

ORGANIZACION: Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

NO. TRABAJO: INTERNA - 242

FECHA: 2022-06-15

Tipo de auditoría: INTERNA - NIVEL RECONOCIMIENTO

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



ORGANIZACION:	Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP
NO. TRABAJO:	INTERNA - 242
FECHA:	2022-06-15
Tipo de auditoría:	INTERNA - NIVEL RECONOCIMIENTO



REPORTE FINAL DE RESULTADOS

Auditoría Interna - EQUIPARES



El empleo
es de todos

Mintrabajo

ORGANIZACION: Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

NO. TRABAJO: INTERNA - 242

FECHA: 2022-06-15

Tipo de auditoría: INTERNA - NIVEL RECONOCIMIENTO

ORGANIZACION:	Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP
NO. TRABAJO:	INTERNA - 242
FECHA:	2022-06-15
Tipo de auditoría:	INTERNA - NIVEL RECONOCIMIENTO

SISTEMA DE GESTION EQUIPARES

Cláusula	Requerimiento	Resultado
Requisitos Reconocimiento "Compromiso por la Igualdad"		
1.1.	Acuerdo de voluntades	
1.1.1	Manifestación de interés por parte de la empresa/organización en implementar Equipares.	4
1.1.2	Manifestación del compromiso con el cumplimiento de los requisitos establecidos en este Manual y a disponer de recursos materiales y humanos para implementar el Programa de Certificación.	4
1.1.3	Manifestación de compromiso de confidencialidad entre la empresa/organización y el Mecanismo de la Igualdad en donde, por un lado, las empresas/organizaciones se comprometen a brindar la información necesaria para la implementación del SGIG-Equipares y por otro, el Mecanismo de Igualdad asegura no filtrar información interna de la empresa/organización al público o a la competencia.	4
1.1.4	Manifestación de la disposición de adoptar una política de igualdad de género.	4
1.1.5	Manifestación de compromiso de desarrollar campañas de comunicación internas y externas, que visibilicen la implementación de las políticas de equidad de género en el sector empresarial.	4
1.2.	Comité de Igualdad de Género	
1.2.1	Conformar, con personal de la organización, un Comité de Igualdad de Género compuesto por, al menos, una persona en representación de: alta dirección, recursos humanos, comunicación, personal de la empresa/organización, y alguna otra área o persona cuyo rol sea determinante para la implementación del programa certificación, v.g. personal sindical, personal de los procesos de auditoría o sistemas de gestión, entre otros. Se recomienda que el Comité cuente con una participación balanceada entre mujeres y hombres.	4
1.2.2	Nombrar y documentar el nombramiento de la persona que, independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de la Coordinación del Comité de Igualdad de Género de la empresa/organización.	4
1.2.3	Facilitar y dotar al Comité de Igualdad de Género de los recursos, de espacios y materiales para la administración de Equipares.	4
1.2.4	Asignar al Comité y a la coordinación las siguientes responsabilidades (las cuales deben estar documentadas):	
-	Asegurar el cumplimiento de los Requisitos del SGIG Equipares.	4
-	Realizar y acompañar la aplicación de un diagnóstico organizacional con enfoque de género, la construcción de la línea base de indicadores, así como desarrollar el Plan de Acción para eliminar inequidades dentro de la organización.	4
-	Elaborar un cronograma general que establezca de forma clara los tiempos, responsables y avances de la implementación y/o seguimiento del SGIG-Equipares.	4
-	Reunirse periódicamente para revisar el avance de la implementación del SGIG-Equipares de acuerdo con el plan de trabajo aprobado.	4

