



MANUAL de CERTIFICACION en IGUALDAD de GÉNERO



CCC-CA



people
• unlimited

H²VOS



Manual de Certificación en Igualdad de Género

San José, C.R. , 2011.



Contenidos

Julia Herrera Cevallos

Dirección y Edición

Julia Herrera Cevallos y Ana Victoria Gevara



Diseño y Diagramación

Portada y contenido:
Rosibel Escalante R.

Hecho el depósito de Ley. Reservados todos los derechos.

Advertencia

De conformidad con la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, es prohibida la reproducción, transmisión, grabación, filmación total o parcial del contenido de esta publicación mediante la aplicación de cualquier sistema de reproducción, incluyendo el fotocopiado, sin la autorización por escrito del Autor. La violación a esta ley por parte de cualquier persona física o jurídica, será sancionada penalmente.

El autor es el responsable por el estilo y forma de su contenido.

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN	4
2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
3. PRINCIPIOS DE AUDITORÍA EN IGUALDAD DE GÉNERO	7
3.1 Conducta Ética.	7
3.2 Veracidad y objetividad	7
3.3 Autonomía	7
4. LOS/LAS AUDITORES (AS)	8
4.1 Características del/a auditor (a)	8
4.2 Conocimientos y habilidades	9
4.3 Evaluación de los equipos auditores	10
5. PROGRAMA DE AUDITORÍAS	11
5.1 Gestión del Programa de Auditorías	11
5.2 Objetivos del programa de auditoría	12
5.3 Ejecución y seguimiento	12
6. CRONOGRAMA DE AUDITORÍA	13
6.1 Definición de los Objetivos, Criterios y Alcance de la auditoría.	13
6.2 Coordinación de la auditoría.	14
6.3 Elaboración del Plan de Auditoría.	14
7. EJECUCIÓN DE AUDITORÍA	15
7.1 Revisión de la documentación.	15
7.2 Preparación del material de trabajo	15
7.3 Realización de las actividades de auditoría.	15
8. ESCALA DE EVALUACIÓN	18
8.1 Obtención de las calificaciones	18
8.2 Seguimiento a las auditorías	19

INTRODUCCIÓN

Como parte del instrumental que conforma la Certificación en Igualdad de Género se ha elaborado el Manual de Certificación en Igualdad de Género, el cual es una guía para la realización de las auditorías del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en las organizaciones cooperativas.

El Sistema de Gestión para la Igualdad de Género considera la auditoría como una importante herramienta para la verificación, seguimiento y mejora en la organización cooperativa, además de ser el instrumento utilizado para evaluar la conformidad de aplicación de la Norma de Certificación en Igualdad de Género para efectos de la certificación internacional.

El presente documento está compuesto por un conjunto de directrices que brindan una orientación sobre como definir y gestionar las auditorías para la igualdad de género. No se debe perder la perspectiva de que son orientaciones flexibles que deben ser adaptadas a cada organización de acuerdo a su tamaño, naturaleza y complejidad.

1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Este documento provee un instrumento técnico y metodológico que brinda orientación sobre la aplicación de las auditorías en el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, estas auditorías tendrán como fin:

- Evaluar la eficacia de la implementación de la Norma de Certificación en Igualdad de Género.
- Dimensionar el estado de la organización en los área de Igualdad de Género.
- Comparar resultados entre auditorías.
- Identificar las oportunidades de mejora en la gestión para la Igualdad de Género
- Obtener la Certificación en Igualdad de Género.

Presenta un perfil básico que se debe cumplir para poder desempeñarse como auditor (a) en Igualdad de Género, cómo realizar las auditorías del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género así como define las escalas de evaluación aplicadas para calificar la organización cooperativa.

Esta guía es aplicable en la realización de auditorías internas, externas y de Certificación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, tres dimensiones de la auditoría que deben tener como referencia este documento.

2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Auditoría

Proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias de la auditoría con el fin de determinar el grado de correspondencia con los criterios de auditoría.

Alcance de la auditoría

Extensión y límites de una auditoría, es decir, que áreas o dimensiones van a ser incluidas en el proceso de auditoría.

Auditado (a)

Organización o proceso al que se le aplica la auditoría.

