



EQUIPO DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

2018



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO LEGAL	3
3. ANTECEDENTES	4
4. OBJETIVO.....	5
5. MISIÓN.....	5
6. ALCANCE	5
7. COMPROMISO	5
8. MARCO CONCEPTUAL	6
9. ARMONIZACIÓN ENTRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO.....	9
10. VALORES ÉTICOS.....	10
11. PRINCIPIOS ÉTICOS	11
12. APROPIACIÓN Y DESARROLLO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	12
13. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	12
14. BIBLIOGRAFIA.....	12

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

1. INTRODUCCIÓN

Los valores y principios descritos en el presente código y su desarrollo, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todas las, servidoras y servidores públicos y contratistas de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER en todos los niveles, sin diferencias de nivel jerárquico, género, sexuales, étnicas, culturales, raciales, religiosas, ideológicas, territoriales, de diversidad, de discapacidad, de origen geográfico, de forma de vinculación o antigüedad y demás particularidades; en tanto ejercen función pública.

Los valores de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER se aplican en todos los espacios de la entidad, por parte de cada servidora o servidor y contratista, quienes se comprometen con su observancia, debiendo tener presente que el incumplimiento, conduce a la aplicación de las medidas colectivas de diálogo, de trabajo por dependencias o disciplinarias, si así corresponde.

No obstante, el Código de Integridad debe ser entendido como una herramienta guía de las servidoras y servidores públicos, y contratistas de la entidad, fundamentada en la responsabilidad con síg misma-mismo al igual que con la misión, visión y funciones de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER. Este código, se constituye como una herramienta en el ser y hacer de la función pública, la autorregulación e interacción, que permite contar con servidoras y servidores públicos y contratistas, comprometidos, con gran sentido de pertenencia a una entidad que cumple su misionalidad en lo que respecta a la garantía de los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

La misión de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER es. *Liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital.*

El Código de integridad no puede garantizar un comportamiento ético, pero si darnos herramientas para un correcto actuar e interacción con las demás personas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

2. MARCO LEGAL

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dado impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

- ✓ **Ley 489 de 1998**, Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4).
- ✓ **Ley 1712 de 2014** “*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ **Decreto 166 de 2010** “*Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ **Decreto 1599 de 2005**, adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI, para el Estado Colombiano, el cual dentro del subsistema de control estratégico y el componente de ambiente de control, buscan establecer el desarrollo e implementación de los acuerdos, compromisos, estilo de dirección y protocolos éticos de las entidades.
- ✓ **Decreto 489 de 2009** “*Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ **Decreto Distrital 118 de 2018**, *Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital”, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017*”
- ✓ **Acuerdo 584 de 2015** “*Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ **Acuerdo 244 del 26 de septiembre de 2006** “*Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital*”. El Ideario Ético es un documento de carácter Distrital que contiene los principios y valores que deben guiar la actuación de los servidores y servidoras públicas del distrito.
- ✓ **Resolución No. 0102 del 15 de marzo de 2017**, “*Por la cual se conforma el Grupo de Gestores de Ética de la Secretaría Distrital de la Mujer.*”
- ✓ Ideario ético del Distrito Capital – Alcaldía Mayor de Bogotá.
- ✓ Lineamiento guía para la implementación del código de integridad en el Distrito Capital – Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Febrero 2018.

3. ANTECEDENTES

La Secretaría Distrital de la Mujer adoptó el equipo de gestión de ética mediante Resolución No. 0165 del 20 de junio de 2014 y conformó el equipo de gestión de ética/integridad mediante Resolución No. 0102 del 15 de marzo de 2017, con el fin de ser dinamizadores del proceso de la gestión ética de la Entidad, divulgando y socializando los principios y valores de la Secretaría.

Ahora bien, el documento que presentamos del código de ética de la Secretaría Distrital de la Mujer, producido por el equipo de gestión de ética de la Entidad y la revisión de las directivas, acorde con las funciones asignadas, con la finalidad de desarrollar nuestras actividades dentro de los parámetros éticos y conductas íntegras que contribuyan al mejoramiento continuo de nuestra gestión con lo cual se verán beneficiadas tanto los servidores y servidoras de la Entidad como la ciudadanía en general.

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único, como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo.

Asimismo, el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público. Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del Distrito Capital.

4. OBJETIVO

El objetivo del Código de Integridad de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, es trazar pautas generales de relacionamiento interno y con la ciudadanía; pautas con las cuales se comprometen todas las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría, de manera que sus actuaciones reflejen los valores y principios de la entidad, las obligaciones asumidas en virtud del servicio público, y los principios éticos indispensables para las buenas relaciones internas, externas y en general con la sociedad.

5. MISIÓN

Liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital.

6. ALCANCE

El Código de Integridad se aplica a todas y todos los servidores públicos y contratistas que prestan servicios en la Secretaría Distrital de la Mujer, quienes asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable, los principios, valores y herramientas comportamentales establecidas en el presente documento.

