



**ACUERDO INTERNO No. DI-SEPTEM-003-2022**  
**Guatemala, 17 de febrero de 2022**

**CONSIDERANDO**

Que la Contraloría General de Cuentas, promulgó el Acuerdo Número A-028-2021, mediante el cual aprobó el Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental (SINACIG).

**CONSIDERANDO**

Que en dicho Acuerdo se establece que tales normas son de observancia general y obligatoria y deben ser aplicadas por todas las instituciones del Estado, sujetas a fiscalización, para ejercer el control interno institucional y la gestión de riesgos; también que la máxima autoridad de dichas entidades deben aprobar y publicar en su portal electrónico, la Matriz de Evaluación de Riesgos, Mapa de Riesgos, Plan de Trabajo de Evaluación de Riesgos y el Informe Anual de Control Interno y Matriz de Continuidad de Evaluación de Riesgos, por lo que es necesario que la Secretaría Presidencial de la Mujer proceda a lo interno de la institución oficializar la vigencia de tales normas.

**CONSIDERANDO**

Que el Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental contempla entre los componentes de control interno, normas relativas al entorno de control y gobernanza, políticas de prevención de la corrupción, diseño e implementación de un código de ética y criterios para evaluar el cumplimiento de éste.

**POR TANTO**

La Secretaria Presidencial de la Mujer, en ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 8 del Acuerdo Gubernativo 169-2018, Reglamento Orgánico Interno de esta Secretaría;

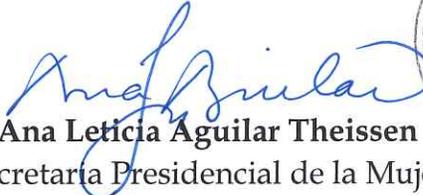
**ACUERDA**

**Artículo 1.** Aprobar la Política de Prevención de la Corrupción elaborada por esta Secretaría en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo Número A-028-2021 de la Contraloría General de Cuentas, la cual debe ser observada y cumplida sin excepción por todos los servidores públicos de la Secretaría Presidencial de la Mujer.



**Artículo 2.** Este Acuerdo entre en vigor inmediatamente y debe hacerse del conocimiento de todos los servidores públicos de la institución a través de la Unidad de Comunicación Social para que efectúe su divulgación por los medios que considere pertinentes.

**Artículo 3.** El documento que contiene la Política de Prevención de la Corrupción que se aprueba, constituye parte de este acuerdo.

  
**Ana Leticia Aguilar Theissen**  
Secretaría Presidencial de la Mujer





**GOBIERNO *de***  
**GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

# SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER

Política de  
Prevención de la Corrupción

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| I. INTRODUCCIÓN .....                                | 3  |
| II. ANTECEDENTES.....                                | 4  |
| III. MARCO CONCEPTUAL.....                           | 6  |
| IV. ACCIONES DE PREVENCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN..... | 10 |
| V. INDICADORES.....                                  | 13 |
| VI. GLOSARIO.....                                    | 14 |



## I. INTRODUCCIÓN

La corrupción se ha constituido en un elemento que ha frenado el avance del desarrollo de los países, por lo que, prevenirla y combatirla es importante para alcanzar el desarrollo de la población guatemalteca.

En ese sentido, la Secretaría Presidencial de la Mujer, manteniendo el compromiso de realizar sus gestiones de una manera transparente y buscando cumplir con su mandato institucional, que es el de buscar el desarrollo integral de las mujeres, ha elaborado la presente Política de Prevención de la Corrupción, para minimizar el riesgo de casos de corrupción en la misma.

La presente Política de Prevención de la Corrupción abarca 3 componentes importantes para la gestión de la Secretaría, siendo estos:

- Fortalecimiento Institucional, en el cual se enmarcan las acciones que realizará la Secretaría para prevenir y minimizar el riesgo de que ocurran eventos de corrupción.
- Responsabilidades y obligaciones de los servidores públicos que trabajan en la Secretaría Presidencial de la Mujer, que establecen las responsabilidades que deben de cumplir los servidores públicos que laboran para esta Secretaría.
- Transparencia Institucional y Rendición de Cuentas, que establece las acciones para dar a conocer a la población guatemalteca la gestión de la Seprem.



## II. ANTECEDENTES

La Secretaría Presidencial de la Mujer -Seprem- como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática, bajo la dirección inmediata del Presidente Constitucional de la República, fue creada mediante Acuerdo Gubernativo 200-2000 de fecha 17 de mayo de 2000.