Auditor (a)

Persona calificada para llevar a cabo el proceso de auditoría.

Auditoría externa

Proceso de auditoría realizado por el Equipo de la CCC-CA y CRMC en nombre del Consejo de Certificación.

Auditoría interna

Proceso de auditoría realizado por el Comité de Mujeres o Género, Responsable del Programa de Igualdad de Género y Comité de Vigilancia de la propia organización cooperativa.

Criterios de auditoría

Conjunto de elementos contra los que se verificará el cumplimiento, por ejemplo la Norma y Matriz, marcos legales, políticas, procedimientos, acuerdos internacionales, entre otros.

Se utilizan como una referencia frente a la cual se compara la evidencia objetiva.

Certificación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género

Proceso mediante el cual el Consejo de Certificación en Igualdad de Género otorga el sello de garantía de acuerdo a los resultados de la auditoría externa.

Consejo de Certificación en Igualdad de Género

Conformado por representantes de un Organismo internacional de los Derechos de las Mujeres, un Organismo Internacional de los Derechos Laborales y de la Red Internacional de Mujeres Cooperativistas.

Equipo Auditor

Grupo de auditores (as) que llevan a cabo una auditoría.

Evidencia de la auditoría

Elementos tales como registros, declaraciones de hecho u otra información verificable que demuestren el cumplimiento de los criterios de auditoría.

Hallazgos

Resultados de la evaluación de las evidencias encontradas con relación a los criterios de auditoría.

Indicadores

Relación entre variables cualitativas o cuantitativas que permiten el seguimiento y evaluación periódica de los requisitos de la Norma para la Igualdad de Género.

Informe de auditoría

Resultado de una auditoría elaborado por el Equipo Auditor, tras analizar los hallazgos de la auditoría

Plan de auditoría

Descripción de los objetivos, alcance, actividades y otros detalles de una auditoría.

3. PRINCIPIOS DE AUDITORÍA EN IGUALDAD DE GÉNERO

Los siguientes principios hacen de la auditoría en Igualdad de Género una herramienta confiable y eficaz. El apego a ellos es un requisito para proporcionar resultados pertinentes, eficientes y con conclusiones similares en circunstancias similares, así mismo, permitirán que el proceso de Auditoría sea transparente y objetivo.

3.1 Conducta Ética.

El/la auditor(a) debe mantener una conducta ética, demostrando confianza, integridad y discreción durante la auditoría.

3.2 Veracidad y objetividad

Toda la información generada durante el proceso de auditoría debe ser veraz y exacta, además de ser totalmente objetiva, es decir, la evaluación de las evidencias sobre el cumplimiento de los requisitos debe partir de una posición imparcial por parte del/a auditor(a), sin dejar que medien criterios personales durante el proceso de auditoría.

3.3 Autonomía

Para lograr la autonomía del proceso así como la objetividad en las conclusiones de auditoría, es necesario que las personas que conforman el Equipo Auditor sean independientes de la actividad y especialistas en el tema.

4. LOS/AS AUDITORES (AS)

Los/as auditores (as) de la Norma para la Igualdad de Género son responsables del buen desarrollo y la correcta aplicación de las auditorías, por ello la importancia de que cuenten con características, habilidades y conocimientos particulares que darán al proceso la confianza, discrecionalidad y fiabilidad necesarias.

Para la conformación del Equipo de auditoría interna, es necesario que sus integrantes pertenezcan al Comité de Mujeres o Género de la organización.

4.1 Características del auditor (a)

Las personas que desarrollan el proceso de auditoría deben contar con características individuales que les permitan cumplir con los principios de auditoría definidos en el Capítulo 3, entre ellas se encuentran:

Consecuente con los valores propios y del entorno

Que mantenga una conducta ética, honrada, justa e imparcial, íntegra y fiable, sincera, discreta, respetuosa.

Observación crítica

Que mantenga una actitud crítica desde la perspectiva de género con respecto al entorno y las actividades que lo rodean.

Actitud analítica

Que logre conclusiones basadas en el análisis crítico y objetivo.

Flexibilidad pensamiento

Que sea de mente abierta para escuchar y aceptar información y opiniones de los demás.

Con compromiso

Que todas sus acciones reflejen su compromiso con los objetivos de la Certificación en Igualdad de Género.