7. COMPROMISO

La Secretaría Distrital de la Mujer reconoce los derechos y particularidades de sus servidoras y servidores e identifica sus capacidades, habilidades y competencias para aplicarlos en el desarrollo de sus labores, asegurando el cumplimiento de la misión institucional.

De la Alta Dirección:

Las Directivas de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, además de la observancia general de los criterios y orientaciones contenidos en este Código de Integridad, deberán ejercer su dirección y liderazgo con apego total a los estándares del comportamiento ético, tanto de palabra como de acción; responsables de la promoción de comunicaciones abiertas y precisas con todas y todos; de igual manera serán ejemplo cotidiano para todas y todos en la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, demostrando respeto y reconocimiento desde las diferencias a cada integrante de sus equipos de

trabajo y siendo diligentes tanto en la identificación y denuncia de comportamientos antiéticos o ilegales como en la implementación de las medidas apropiadas y consistentes para superarlos, en caso que se presenten.

De las y los Servidores Públicos:

Las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer actuarán con absoluta transparencia y se abstendrán de tomar decisiones en las que se ponga en duda su imparcialidad y conducta ética. Desarrollarán sus funciones con respeto, solidaridad y transparencia, poniendo en la ejecución de las labores toda su capacidad, conocimiento y experiencia laboral.

8. MARCO CONCEPTUAL

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos¹.

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad².

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa³.

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura⁴.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

² Ibid.

³ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad⁵.

Ética: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general⁶.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población⁷.

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros⁸.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.

⁶ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor⁹.

Hábito y Costumbre: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social¹⁰.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta¹⁶. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación¹¹¹¹.

Transparencia: Para la OCDE la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos¹².

Teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 5°. **Principios.** “La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital se fundamenta en los siguientes principios”:¹³¹³

- a. **Igualdad de oportunidades.** Igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas.
- b. **Igualdad de trato.** Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.
- c. **Equidad de género.** Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.
- d. **Justicia de género.** Las autoridades de la Administración Distrital emprenden las acciones necesarias para contribuir a la disminución y eliminación de las barreras que

⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

¹⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

¹¹ DRAE (Diccionario de la Real Academia Española).

¹² USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

¹³ Decreto 166 de 2010 "Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia y discriminación, garantizando una oportuna, eficaz e idónea atención y reparación.

- e. **Diversidad.** Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.*
- f. **Autonomía.** Reconocimiento de las capacidades y libertades de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.*
- g. **Solidaridad.** Compromiso del Estado y de la sociedad, de brindar atención prioritaria a las mujeres que se encuentran en desventaja frente al ejercicio de sus derechos.*
- h. **Participación.** Reconocimiento de las mujeres como actoras políticas y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía.*
- i. **Sororidad.** Potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.*

9. ARMONIZACIÓN ENTRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

Utilizando la metodología propuesta por la Función Pública, la Secretaría Distrital de la Mujer realizó la armonización entre el Código de Ética y el Código de Integridad. A continuación, se presenta la equivalencia entre los valores del Código de Integridad del Servicio Público y el Código de Ética de la Entidad.

Valores del Código de Integridad Distrito	Valores del Código de Ética de la Entidad
Honestidad	Honestidad
Respeto	Respeto
Compromiso	Servicio
Justicia	Sororidad y solidaridad Reconocimiento de la diversidad
Diligencia	Trabajo en equipo Responsabilidad Participación

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
 Código Postal 111071
 PBX 3169001
 Página WEB: www.sdmujer.gov.co
 Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

10. VALORES ÉTICOS

Los Valores Éticos de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER son las formas de ser y de actuar de las servidoras y servidores públicos y contratistas que son consideradas como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los Principios Éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral.

Los Valores Éticos de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER son:

- a. **HONESTIDAD:** Es la virtud que caracteriza a las personas que buscan ser coherentes, entre lo que se piensa, se quiere lograr y se hace para sí y en la búsqueda del bien común.
- b. **RESPETO:** Reconocimiento y legitimación de la/el otra/o en sus derechos, deberes y diferencias culturales, sociales y de pensamiento.

Guardamos respeto cuando reconocemos, aceptamos y valoramos los Derechos Humanos y Constitucionales de nuestras compañeras y compañeros y de la ciudadanía, brindándoles un trato digno.

- c. **COMPROMISO / SERVICIO:** Disposición y actitud en el desarrollo de la función pública para satisfacer con excelencia las necesidades y requerimientos del personal y ciudadanía.

En la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, el servicio se refleja en la permanente actitud cálida, oportuna, eficiente, y colaborativa.

