

# LA GACETA

DIGITAL



Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 16 de diciembre de 2011, n. 242

## SERVICIO NACIONAL DE AGUAS SUBTERRÁNEAS

### RIEGO Y AVENAMIENTO

#### JUNTA DIRECTIVA

El Servicio Nacional de Aguas Subterráneas Riego y Avenamiento, SENARA, comunica el acuerdo número 4279, tomado por la Junta Directiva de SENARA, en Sesión Ordinaria N° 606, celebrada el día 07 de noviembre del 2011.

**Acuerdo N° 4279:** Se modifica el Acuerdo N° 3662, tomado en la Sesión Extraordinaria N° 259-08 el día 25 de noviembre del 2008, aprobándose la actualización al Código de Ética de la Auditoría Interna, de los siguientes artículos:

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** Las disposiciones contenidas en este documento son aplicables a todo el personal de auditoría y para todos los efectos son de acatamiento obligatorio. Las mismas guardan concordancia en lo pertinente, con lo establecido en la Ley N° 8292: Ley General de Control Interno, el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público modificado por Resolución R-DC-119-2009, las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, los principios éticos contenidos en el Decreto Ejecutivo N° 33146-MP publicado en *La Gaceta* N° 104 del 31 de mayo del 2006 y su modificación mediante Decreto N° 33335-MP, publicado en *La Gaceta* 178 del lunes 18 de setiembre del 2006, las Directrices sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los Jerarcas, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general, contenidas en la Resolución de la Contraloría General de la República N° D-2-2004-CO publicada en *La Gaceta* N° 228 del 22 de noviembre del 2004 y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del SENARA.

Este código se utilizará como instrumento para la inducción del nuevo personal, permanente o interino, que se incorpore a la Unidad de Auditoría Interna y como instrumento para los procesos de formación permanente, análisis y guía dentro de la unidad, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada en valores.

Artículo 3°—**Revisión y actualización.** La revisión y actualización del código de ética será responsabilidad del (la) auditor(a) interno(a) y demás funcionarios de la unidad y se realizará una vez cada dos años, como mínimo, a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Artículo 10. —**Competencia y debido cuidado profesional.** El personal de la auditoría tiene el deber continuo de mantener sus habilidades y conocimientos profesionales, en el nivel apropiado para asegurar que el SENARA recibe un servicio profesional competente, basado en los desarrollos actuales de la práctica profesional, la legislación, normativa pertinente y la técnica. Debe actuar en forma diligente, prudente, competente, de conformidad con las técnicas aplicables y las normas profesionales cuando proporciona sus servicios.

Es deber del personal de auditoría conocer y cumplir las normas, políticas, procedimientos y prácticas aplicables al ejercicio de su función, así como entender adecuadamente los principios, normas constitucionales, legales e institucionales que rigen el funcionamiento del SENARA.

El personal de auditoría, colectivamente, debe reunir u obtener los conocimientos, aptitudes y otras competencias necesarias para cumplir con sus responsabilidades.

Artículo 32. —**Credibilidad.** El personal de auditoría debe realizar su labor aplicando los más altos valores morales y las normas legales, profesionales, técnicas actuales y reconocidas generalmente, así como su experiencia, de manera tal que el resultado final represente un aporte y reúna todas las condiciones requeridas para considerar su criterio plenamente creíble y confiable.

Artículo 33. —**Seguridad en sí mismo.** El personal de auditoría debe creer en su propia capacidad para lograr de una manera eficaz y efectiva las tareas asignadas, actuando acorde a las propias decisiones, opiniones, valores, así como con una clara conciencia del deber cumplido, el esfuerzo empleado y la rectitud de la intención para hacer o realizar su función.

Artículo 35. —**Pensamiento analítico.** El personal de auditoría debe tener la capacidad de organizar situaciones o problemas, a través de un análisis lógico y sistemático que permita establecer prioridades basado en hechos, identificar relaciones causales y generar opciones que lleven a una acción concreta de mejora. Con ese propósito, de manera consciente y efectiva, deberá aprovechar al máximo, las capacidades, recursos personales y los del equipo de auditoría.

Artículo 36. —**Autocontrol.** El personal de auditoría debe tener la capacidad de mantener la estabilidad emocional a lo largo del tiempo, logrando cierta identidad en el comportamiento, manteniendo la seriedad, un vocabulario respetuoso, contrarrestando situaciones negativas que le permitan afrontar la oposición y la hostilidad de los demás o trabajar en situaciones de estrés, orientando siempre sus acciones a la búsqueda del beneficio colectivo.