Buena comunicación

Claridad de expresión oral y escrita.

4.2 Conocimientos y habilidades

Las personas que realizan el proceso de auditoría deben tener conocimiento y habilidades que le permitan evaluar el cumplimiento de la Norma para la Igualdad de Género, identificar desviaciones demostrables y generar conclusiones apropiadas.

Los conocimientos y habilidades son:

De la Certificación en igualdad de género:

- Conocimientos y práctica en derechos de las mujeres e Igualdad de Género.
- Norma para la Igualdad de Género y Matriz de la Certificación en Igualdad de Género.

- Gestión de la Igualdad de Género en las organizaciones cooperativas.
- Interacción entre los componentes de los equipos que participan en la certificación.

De la Organización Cooperativa:

- Principios y valores cooperativos
- Tamaño y estructura organizacional
- Procesos generales y terminología relacionada con la igualdad de género
- Cultura Organizacional desde la perspectiva de género
- Planificación con perspectiva de género

Del trabajo en equipo y liderazgo:

- Habilidades de comunicación.
- Habilidades de negociación.
- Habilidades de dirección y organización.

De auditoría:

- Principios, procedimientos y técnicas de auditoría.
- Planificar y organizar el trabajo.
- Estrategias del uso del tiempo.
- Técnicas y habilidades de comunicación.
- Técnicas de recopilación y verificación de información.
- Uso de documentos para registros.
- Preparación de informe.
- Confidencialidad y seguridad de la información.

4.3 Evaluación de los equipos auditores

La organización cooperativa debe definir la manera de evaluar el desempeño de las personas que conforman el equipo de auditoría interna de la Certificación en Igualdad de Género durante los procesos de auditorías internas, para ello debe definir el método así como los criterios de evaluación.

El Comité de Mujeres o Género, como responsable de la auditoría interna debe asegurar la conservación de los registros de auditoría.

5. PROGRAMA DE AUDITORÍAS

5.1 Gestión del Programa de Auditorías

El programa de auditorías debe estar estructurado de acuerdo a los avances del proceso de inducción, el que le determinará los plazos, alcances y objetivos concretos de las auditorías.

Debe darse un enlace entre las diversas áreas de la estructura de la organización cooperativa según las dimensiones que establece la Norma para la Igualdad de Género para la Igualdad de Género y el Comité de Género como responsable de los procesos de auditoría.

Gestionar el programa de auditorías debe incluir las siguientes actividades:

a) Conocer el estado de la Igualdad de Género en la organización de acuerdo al cumplimiento de los indicadores de la Matriz de la Certificación en Igualdad de Género:

- Determinar las áreas prioritarias.
- Rescatar las prácticas positivas de la organización en la Igualdad de Género.
- Determinar los obstáculos en estos procesos.

b) Planificar el programa de auditorías, es decir, definir:

- Definir la ruta crítica particular de la organización.
- El orden de prioridades según el cumplimiento de la Matriz de la Certificación en Igualdad de Género.
- El periodo que contempla el programa.
- El número de auditorías definidas según las necesidades.
- Los objetivos y alcance de cada auditoría.
- Recursos y responsables.

c) Cumplimiento del Programa de auditorías:

- Elaboración del cronograma de la auditoría.
- Ejecución de cada auditoría.

- Sistematización de los registros de auditoría.
- Elaboración del informe de auditoría.

d) Seguimiento del Programa:

- Seguimiento y revisión según la ruta crítica.
- Identificación de incumplimientos y oportunidades de mejora.
- Evaluación y capacitación del equipo de auditoría interna.

5.2 Objetivos del programa de auditoría

Los objetivos del programa de auditoría deben definirse de acuerdo a las condiciones encontradas en la organización en materia de igualdad de género, sus avances y los obstáculos existentes para su práctica, considerando las dimensiones establecidas para la Certificación.

5.3 Ejecución y seguimiento

El Comité de Mujeres o Género y la responsable del Programa de éste tema, en caso de que exista, serán los encargados de asegurar que se cumpla el Programa de Auditorías y tienen el compromiso y la responsabilidad de conservar los registros y las evidencias y de divulgar a lo interno la programación y los resultados de los procesos de auditoría.