ORGANIZACION: Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

NO. TRABAJO: INTERNA - 242

FECHA: 2022-06-15

Tipo de auditoría: INTERNA - NIVEL RECONOCIMIENTO

-	Establecer un procedimiento documentado, que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos de Equipares antes de su emisión, distribución y uso en la organización. Este procedimiento deberá garantizar el uso no intencional de documentos obsoletos; también deberá definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como la persona responsable de su archivo y conservación.	4
-	Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con el SGIG-Equipares.	4
-	Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar las áreas de oportunidad encontradas.	4
1.2.5	Difundir e informar al personal de todas las áreas y localidades de la empresa/organización, el nombramiento, funciones y responsabilidades del Comité y de la coordinación del SGIG-Equipares.	1
AREA_OPORTUNIDAD	No se ha hecho difusión del nombramiento del comité del SGIG Equipares así como sus funciones y responsabilidades, es importante poder realizar esta actividad asegurando cobertura máxima del personal. :: 2022-06-15 08:55:22	
1.2.6	Delegar en la coordinación y en las personas integrantes del Comité, la autoridad suficiente para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento del SGIG-Equipares.	4
1.2.7	Establecer un sistema de monitoreo anual de los indicadores definidos para cada dimensión, con el fin de asegurar las metas establecidas para los niveles del SGIG-Equipares.	4
OBSERVACION	Actualmente se tiene la batería de indicadores en un Excel provisional, mientras se hace migración al sistema de monitoreo de la compañía que es controlado por responsables del SG Integrado. Importante asegurar que previo a la auditoría externa se hace el registro dentro de dicha plataforma de control de indicadores. :: 2022-06-15 09:04:39	
1.2.8	Establecer y documentar un cronograma que indique la periodicidad de las revisiones que hará la alta dirección sobre:	
I.	Los resultados del Diagnóstico organizacional Equipares	4
II.	Estado de avance del plan de acción	4
III.	El cumplimiento de los objetivos de la Política de Igualdad de Género.	4
IV.	Los resultados de las mediciones de la batería de indicadores del SGIG - Equipares	4
V.	Los resultados de las auditorías	4
1.3.	Sensibilización del personal	
1.3.1.	Implementar acciones para sensibilizar a la Alta Dirección de la organización y al Comité de igualdad sobre los temas de género y la ejecución del SGIG-Equipares. Esto con el fin de garantizar la inclusión e implementación de acciones que promuevan la igualdad de oportunidades e impulsen la modificación de concepciones, actitudes y preconcepciones discriminatorias que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.	4
OBSERVACION	Sería interesante poder generar espacios especiales o particulares con personas de nivel de liderazgo (alta dirección, gerencias media, jefaturas) que nos permita asegurar la participación de estas. :: 2022-06-15 09:16:35	
1.4.	Diagnóstico organizacional con enfoque de género	
1.4.1	El Comité de Igualdad de Género apoyará al Agente de Igualdad en la elaboración de un diagnóstico organizacional con enfoque de género, para lo cual deberá:	
I.	Recolectar Información cuantitativa, cualitativa y documental sobre la organización y su situación respecto de la igualdad y la equidad de género, mediante la utilización de las herramientas propias del SGIG-Equipares.	4

ORGANIZACION: Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP

NO. TRABAJO: INTERNA - 242

FECHA: 2022-06-15

Tipo de auditoría: INTERNA - NIVEL RECONOCIMIENTO

II.	Asegurar que toda la información que se compile y analice para el diagnóstico, esté desagregada por sexo	4
III.	Sustentar el diagnóstico en indicadores cualitativos y cuantitativos establecidos por la empresa u organización según sea el caso, así como la información para la construcción de la línea base de la batería de indicadores otorgada por el SGIG - Equipares, con el fin de identificar las brechas de género, las fortalezas y debilidades existentes en la organización, las cuales servirán posteriormente para medir los cambios e impactos producidos con el plan de acción y el cumplimiento de los requisitos del SGIG-Equipares.	4
1.4.2	El Comité de Igualdad de Género deberá compartir, difundir y analizar los resultados relevantes obtenidos en el diagnóstico con la alta dirección y las áreas involucradas en la implementación del SGIG-Equipares.	4
1.5.	Política de Igualdad de Género	
1.5.1.	Elaborar y documentar una Política de Igualdad de Género tomando en cuenta la estructura y las políticas organizacionales, de tal manera que esta política sea congruente con la cultura y la planeación estratégica de la organización, con su misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.	4
OBSERVACION	La política fue aprobada por el comité de igualdad de género de EAAB, sin embargo, debe surtir un proceso de aprobación por parte del Comité técnico de Talento humano que está pendiente. Importante asegurar que esta etapa se cumple. :: 2022-06-15 09:33:31	
1.5.2.	Asegurar que la política contenga los siguientes compromisos:	
I.	Promover la equidad de género	4
II.	Defender los derechos humanos del personal.	4
III.	Combatir la discriminación.	4
IV.	Promover la igualdad de trato y de oportunidades sin distinción del sexo y género, en la búsqueda de eliminar las desigualdades en la empresa/organización.	4
V.	Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.	4
VI.	Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.	4
VII.	Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.	4
VIII.	Asumir acciones hacia los grupos de interés de la organización, destinadas a promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.	4
1.5.3.	Comunicar y difundir la política de igualdad de género, a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización y entre los grupos de interés.	1
AREA_OPORTUNIDAD	Cuando se pueda hacer divulgación de la Política de igualdad de género de EAAB, importante asegurar la difusión masiva de esta, buscando la máxima cobertura posible, incluidos los diferentes grupos de interés de la organización. :: 2022-06-15 09:40:57	
1.5.4.	Definir y documentar los objetivos de manera específica, realizable, alcanzable, medible con tiempos y responsables definidos para garantizar el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico organizacional. Los objetivos de la Política de igualdad de género deberán ser acordes con la planeación estratégica de la organización.	4
1.5.5.	Establecer un método o sistema para:	
I.	Garantizar la efectividad de la difusión de la política de igualdad.	1
II.	Medir el grado de conocimiento y entendimiento del personal sobre la Política de Igualdad de la Empresa.	1

