar a cada uno de los trabajadores el balance entre la vida laboral y la personal, respetando los límites. :: 2022-06-16 17:22:04	
III.	Asegurar que el uso de las medidas de conciliación se promueva de forma equitativa para mujeres y hombres.	4
OBSERVACION	La compañía tiene como estrategia hacer la divulgación correspondiente en los canales de comunicación y en los correos corporativos, como evidencia se presenta un informe detallado con respecto al acceso de hombres y mujeres de las diferentes áreas. :: 2022-06-16 17:32:10	
8.2.	Existe y se aplica un procedimiento/mecanismo que garantiza el acceso igualitario de mujeres y hombres a licencias y permisos (nacimiento, adopción, lactancia, gestación, entre otras).	4
OBSERVACION	La empresa cuenta con un documento - procedimiento donde se encuentra el proceso para el acceso a las licencias y permisos, es de resaltar el paso a paso o instructivo, adicionalmente se realiza al año una capacitación de actualización de las normas. :: 2022-06-16 17:35:43	
8.3.	Implementar acciones concretas que incentiven el respeto de la jornada laboral/horarios estandarizados de trabajo, con el fin de promover la importancia del tiempo compartido en el hogar y el principio de corresponsabilidad, con especial énfasis en los niveles directivos.	3
OBSERVACION	Se evidencian diferentes actividades en donde se involucran a las familias, por otro lado se llevan a cabo actividades de reconocimiento en sus esfuerzos dentro de la empresa. :: 2022-06-16 17:38:17	
	Medidas de acción afirmativa (A2)	
8.4.	Facilitar servicios de cuidado de menores o dependientes con necesidades especiales, como personas mayores o personas con discapacidad para trabajadores y trabajadoras.	3

**ORGANIZACION:** Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

**NO. TRABAJO:** INTERNA - 241

**FECHA:** 2022-06-16

**Tipo de auditoría:** INTERNA - NIVEL PLATA

OBSERVACION	La compañía le ofrece a sus trabajadores un auxilio económico para educación especial, adicionalmente desde el departamento de salud se brinda tanto a los trabajadores como a sus familias la afiliación al plan complementario. Como recomendación se debe evidenciar el proceso en cuanto a los permisos con los jefes de área. :: 2022-06-16 17:44:51	
8.5.	Extender las licencias de paternidad y maternidad más allá de lo estipulado por la ley correspondiente, incluyendo casos de nacimiento múltiple y adopción.	2
OBSERVACION	Los tiempos de licencia se encuentran en el marco de la ley, sin embargo se encuentra pendiente evaluar el tema con la convención colectiva. :: 2022-06-16 17:48:05	
8.6.	Implementar acciones concretas para promover la corresponsabilidad familiar de los trabajadores hombres y crear mecanismos como reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos, para reconocer a aquellos que hagan uso de dichos mecanismos.	3
OBSERVACION	Si bien la empresa no cuenta con bonos ni incentivos su reconocimiento se hace por medio del acceso a cursos de diferentes áreas de conocimiento y de entretenimiento. Por otro lado, la compañía implementa la actividad denominada "tarde de juegos" en donde se busca fomentar los roles de hombre y mujeres dentro de la familia. Como recomendación se solicita mostrar las evidencias de la realización de todas las actividades que se llevan a cabo. :: 2022-06-16 17:57:07	
	Medidas de transversalización de género (A3)	
8.7.	Desarrollar mecanismos o acciones de promoción y sensibilización frente a la valoración del trabajo no remunerado, para generar conciencia sobre la importancia de la parentalidad y corresponsabilidad familiar.	4
OBSERVACION	Todas las actividades implementadas buscan fortalecer los valores familiares y el reconocimiento. :: 2022-06-16 18:02:27	
8.8.	Asegurar que todo el personal de la organización conozca:	
OBSERVACION	Se da cumplimiento mediante el documento - procedimiento, así mismo con las jornadas de capacitaciones y divulgación en donde se evidencia un mapa de procesos con formatos y el paso a paso para el acceso o solicitud a licencias y permisos. :: 2022-06-16 18:06:47	
?	Las licencias y permisos a los que tiene derecho de licencia de maternidad y paternidad reconocida por la Ley para el nacimiento, adopción, lactancia y gestación (de acuerdo con la Ley 1468 de 2011 que modificó el artículo 236 y siguientes de Código Sustantivo del Trabajo).	4
?	Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias.	4
?	El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos.	4
2.1.2.	Evidenciar seguimiento a la implementación de las medidas y acciones incluidas en el Plan de Acción.	4
2.2.	Indicadores SGIG-Equipares	
2.2.1.	Documentar la construcción del método o sistema de monitoreo y seguimiento a la batería de indicadores del SGIG-Equipares que permita conocer su estado frente a cada dimensión, con miras al cierre de brechas de género del nivel II.	3
2.3.	Auditorías	
2.3.1.	Evaluar el SGIG-Equipares a través del proceso de auditoría interna para verificar el estado de avance de las metas trazadas en el plan de acción y el cumplimiento de los requisitos para este nivel de certificación.	3
2.3.2.	Evaluar el cumplimiento del cronograma del Comité de Igualdad de género para la implementación del SGIG-Equipares.	4

<b>ORGANIZACION:</b>	<b>Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP</b>
<b>NO. TRABAJO:</b>	<b>INTERNA - 241</b>
<b>FECHA:</b>	<b>2022-06-16</b>
<b>Tipo de auditoría:</b>	<b>INTERNA - NIVEL PLATA</b>

2.3.3.	Realizar auditoría externa del SGIG-Equipares para evaluar cumplimiento de las metas trazadas en el plan de acción y el cumplimiento de los requisitos para este nivel de certificación.	2
OBSERVACION	Se debe asegurar la alineación con el SG integrado de la compañía para poder realizar la auditoría externa. Actualmente están en proceso de contratación de la firma auditora. :: 2022-06-15 10:11:44	
2.3.4.	Generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la alta dirección y divulgar los resultados de las auditorías internas y externas con las/los responsables de las áreas evaluadas.	1
2.3.5.	Documentar las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías interna y externa del SGIG-Equipares y generar un análisis de sus causas raíz.	1
2.4.	Revisiones de la Alta Dirección	
2.4.1.	Mantener registros de las revisiones realizadas por la alta dirección frente a los siguientes aspectos:	
I.	Grado de conocimiento y entendimiento de la política de Igualdad de género por parte de trabajadores y trabajadoras de la empresa/organización.	2
II.	Grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en la Política de Igualdad de la organización.	2
III.	Avance en la implementación del Plan de acción.	2
IV.	Construcción del método o sistema de monitoreo y seguimiento a la batería de indicadores del SGIG-Equipares	2
V.	Resultados y áreas de oportunidad identificadas de las auditorías internas y externas en el marco del SGIG - Equipares.	2
2.4.2.	Evaluar la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la Política de Igualdad de Género y sus metas, para asegurar el cumplimiento de los requisitos del SGIG-Equipares que dé como resultado el cierre de brechas de la organización.	4