6. CRONOGRAMA DE AUDITORÍA

Para cada actividad definida en el Programa de Auditorías se elaborará un cronograma que debe ser comunicado oportunamente a las personas involucradas.

6.1 Definición de los Objetivos, Criterios y Alcance de la auditoría.

El Equipo Auditor (Comité de Mujeres o Género, en caso de auditoría interna y Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica (CCC-CA) y Consejo Regional de Mujeres Cooperativistas del Caribe, Centro y Suramérica (CRMC) en el caso de la auditoría externa) definen los objetivos, criterios y alcance de cada auditoría, así como cualquier modificación que se realice a estos. Debe quedar registros de estas definiciones en el cronograma de auditoría.

La definición de los objetivos de la auditoría debe de precisar lo que se logrará con la auditoría, estos objetivos pueden contemplar:

- Determinar el grado de conformidad de la gestión de la igualdad de género de acuerdo a los Criterios de la auditoría.

- Ubicar el proceso de ejecución en la ruta crítica.
- Identificar de oportunidades de mejora en la gestión de la Igualdad de Género.

Los criterios de la Auditoría son aquellas referencias contra las cuales se va a evaluar la conformidad de la gestión, pueden ser la Norma para la Igualdad de Género y Matriz de la Certificación en Igualdad de Género, resultados de auditorías anteriores, políticas, procedimientos, leyes y reglamentos entre otros.

El alcance de la auditoría define los límites de ésta, los cuales pueden ser determinadas por las dimensiones definidas en la Matriz, procesos, así como el período de tiempo a ser tomado en cuenta para la auditoría.

Se debe asegurar que se cuenta con la cooperación por parte de los miembros de la organización, el tiempo, la información apropiada, así como otras condiciones necesarias para la adecuada realización de la auditoría.

6.2 Coordinación de la auditoría.

El Equipo Auditor tiene las siguientes responsabilidades:

- Definir el cronograma de auditoría.
- Asignar responsabilidades según las posiciones de las personas que componen el equipo.
- Definir los procedimientos.
- Asegurarse de contar con los recursos necesarios.
- Garantizar la elaboración del informe de auditoría y su distribución.

6.3 Elaboración del Plan de Auditoría.

Para elaborar el plan de auditoría se deben definir los siguientes aspectos:

- Objetivos y criterios.
- Alcance de la auditoría con sus respectivos plazos.
- Cronograma de actividades.
- Presupuesto.

Se recomienda flexibilidad en el cumplimiento del plan de acuerdo a las prácticas y hábitos de la organización.

7. EJECUCIÓN DE AUDITORÍA

7.1 Revisión de la documentación.

Se revisan los estatutos, plan estratégico, organigrama, comunicaciones, documentos de mercadeo y otros documentos que generen la imagen de la organización para que tengan lenguaje género sensitivo y perspectiva de género.

7.2 Preparación del material de trabajo

Se define y registra los diferentes documentos que serán utilizados durante la ejecución de la auditoría. Estos documentos pueden incluir la Matriz, la Política de Género, la Agenda de las Mujeres y la Lista de las variables estadísticas, entre otros.

7.3 Realización de las actividades de auditoría.

7.3.1. Reunión de Apertura

El Equipo Auditor convoca con suficiente anticipación a los involucrados en la auditoría a la reunión de apertura de la auditoría, la cual tiene como objetivo confirmar el plan de auditoría, explicar brevemente la metodología que se utilizará y definir los canales de comunicación apropiados.

Se debe dejar evidencia de la reunión de apertura, la cual formará parte de los registros de la auditoría.

7.3.2 Recopilación de la información y calificación de los criterios.

Debe recopilarse y verificarse la información que demuestre la conformidad de la gestión de la organización cooperativa con respecto a los criterios de la auditoría derivados de la Matriz de la Certificación en Igualdad de Género.

Debe evaluarse cada uno de los indicadores que constan en la Matriz de la Certificación en Igualdad de Género y que se encuentren dentro del alcance de la auditoría, recopilando evidencias que demuestren el cumplimiento o la desviación.