Artículo 37. —**Compromiso organizacional.** El funcionario de auditoría debe tener la capacidad personal y la buena voluntad de alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y objetivos de la Unidad de Auditoría Interna y del SENARA. Debe actuar de tal manera que se promuevan los objetivos y necesidades tanto de la unidad como de la institución, participando activamente en las actividades que se organizan, con la convicción de que el lugar de trabajo le permite crecer como persona y como profesional, brindándole el espacio suficiente para satisfacer sus necesidades. En resumen, el personal de auditoría debe creer en la institución y en la unidad en la cual labora y trabajar por ellas de manera positiva, aumentando su rendimiento.

Artículo 39. —El personal de auditoría está obligado a cumplir normas elevadas de conducta durante su trabajo y en sus relaciones con otros funcionarios del SENARA. Para preservar la confianza de la sociedad, la conducta de los auditores debe ser irrefutable y estar por encima de toda sospecha.

Artículo 40. —El personal de auditoría no sólo debe esforzarse por ser independiente de la Administración Activa del SENARA y de otros grupos interesados, evitando relaciones con los miembros de Junta Directiva, niveles gerenciales, personal del SENARA y otras personas, que puedan influir, comprometer o amenazar, de hecho o apariencia su capacidad para actuar; sino que también debe ser objetivo al tratar los asuntos y temas sometidos a revisión.

Artículo 41. —El personal de auditoría debe utilizar la información aportada por la Administración Activa del SENARA y por terceros, de modo imparcial en los informes elaborados. Bajo ningún concepto se utilizará la información recibida en el desempeño de sus obligaciones, como medio de obtener beneficios personales para ellos o para otros, ni se divulgará información que otorgue ventajas ilícitas a otras personas u organizaciones, ni se utilizará esa información en perjuicio de terceros.

Artículo 44. —El personal de auditoría tiene la obligación de actuar en todo momento de manera profesional y de aplicar elevados estándares de calidad en la realización de su trabajo, con objeto de desempeñar sus responsabilidades de manera competente e imparcial, con estricto apego al ordenamiento jurídico y técnico aplicable, de conformidad con las potestades planteadas en el artículo 33 de la Ley General de Control Interno. En ese sentido, no debe llevar a cabo trabajos para los que no posea la competencia profesional necesaria, pudiendo en todo caso solicitar la incorporación de otros profesionales o técnicos en aquellos campos en que no posea esa competencia.

Artículo 45.—El personal de Auditoría Interna está inhibido de participar o formar parte de comisiones o comités administrativos, en los cuales se analice o se tomen decisiones de carácter administrativo, o se lleven a cabo acciones de control, excepto en su calidad de asesor, cuando así se solicite o por disposición legal en contrario. El personal de auditoría solo podrá realizar las funciones administrativas necesarias para cumplir con las competencias propias de la auditoría.

Artículo 46. —El auditor interno está inhibido de formar parte de la Junta Directiva de la Asociación Solidarista del SENARA, por cuanto se compromete su objetividad e imparcialidad. Asimismo está inhibido de participar en comités o comisiones de dicha asociación.

Artículo 50.—Está absolutamente prohibido para el personal de auditoría, la revelación sobre las auditorías o estudios especiales de auditoría que se estén realizando y sobre aquello que determine una posible responsabilidad civil, administrativa o eventualmente penal de los funcionarios de los entes y órganos sujetos a la Ley General de Control Interno.

Artículo 52.—Está prohibido para el personal de auditoría establecer relaciones de índole personal o de cualquier otra naturaleza que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad para actuar, impliquen un riesgo de corrupción, afecten su independencia o comprometan la imagen de la Unidad.

Artículo 54. —Están prohibidas para el personal de auditoría, las conductas de acoso y hostigamiento de cualquier tipo, tanto a lo interno como a lo externo de la Unidad de Auditoría.

Artículo 55.—El personal de auditoría debe abstenerse de auditar, asesorar o advertir, sobre procesos específicos de las cuales haya sido previamente responsable como funcionario de la administración activa, proveedor u otras relaciones. El plazo de abstención será determinado por el alcance definido para el servicio a prestar.

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Publíquese. Comuníquese. Acuerdo firme.

Lic. Xinia Herrera Mata, Coordinadora, Unidad Servicios Administrativos.—1 vez.—O. C. N° 254-2011.—Solicitud N° 43032.—C-159330.—(IN2011093430).

Artículo 1°—De conformidad con el artículo 49 del Código Municipal vigente, se establece la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer en la Municipalidad de Escazú, la cual se regirá por las siguientes normas.