En 2016 se realizó un proceso de análisis que determinó la necesidad de establecer nuevas estrategias y planes de acción, para cumplir con el mandato y quehacer institucional. A la luz del mismo, se determinó que su estructura organizacional ya no era congruente con el proceso de modernización del Estado y fortalecimiento de la institucionalidad pública. Es por ello que, con fecha 15 de noviembre de 2018, entró en vigencia el Acuerdo Gubernativo 169-2018, que contiene el nuevo Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría Presidencial de la Mujer, que norma su naturaleza, objetivos y competencias.

El nuevo Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría Presidencial de la Mujer fue realizado con fundamento en el artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala; así también, en los artículos 15, 24 y 50 de la Ley del Organismo Ejecutivo; y en el artículo 14 del Acuerdo Gubernativo Número 303-2017, Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración.

La Secretaría Presidencial de la Mujer, se suma al esfuerzo que se está realizando en la lucha contra la corrupción y a lograr la transparencia de la gestión pública, para así cumplir con los mandatos internacionales que se han ratificado por parte del Estado de Guatemala y con el marco normativo existente a nivel nacional.

Para lograr lo anterior, se ha elaborado la Política de Prevención de la Corrupción, bajo la cual se deben conducir todos los servidores públicos que laboren para la Institución y es aplicable a todo nivel jerárquico, tomando en cuenta el siguiente marco normativo:

- La Convención Interamericana contra la Corrupción, aprobada en el año 1996 en Caracas, Venezuela y aprobada por el Congreso de la República de Guatemala mediante Decreto número 15-2001
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción aprobada por el Congreso de la República según Decreto número 91-2005
- Constitución Política de la República de Guatemala
- Decreto No.1748, Ley de Servicio Civil
- Decreto 57-92, Ley de Contrataciones del Estado
- Decreto No.89-2002, Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos
- Decreto No.31-2012, Ley Contra la Corrupción
- Acuerdo Gubernativo No.613-2005, Reglamento de la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos
- Acuerdo Gubernativo No.18-98, Reglamento de la Ley de Servicio Civil
- Acuerdo Gubernativo No.122-2016, Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado
- Acuerdo Interno No. DI-SEPREM-009-2020, Reglamento Interno de Personal de la Secretaría Presidencial de la Mujer
- Acuerdo No. A-028-2021 de la Contraloría General de Cuentas, Aprobación del Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental –SINACIG-
- Política Nacional de Transparencia y Lucha contra la Corrupción



### III. MARCO CONCEPTUAL

La presente Política Institucional para la Prevención de la Corrupción, está orientada a desarrollar y fortalecer la transparencia en los procesos que realiza la Secretaría Presidencial de la Mujer, para cumplir con su mandato legal como asesora y coordinadora de políticas públicas para el desarrollo de las mujeres. Para esto, la Seprem ha definido la base sobre la cual se rige el actuar de los servidores públicos que prestan sus servicios en ella, siendo estos:

#### **Misión:**

Institución gubernamental responsable de asesorar y coordinar acciones de política pública para institucionalizar en el Estado la equidad entre hombres y mujeres.

#### **Visión:**

Para el año 2025, la SEPREM está posicionada como una institución asesora y coordinadora en la implementación de acciones de política pública, relacionadas con la equidad entre hombres y mujeres en el sector público, y ha sentado las bases para transformar brechas de inequidad en la sociedad guatemalteca.

#### **Principios:**

Los principios establecidos desde el Plan Estratégico Institucional de la Secretaría Presidencial de la Mujer aplicables a la presente Política son:

- Compromiso
- Ética
- Honestidad
- Inclusión
- Justicia
- Lealtad
- Respeto
- Solidaridad



