



INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Auditoría Interna de Equidad No: 01E/2011

Fecha: 30/ Junio / 2011.



INFORME FINAL DE AUDITORÍA MEG

01E/2011

Durante el día al 27 y 28 de Junio del 2011, se llevó a cabo la primera auditoría al sistema de gestión de equidad de género de acuerdo a los siguientes puntos:

Objetivo: Verificar el conocimiento y aplicación del Sistema de Gestión de Equidad, así como el avance del sistema en la mejora continua del Modelo.

Alcance: Todas las Áreas, y Despacho del Auditor en la aplicación de los documentos del sistema.

Criterios aplicados: Norma MEG 2003, Manual de Equidad, Procedimientos del Sistema.

Auditor Líder: MI. Roberto A Fernández Hernández.

Equipo Auditor: Ing. Minerva Ascencio Ramírez (MAR), Lic. Gisela Casillas García (GCG), Lic. Soledad Rizo Orozco (SRO), Dra. Claudia Verónica Gómez Varela (CVGV), Marcela Gonzalez Silva (MGS).

Desarrollo: Durante la auditoria se evaluaron los diversos documentos y se verificaron los avances en la mejora continua, los hallazgos se calificaron de acuerdo a los criterios establecidos para ello.

A continuación se presenta un resumen ampliado de las actividades realizadas en la auditoria:



INFORME FINAL DE AUDITORÍA MEG

01E/2011

PLAN DE AUDITORÍA:

FECHA	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
21 de Junio del 2011	Preparación de la Auditoría (Calendario, Plan de auditoría, contacto con auditados y actividades previas).	Auditor Líder Coordinador del MEG.
27 de Junio del 2011	Reunión de apertura	Se invito a los directores y auditores a participar.
27 de Junio del 2011	Documentación del sistema de equidad de genero 4.2.2 Revisión y aprobación de documentos 4.2.5	Área de control de documentos. 4.2.4
27 de Junio del 2011	Coordinador de equidad 4.2.2 Comité de equidad 4.2.3 Hostigamiento sexual 4.3.7 Sensibilización en equidad de género. 4.3.8	Comité de equidad
27 de Junio del 2011	Reclutamiento y selección de personal 4.3.1 Desarrollo profesional 4.3.3 Vida Familiar y laboral 4.3.5 Ambiente laboral y salud en el trabajo 4.3.6	Departamentos de Recursos Humanos y Medico de ASEJ
28 de Junio del 2011	Capacitación 4.3.2	Departamento de Profesionalización.
28 de Junio del 2011	Política de equidad de género 4.1.1. Acciones afirmativas y a Favor del personal 4.1.2 Objetivos y metas organizacionales 4.1.3 Planeación en general 4.1.4	Control de documentos Recursos Humanos y Auditor Superior
28 de Junio del 2011	Evaluación del sistema de gestión de equidad 4.4.1 Seguimiento de acciones 4.4.2 Indicadores de genero 4.4.3 Áreas de oportunidad de mejora 4.4.4	Auditor Superior.



INFORME FINAL DE AUDITORÍA MEG

01E/2011

De acuerdo al programa de auditoría se llevaron a cabo las revisiones y se entregan los diversos hallazgos a los directores para su adecuación. A continuación se presentan dichos hallazgos más importantes, así como su calificación de estos de acuerdo a los criterios establecidos.

Departamento de profesionalización:

Se verificaron: el DNC así como los programas de capacitación del personal, encontrándose que el programa es amplio y bien estructurado.

Direcciones:

Falta finalizar con la evaluación del desempeño del personal bajo su responsabilidad, se solicita a los directores realizar esta actividad, a la brevedad, a fin de poder contar con dichas evaluaciones.

Departamento de Recursos Humanos:

Se verificaron los diversos puntos de festividades, aplicación de procedimiento de selección, contratación de personal, se verifico también la nueva encuesta de clima laboral.

Coordinación de Seguridad:

Se verificaron las diversas actividades realizadas por el personal de seguridad, encontrándose, bien organizado y con un cronograma de actividades que incluye capacitación y simulacros de los diversos ejercicios.

Coordinación de Medicina:

Se revisaron los cursos y diversos eventos de la coordinación, se observo que se cuenta con archivos del personal que están en proceso de integrarse, a fin de conocer el estado de salud del personal para actuar de forma preventiva.

Coordinación de calidad:

Se reviso el avance de la documentación y el control de documentos, siendo esta parte del la revisión global de los sistemas, así como el control avance de las acciones afirmativas y a favor del personal.



INFORME FINAL DE AUDITORÍA MEG

01E/2011

Coordinación de Equidad:

Se reviso la información correspondiente a la coordinación y se encontró de acuerdo a lo solicitado por el modelo. (Nombramiento, funciones, actividades, etc.).

Comité de equidad de género:

Se verificaron los conocimientos y funciones comité y sus nombramientos, se encontró que algunos miembros del comité, no han aclarado su actividad y su función.

Auditor Superior:

Se reviso con el auditor superior, las diversas acciones afirmativas y a favor del personal así como la designación de responsables y la asignación de recursos para ello.

Hallazgos generales:

De forma genérica el personal conoce los documentos del sistema de equidad, Identifica a la coordinadora del MEG y en la mayoría de los caso identifican a sus representantes, así mismo que actividades hacer en caso de hostigamiento y discriminación, sin embargo le cuesta trabajo identificar en donde se encuentran descritos sus actividades en los procedimientos.

Es importante mejorar la comunicación entre la dirección de las áreas, las jefaturas y el resto del personal.

Observaciones Adicionales:

NA

.

MI. ROBERTO A. FERNANDEZ HERNANDEZ A.L.

Distribución:

C.c.p. Directores de área.

C.c.p. Auditora Especial de Cumplimiento Financiero