Artículo 2°—Para efectos del presente reglamento, se utilizarán las siguientes siglas y conceptos: *Concejo*: Concejo Municipal de Escazú. *Comisión*: Comisión Municipal de la Condición de la Mujer de Escazú. *INAMU*: Instituto Nacional de las Mujeres.

*Ley N° 7794*: Código Municipal vigente.

*P-IEG*: Proceso de Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Escazú.

*Género*: El concepto de género se refiere a los roles asignados socialmente a mujeres y hombres a partir de su sexo biológico, es decir, cada cultura establece un conjunto de atributos diferenciados que se definen como propios de mujeres y hombres, definiendo de esta forma lo que se considera femenino y masculino en una sociedad. Este conjunto de atribuciones incluye actitudes, sentimientos, valores, conductas y una serie de características políticas, sociales, psicológicas y jurídicas. El género además hace referencia a que estas características se han convertido en desigualdades sociales, ya que lo masculino es más valorado, cuenta con mayores privilegios y se le otorga una posición de poder sobre lo femenino. En las relaciones entre mujeres y hombres se expresan estas diferencias y se observan en los roles que cumplen ambos en esferas como: el trabajo, la distribución de las responsabilidades de la educación de los hijos y las hijas, la participación en política, la distribución de los recursos económicos, los tipos de trabajo a los que se puede acceder, entre muchos otros.

*Perspectiva de género*: Es una forma distinta de observar y analizar la realidad de mujeres y hombres en la sociedad en general y en el espacio local. Partir desde una perspectiva de género implica en primer lugar, reconocer que los roles diferenciados de mujeres y hombres, han colocado históricamente a las mujeres en una posición de desventaja que se ha traducido en una posición de subordinación, alejamiento de los espacios de toma de decisiones, desigualdad en el uso y disfrute de los recursos económicos, desigualdad de oportunidades en diversos ámbitos, entre otras discriminaciones. El reconocer estas desigualdades, permitirá orientar las políticas públicas, los planes de trabajo y proyectos de la municipalidad, desde la pregunta ¿cómo afectan los problemas y las soluciones que proponemos a las mujeres y a los hombres? La perspectiva de género reconoce también las necesidades específicas de las mujeres y sus aportes, en procura de impulsar un desarrollo local equitativo que beneficie tanto a mujeres como a hombres.

*Igualdad*: La Constitución Política de nuestro país señala que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. (Artículo 33. Constitución Política República de Costa Rica). En un sentido más amplio, se puede hablar de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, lo cual implica poner en práctica aquellas condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que garanticen, tanto a mujeres como a hombres, tener un acceso igual a la educación, la salud, la vivienda, el empleo, la recreación, la política, entre otras, partiendo de las desigualdades que existen entre ambos géneros.

*Equidad*: Significa justicia y cooperación; es aportar y dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el reconocimiento de la diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación. También significa igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres.

*Plan de trabajo*: El Plan de trabajo consiste en el conjunto de acciones a realizar para cumplir los objetivos de trabajo que una persona u organización se ha propuesto. El plan de trabajo es un mapa que permite trazar las mejores vías para concretar los fines propuestos. En el caso del plan de trabajo de la Comisión deberá responder a las necesidades e intereses de las mujeres del Cantón para lograr una mayor equidad e igualdad de género en

el territorio. El plan de trabajo incluye: los objetivos que la Comisión quiere alcanzar, las actividades para llevarlos a cabo, los diversos requerimientos materiales y humanos necesarios, así como la definición de los tiempos en que serán ejecutados. La Comisión puede realizar este plan en coordinación con el P-IEG.

*Coordinadora/or de la Comisión:* Persona encargada de liderar los procesos que emanen de la Comisión, y convocar a Comisión al menos una vez al mes.

*Integrantes de la Comisión:* De acuerdo al artículo 49 del Código Municipal se establece que personas regidoras propietarias de los diversos partidos políticos representados en el Concejo integrarán la Comisión. Pueden participar, con voz pero sin voto, también en la Comisión personas regidoras suplentes, personas sindicadas y concejales, funcionariado municipal, cualquier persona (mujer u hombre) de la comunidad, que sea integrante o no, de organizaciones comunales y/o asociaciones del cantón, no pudiendo exceder de tres.

*Quórum:* Para que la Comisión pueda sesionar y tomar acuerdos válidos, se requiere la participación de la mayoría simple de las personas miembros de la Comisión de conformidad al artículo 49 del Código Municipal.

*Dictámenes:* Acuerdos tomados en el seno de las reuniones periódicas de la Comisión y que son presentados ante el Concejo Municipal por solicitud o iniciativa de éste o de la Comisión.