- Tolerancia
  - Compromiso: todas y todos deciden contribuir en el fortalecimiento cultural de actuar bajo normas y reglas institucionales que conducen a un buen comportamiento personal y laboral.
  - Ética: el personal de la Seprem, deberá observar y atender a los valores y actuar con rectitud, lealtad y honestidad, promoviendo la misión de servicio, la probidad, la honradez, la integridad, la imparcialidad, la buena fe, la confianza mutua, la solidaridad, la corresponsabilidad social, la dedicación al trabajo en el marco de los más altos estándares profesionales, el respeto a la ciudadanía, la diligencia, la austeridad en el manejo de los fondos y recursos públicos, así como la primacía del interés general sobre el particular.
  - Honestidad: el personal de la Seprem, manifiesta un comportamiento coherente y sincero en todas sus acciones, posee moralidad e integridad y actúa apegado a la realidad y en función de la verdad, para generar un ambiente confiable.
  - Inclusión: la Seprem reconoce la heterogeneidad y diversidad cultural que coexiste en la sociedad y de inclusión como parte sustantiva de la misma, que conviven y se expresan a través de diversas dinámicas, realidades y formas de complementariedad cultural.
  - Justicia: el personal de la Seprem, debe tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada quien lo que le es debido, tanto en sus relaciones con el Estado, sus superiores, personas subordinadas y la ciudadanía.
  - Lealtad: el personal de la Seprem desarrolla las actividades inherentes al cargo, en el marco de un compromiso con el bienestar de las mujeres y el beneficio de la institución.
  - Respeto: el personal de la Seprem reconoce el valor humano y es garante de los derechos de la ciudadanía, comprendiendo que todas las personas merecen ser tratadas con amabilidad, comprensión y cortesía.

- Solidaridad: el personal de la Seprem está dispuesto a brindar apoyo y mostrar interés en resolver o alcanzar determinado fin que es importante para todas las personas de la institución, demostrando empatía en todo momento.
- Tolerancia: el personal de la Seprem comprende que todas las personas tienen debilidades y fortalezas, por tal motivo respeta las opiniones, ideas y comentarios de todas y todos, aunque no coincidan con su punto de vista, tolerando todo aquello que está permitido dentro del marco legal.

### Valores:

Los valores definidos por esta Secretaría que rigen las relaciones personales entre el personal y de terceras personas son:

- Integridad
  - Puntualidad
  - Responsabilidad
  - Trabajo en equipo
  - Transparencia
- Integridad: se refleja en el proceder del personal al cumplir con elevadas normas de conducta. Toda persona íntegra actuará con total convicción, sabiendo que tiene un compromiso consigo misma, su familia, su trabajo, su comunidad y su país.
  - Puntualidad: todo el personal está comprometido a cumplir con los horarios establecidos en todo momento, como representantes de la imagen institucional.
  - Responsabilidad: todo el personal de la Seprem tiene la potestad de tomar decisiones de manera consciente, así como asumir las consecuencias que estas tengan y de responder por las mismas ante quien corresponda en cada momento.

- Trabajo en equipo: las y los servidores públicos de la institución tienen la capacidad de realizar acciones en conjunto para facilitar el cumplimiento de los objetivos en común. De este modo se incrementa la motivación, se estimula la creatividad y se genera sentido de pertenencia hacia el equipo y la Seprem.
- Transparencia: todos los actos emanados de las y los trabajadores de la institución pueden estar sujetos a evaluación por parte de entes fiscalizadores y sociedad civil, ya que su actuar es correcto y prudente en todo momento.



#### IV. ACCIONES DE PREVENCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Secretaría Presidencial de la Mujer, considera que el adecuado desarrollo de su función pública contribuye a alcanzar la equidad entre hombres y mujeres y que con tal fin es importante promover la transparencia y la lucha contra la corrupción, estableciendo medidas preventivas acordes con los marcos normativos nacionales e internacionales que regulan estos aspectos.

Por ello la Secretaría Presidencial de la Mujer, por medio de esta política define las acciones bajo las cuales se debe regir el accionar de la misma y de las funcionarias y todo el personal que en ella laboran.

##### **Fortalecimiento Institucional:**

La Dirección de Recursos Humanos velará por que la presente Política sea conocida por todo el personal de la Seprem y proporcionará los medios para que presten el juramento y firmen el documento de aceptación de la misma.

- a) En el marco del fortalecimiento institucional, la transparencia, rendición de cuentas y la lucha contra la corrupción, la Seprem a través de la Dirección de Recursos Humanos trabajará en incentivar los principios y valores institucionales definidos en el Reglamento Interno de Personal en cumplimiento con las leyes vigentes.
- b) La Dirección de Recursos Humanos incluirá en sus programas de inducción y capacitación a los colaboradores los temas relativos a la presente Política para asegurar que, esta sea de su conocimiento y comprensión, para que se conozcan las responsabilidades, normas éticas, transparencia, integridad y rendición de cuentas con que se deben conducir sus acciones dentro y fuera de la institución.
- c) Las autoridades de la Seprem nombrarán un Comité de Seguimiento y Evaluación de esta Política para evaluarla y actualizarla periódicamente y para mejorar los sistemas de rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

- d) La Dirección de Informática habilitará en la página web institucional un buzón digital para la presentación de denuncias de corrupción, garantizando la protección de la identidad de las personas servidores públicos y ciudadanía, que de buena fe, formulen tales denuncias.
- e) El Comité de Seguimiento y Evaluación de esta Política, deberá elaborar el protocolo de seguimiento a las denuncias que se reciban en el buzón digital.