ORGANIZACION:	Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB ESP
NO. TRABAJO:	INTERNA - 242
FECHA:	2022-06-15
Tipo de auditoría:	INTERNA - NIVEL RECONOCIMIENTO

AREA_OPORT UNIDAD	Se evidencia que aún no se ha podido hacer evaluación de conocimiento y entendimiento de la política puesto que esta no ha sido divulgada. Se hará una encuesta al personal para cumplir con este requisito. :: 2022-06-15 09:47:12	
1.6.	Plan de acción del SGIG-Equipares	
1.6.1.	Generar y documentar el Plan de Acción con miras a cerrar las brechas de género existentes en la organización y mejorar las condiciones de igualdad para mujeres y hombres. El plan deberá incluir medidas para las ocho dimensiones, según los resultados del diagnóstico organizacional con enfoque de género, así como la batería de indicadores del SGIG-Equipares.	4
1.6.2.	Verificar que cada acción contenga una programación detallada de actividades, tiempos de ejecución y asignación de responsables y recursos para lograr su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento.	4
1.6.3.	Implementar un sistema de seguimiento al avance del plan de acción hasta lograr la meta establecida.	4
1.6.4.	Asegurarse de que el plan de acción haya sido autorizado por la alta dirección.	4
1.6.5.	Implementar el sistema de gestión de indicadores del SGIG-Equipares y monitorearlos de forma periódica con el fin de asegurar el avance de cumplimiento de requisitos establecidos para los niveles de certificación. La primera medición se realizará una vez se tenga el diagnóstico organizacional con enfoque de género y la siguiente medición, durante el proceso de actualización del diagnóstico organizacional que permitirá definir el plan de acción en su camino hacia la certificación Nivel II o Sello Oro.	4
1.7.	Revisiones de la alta dirección	
1.7.1.	Establecer y documentar un cronograma que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección frente a los siguientes aspectos:	
I.	Resultados relevantes del diagnóstico organizacional con enfoque de género y línea base de la batería de indicadores del SGIG-Equipares.	4
OBSERVACION	Se buscará un espacio dentro del Comité de desempeño para mostrar a demás miembros de la Alta dirección los resultados relevantes del SGIG, incluyendo aspectos relacionados con el diagnóstico organizacional con enfoque de género y línea de base de indicadores. :: 2022-06-15 10:01:31	
II.	Grado de conocimiento y entendimiento de la política de Igualdad de género por parte de trabajadores y trabajadoras de la empresa/organización.	4
III.	Grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en la Política de Igualdad de la organización.	4
IV.	Avance en la implementación del Plan de acción.	4
V.	Monitoreo de la batería de indicadores del SGIG-Equipares.	4
VI.	Resultado de las auditorías internas y externas en el marco del SGIG - Equipares.	4
VII.	Áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas y el resultado de las acciones correctivas para solventarlas.	4
1.7.2.	Mantener registros de las revisiones realizadas.	4
1.7.3.	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