Artículo 3°—Esta Comisión tendrá como fin incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer municipal, a través del cumplimiento efectivo de las funciones que se le asigne y cualquier otra que corresponda a su competencia que le sea asignada por el Código Municipal, los reglamentos que se dicten al efecto y cualquier ley vigente.

Artículo 4°—Presentar, preparar o recomendar al Concejo Municipal, las necesidades presupuestarias anuales de la Municipalidad en materia de género en coordinación con el P-IEG.

Artículo 5°—Garantizar que en el Plan Anual Operativo Institucional presentado por la Alcaldía Municipal, se incorpore la perspectiva de género y se promuevan los derechos de las mujeres.

Artículo 6°—Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa interna sobre igualdad y equidad de género en el desarrollo de todo el quehacer municipal.

## CAPÍTULO II

### **Del nombramiento de la Comisión**

Artículo 7°—Esta Comisión estará integrada de acuerdo a lo señalado en el Código Municipal y en el Reglamento de Sesiones y Acuerdos del Concejo Municipal de Escazú.

Artículo 8°—La CMCM será nombrada en los plazos que señala el Código Municipal o en su defecto en el momento en que sea solicitada su conformación.

## CAPÍTULO III

### **Del funcionamiento**

Artículo 9°—Una vez designada la Comisión por la Presidencia Municipal, sus integrantes en la sesión de instalación, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes, nombrarán de su seno una/un coordinador/a y un/a secretario/a.

Artículo 10. —Posterior a la primera sesión de la Comisión, ésta solicitará a la Administración el nombramiento inmediato de la persona funcionaria competente para que asesore técnicamente a la Comisión en todas las sesiones a las que sea convocada.

Artículo 11. —El nombramiento de la Coordinación y la Secretaría de la Comisión, deberá escogerse entre Regidoras/es propietarias/os integrantes de la Comisión.

Artículo 12.—La Comisión atenderá los asuntos a su cargo a la mayor brevedad posible, dentro del plazo de 15 días hábiles, salvo los casos especiales en que la Presidencia del Concejo en forma expresa, fije un término menor o superior, de acuerdo al inciso G) del artículo 34 del Código Municipal.

Artículo 13. —Las personas integrantes de la Comisión, deberán reunirse por lo menos una vez al mes para discutir los asuntos y planes de trabajo, las necesidades del cantón en materia de género, así como cualquier otro aspecto que sea de interés de la Comisión, los cuales deben hacerse constar en una acta, donde se consignarán los acuerdos tomados, mismos que serán remitidos a la Secretaría del Concejo Municipal cuando corresponda.

Artículo 14. —La Comisión deberá, en forma obligatoria, presentar ante el Concejo Municipal, cada año una rendición de cuentas de las labores realizadas.

#### CAPÍTULO IV

##### **De las obligaciones de las personas integrantes de la Comisión**

Artículo 16. —Asistir puntualmente a las sesiones para las que fuesen convocadas. Si alguna de las/os integrantes faltase a una sesión, debe justificarla ante la persona Coordinadora de la Comisión. Las personas integrantes de la Comisión podrán solicitar a la Presidencia del Concejo llamar al orden a quien se ausente más de tres veces a las sesiones de la Comisión. El quórum estará formado por la mitad más uno de las personas integrantes de la Comisión.

#### CAPÍTULO V

##### **Mecanismos de coordinación**

Artículo 17. —La Comisión podrá realizar gestiones atinentes a promover la igualdad y la equidad de género a través de la promoción de proyectos coordinados con el P-IEG, la Alcaldía, con otras Comisiones Municipales o con organizaciones comunales.

#### CAPÍTULO VI

##### **De los dictámenes de la Comisión**

Artículo 18. —Los dictámenes de la Comisión deberán presentarse por escrito y firmados por la Coordinación y Secretaría de la Comisión, en caso de ausencia de alguno de estos puestos, firmará ad hoc en su lugar, la tercera persona integrante de la Comisión. Cuando no existiere acuerdo unánime sobre un dictamen, las personas integrantes de la Comisión que no lo aprueban, podrán rendir otro dictamen por separado si lo estiman conveniente. De existir un dictamen de mayoría y minoría, se conocerá primero el de mayoría, sin que ello afecte la buena marcha de la Comisión.

## CAPÍTULO VII

### **De los acuerdos de la Comisión**

Artículo 19. —Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple.

Este Reglamento rige a partir de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Escazú, 01 de junio del 2012. —Lic. Ana Parrini Degl Saavedra, Secretaria Municipal. —1 vez. —O. C. N° 032825. —Solicitud N°35091. —C-98720. —(IN2012051719).