- d. **SORORIDAD Y SOLIDARIDAD:** Potenciación de las buenas prácticas relacionales entre mujeres y hombres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.
- e. **TRABAJO EN EQUIPO.** El trabajo en equipo es una de las principales necesidades en las entidades distritales, tanto dentro de cada una de ellas, como en sus relaciones con las demás. Así pues, vistas en conjunto, en sus mutuas relaciones e interdependencias, las entidades no están separadas; por el contrario, forman parte de una unidad: la que les confiere el hecho de pertenecer a la administración distrital y servir a un mismo proyecto de ciudad. Sin embargo, el trabajo en equipo no se circunscribe a la administración distrital propiamente dicha, dado que, debe estar presente en las relaciones de ésta con la comunidad. Es decir, en los procesos de

participación ciudadana, mediante los cuales las entidades y la ciudadanía actúan de manera conjunta para solucionar las necesidades colectivas y hacer efectivos los derechos de la ciudadanía.

- f. **RESPONSABILIDAD.** Se deriva del compromiso que el sector público tiene con la sociedad: el de hacer realidad el Estado Social de Derecho consagrado en la Constitución Política. Esto sólo es posible garantizando los derechos de la sociedad y la inclusión política, económica y social de millones de habitantes de la ciudad; es decir, ampliando y profundizando la democracia.
- g. **RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD:** reasigna valor a las diferencias étnicas, de géneros, generacionales y culturales y busca su reconocimiento.
- h. **PARTICIPACIÓN:** Reconocimiento de las mujeres como actoras políticas y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía y para la profundización de la democracia.

11. PRINCIPIOS ÉTICOS

Partiendo de la definición de principios, como aquellos acuerdos y reglas que orientan la acción de cada ser humano y del colectivo, los principios éticos, en el marco de la Ética Pública, que tienen como finalidad orientar toda actuación en el ámbito público, laboral y de relaciones de las servidoras, servidores y contratistas de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, son:

- a. **EQUIDAD:** Constante búsqueda de la justicia social, valorando las diferencias en razón a condiciones sociales, de género, sexuales, étnicas, culturales, raciales, religiosas, ideológicas, territoriales, de diversidad, de discapacidad, o de origen geográfico entre otras.
- b. **CORRESPONSABILIDAD:** busca promover el reconocimiento del compromiso y la responsabilidad que todas y todos tenemos frente a la construcción de una ciudad moderna y humana: individuo, familia, sociedad y Estado.
- c. **ENFOQUE A LA CIUDADANÍA:** Las servidoras y servidores públicos de la Entidad, se deben caracterizar por tener una conducta recta, que sigue las normas y los compromisos trazados con una actitud de disponibilidad, ayuda y dedicación con la prestación de servicios de alta calidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

- d. **ORIENTACIÓN A RESULTADOS:** Las servidoras y servidores públicos de la Secretaría deben cumplir los objetivos y compromisos con oportunidad y calidad, a través del trabajo en equipo y el esfuerzo efectivo. Lo anterior implica realizar las actividades con una meta definida y alcanzarla a través de constancia, disciplina y colaboración.
- e. **VOCACIÓN DE SERVICIO:** Los colaboradores de la Secretaría Distrital de Mujer deben tener disposición y actitud para satisfacer en términos de eficiencia, eficacia, celeridad y calidad los servicios que presta la entidad a los usuarios internos y externos.
- f. **INCLUSIÓN:** Los colaboradores de la Secretaría Distrital de Mujer deben proporcionar un acceso equitativo, permitiendo la participación de todos y valorando el aporte de cada persona.
- g. **BUENAS PRÁCTICAS:** Las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer deben propender por la identificación y fomento de buenas prácticas de gestión pública, orientadas hacia el mejoramiento integral de la gestión.

12. APROPIACIÓN Y DESARROLLO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Secretaría Distrital de la Mujer se compromete a realizar actividades que permitan la socialización y apropiación del código de integridad, con el fin de que todas las servidoras y servidores públicos de la entidad conozcan y participen en la actualización constante del mismo. Se crearán espacios de discusión y concertación sobre temas concernientes al mismo, que se estén presentando al interior de la entidad.

13. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de realizar un seguimiento de la apropiación por parte de las servidoras y servidores de la Entidad la (el) servidora(or) enlace de la Dirección de Talento Humano, cada trimestre se encargará de reportar las actividades realizadas para la apropiación del código de integridad.

De acuerdo con la evaluación del código de integridad se realizará una encuesta anual dirigida a todas las servidoras y servidores de la Secretaría para revisar la efectividad de este.

14. BIBLIOGRAFIA

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

- ✓ Ideario ético del Distrito Capital – Alcaldía Mayor de Bogotá.
- ✓ Acuerdo 584 de 2015 “*Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.
- ✓ Lineamiento guía para la implementación del código de integridad en el Distrito Capital – Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Febrero 2018.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.
- ✓ DRAE (Diccionario de la Real Academia Española).
- ✓ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.
- ✓ Decreto 166 de 2010 "Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