### **Responsabilidades y Obligaciones del personal de la Secretaría Presidencial de la Mujer**

- a) Todo el personal que labora en la Seprem y que maneje fondos públicos o valores equivalentes a efectivo, deberá estar sujeto a las normas de probidad, responsabilidad y de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de sus funciones.
- b) El personal de la Seprem deberá tener pleno conocimiento de esta Política y aceptarla firmando para el efecto un documento interno y participando en un acto de juramentación.
- c) Servidores públicos a cargo de los procesos de adquisición de bienes y servicios para esta Secretaría, deberán velar por la correcta aplicación de las normas vigentes, asegurando con ello la transparencia y calidad del gasto público.
- d) Servidores públicos que prestan sus servicios en la Secretaría Presidencial de la Mujer tienen prohibido prestar sus servicios en otras instituciones u organismos, salvo las excepciones de ley.<sup>1</sup>
- e) Las funcionarias públicas y el personal de la Seprem tienen prohibido aceptar cualquier tipo de sobornos, dádivas, regalos o recompensas y realizar negociaciones que menoscaben los intereses de esta Secretaría.
- f) Servidores públicos que consideren tener conflictos de interés para la realización de sus funciones, deberán hacerlo del conocimiento de su jefe inmediato o de la Autoridad Superior, quien evaluará la misma de acuerdo

<sup>1</sup> Excepto quienes presten sus servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles

con el procedimiento correspondiente que haya establecido el Comité de Seguimiento y Evaluación de esta Política.

- g) No podrán optar a cargos públicos de acuerdo con la Ley de Probidad (artículo 9, numeral 1) quienes habiendo administrado fondos públicos, no cuenten con el finiquito correspondiente extendido por la Contraloría General de Cuentas.

### **Transparencia Institucional y Rendición de Cuentas**

- a) La Secretaría Presidencial de la Mujer establecerá mecanismos, para poner a disposición de la población guatemalteca, la información relevante de su quehacer institucional, promoviendo para ello el gobierno electrónico.
- b) La Secretaría Presidencial de la Mujer publicará en su página web los informes de rendición de cuentas que se presentan a otros organismos y toda aquella información que considere relevante para fomentar la transparencia de sus acciones y la confianza de la población guatemalteca.

## V. INDICADORES

Para poder cumplir con un monitoreo periódico de las acciones establecidas en la presente Política, se definen los siguientes indicadores, los cuales deben ser evaluados por el Comité de Seguimiento y Evaluación de la Política.

- a) Número de denuncias presentadas cuatrimestralmente.
- b) Porcentaje de personal de la Seprem capacitado en temas de corrupción.

Forma de medición:

Número de servidores públicos de la Seprem con capacitación /Total de servidores públicos de la Seprem

- c) Porcentaje de personal de la Seprem con compromiso anticorrupción.

Forma de medición:

Número de servidores públicos de la Seprem con compromiso anticorrupción /Total de servidores públicos de la Seprem



## VI. GLOSARIO

**Política:** Actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar los objetivos trazados.

**Corrupción:** Cualquier acto delictivo cometido por funcionarios/as, autoridades y servidores públicos que, abusando de su poder, influyen o hacen un mal uso de los recursos a los que tienen acceso, para beneficio personal o de allegados.

**Prevención:** Acción de anticiparse a un hecho negativo y establecer acciones para evitar que este ocurra.

**Gasto público:** El gasto público es la cuantía monetaria total que desembolsa el sector público para desarrollar sus actividades.

**Dádiva:** Cosa que se da gratuitamente.

**Gobierno electrónico:** Es la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al funcionamiento del sector público, con el objetivo de brindar mejores servicios al ciudadano e incrementar la eficiencia, la transparencia y la participación ciudadana.

**Rendición de cuentas:** Es la obligación que se tiene de presentar documentación o información financiera o económica con el objetivo de detallar cómo se han utilizado los recursos públicos asignados.