Cada uno de estos aspectos es calificado en los siguientes rangos de acuerdo al nivel de cumplimiento identificado durante la auditoría:

- No existe evidencia de cumplimiento (hasta el 10 % del cumplimiento).
- Se dan esfuerzos sin resultados (hasta el 30 % del cumplimiento).
- Los esfuerzos están encaminados hacia los resultados (hasta el 60 % del cumplimiento).
- Se obtienen los resultados propuestos pero no se logra la igualdad en su totalidad (hasta un 85 % de cumplimiento).
- Se cumple con el conjunto de indicadores Matriz de la Certificación en Igualdad de Género que permiten obtener la igualdad.

Para cada calificación se debe registrar los avances de cumplimiento que la justifiquen, se utilizarán ejemplos de situaciones y hechos dados.

Las entrevistas, observación, revisión de documentos y actas, revisión de estadísticas, entre otros, son los métodos que pueden ser utilizados para la recopilación de la información.

7.3.3 Preparación del informe de la auditoría.

Es responsabilidad del Equipo Auditor la elaboración, divulgación y resguardo del informe de auditoría, el cual debe contener los resultados, las conclusiones y recomendaciones derivados del proceso.

7.3.4 Reunión de Cierre de la Auditoría

Debe realizarse inmediatamente después de finalizada la auditoría y es donde se presenta el Informe de Auditoría a la organización cooperativa y solicita que los responsables definan los planes de acción que corrijan las desviaciones identificadas, en un periodo no mayor a una semana.

En esta reunión se debe aprobar el informe de auditoría. Si existieran diferencias de opinión entre la instancia auditada y el Equipo Auditor, deben ser discutidas, resueltas y registradas durante la reunión.

El Comité de Mujeres o Género deja evidencia de la realización de la reunión de cierre y de la aceptación del informe de auditoría.

7.3.5 Cierre de la Auditoría

El cierre de la auditoría se da en el momento en que cada una de las actividades del Plan de Auditoría han sido realizadas.

8. ESCALA DE EVALUACIÓN

8.1 Obtención de las calificaciones

El Equipo Auditor evalúa cada indicador de la Matriz de la Certificación en Igualdad de Género y calcula la calificación asignándole un valor numérico a cada una de las posibles calificaciones de la siguiente manera:

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN
hasta el 10 % del cumplimiento	No existe evidencia de cumplimiento.
hasta el 30 % del cumplimiento	Se dan esfuerzos sin resultados.
hasta el 60 % del cumplimiento	Los esfuerzos están encaminados hacia los resultados.
hasta un 85 % de cumplimiento	Se obtienen los resultados propuestos pero no se logra la igualdad en su totalidad.
hasta el 100 %	Se cumple con el conjunto de indicadores Matriz de la Certificación en Igualdad de Género que permiten obtener la igualdad.

Para obtener la calificación de cada criterio se realiza la sumatoria de la calificación de todos los indicadores del criterio dividida entre el número de indicadores; esto dará una calificación del criterio en escala 0 – 100.

La calificación de la dimensión se obtiene sumando las calificaciones de los criterios y dividiendo entre el número de criterios.

Así mismo, para obtener la calificación general de la organización se debe sumar las calificaciones de las dimensiones y dividir entre el número de dimensiones.

Al finalizar la calificación se obtiene una calificación final de la organización en escala 0-100, la cual se interpretará de la siguiente manera.

RANGO DE CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN
De 0 % a 10 %	En la organización no existe evidencia de cumplimiento
De 11 % a 30 %	Se dan esfuerzos sin resultados
De 31 % a 60 %	Los esfuerzos están encaminados hacia los resultados
De 61 % a 85 %	Se obtienen los resultados propuestos pero no se logra la igualdad en su totalidad
De 86 % a 100 %	Se cumple con el conjunto de indicadores Matriz de la Certificación en Igualdad de Género que permiten obtener la igualdad

8.2 Seguimiento a las auditorías

Con base en el informe de auditoría se deben definir planes de acción con el fin de mejorar el cumplimiento de cada aspecto de la Matriz.

Los planes de acción deben contar con las actividades necesarias para lograr la mejora, las fechas límite de ejecución y responsables.

Se debe realizar un seguimiento periódico a los planes de acción derivados del proceso de auditoría con el fin de asegurar su cumplimiento en el plazo definido, así como asegurar que las actividades realmente permitieron la mejora.

