

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: DE-PTL-2
	POLÍTICA CONFLICTO DE INTERÉS	Versión: 02
		Fecha Emisión: 3 de diciembre de 2021
		Página 1 de 5

## 1. INTRODUCCIÓN

La SDMujer, ha considerado que la gestión de los conflictos de interés hace parte de los lineamientos de la alta dirección y por lo tanto no ahorra esfuerzos en el establecimiento de políticas, lineamientos y procedimientos pertinentes, con el fin de fortalecer la transparencia, integridad y el ejercicio eficiente de la función pública que le corresponde.

Tomando en consideración las directrices emitidas por los diferentes entes reguladores como la Veeduría Distrital y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la SDMujer, realiza la adecuación y aplicación particular en el marco de las funciones y responsabilidades propias.

## 2. MARCO CONTEXTUAL

Sobre la base de las actividades anticorrupción, la Secretaría Distrital de la Mujer ha considerado el establecimiento expreso de su política de conflictos de interés. En esta materia, el código de integridad considera actividades anticorrupción. La metodología emitida por la Veeduría Distrital, orienta y propone una ruta para el establecimiento de procedimientos y política de la gestión de conflictos de interés.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio de la “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*”<sup>1</sup>, orienta sobre las definiciones y aplicaciones posibles en las entidades del Estado. Igualmente, el índice de transparencia de Bogotá, en su guía metodológica numeral 2.5.1.2,<sup>2</sup> propone en su evaluación la existencia de la política y procedimiento de declaración y trámite de conflictos de interés junto con su publicación.

Desde la perspectiva normativa, la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único considera los conflictos de interés no declarados como falta gravísima; a su vez, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG incluye en el numeral 1.2.2 la política de integridad<sup>3</sup> donde se establecen las directrices sobre el manejo de los conflictos de interés. Las diversas modalidades de contratación consideran normativa específica en la prevención de la existencia de conflictos de interés. Este conjunto de directrices y guías, establecen el marco contextual para el establecimiento de la política de Gestión de conflictos de Interés en la Secretaría Distrital de la Mujer.

<sup>1</sup> “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*” Versión 2, Departamento Administrativo de la Función Pública, Julio de 2019, página 30.

<sup>2</sup> “*Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG*”, Versión 3, Departamento Administrativo de la Función Pública. Diciembre de 2019, página 24.

<sup>3</sup> Ibid.

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: DE-PTL-2
	POLÍTICA CONFLICTO DE INTERÉS	Versión: 02
		Fecha Emisión: 3 de diciembre de 2021
		Página 2 de 5

### 3. DEFINICIONES – CONCEPTOS:

Conflicto de Interés: Según el Artículo 40 del Código Único Disciplinario – Ley 734 de 2002 – y el Artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011 -, el conflicto de interés surge: “*cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.*”<sup>4</sup>

Conflicto Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto es un riesgo actual.<sup>5</sup>

Conflicto Aparente: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente, es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial<sup>6</sup>.

Conflicto Potencial: cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.<sup>7</sup>

### 4. NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia. Art. 122.
- Ley 734 de 2002 “*Por la cual se expide el Código Disciplinario Único*”, Artículo 34 numeral 25, Artículo 40, Artículo 84 y demás normas concordantes.
- Ley 1474 de 2011 “*Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.*”.
- Ley 1437 de 2011 “*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*”. Artículo 11.
- 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*”.
- Ley 1778 de 2016 “*Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción*”.

<sup>4</sup> “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*” Versión 2, Departamento Administrativo de la Función Pública. Julio de 2019, página 9.

<sup>5</sup> Conc. “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*” Versión 2, Departamento Administrativo de la Función Pública. Julio de 2019, página 10.

<sup>6</sup> Conc. Ibid.

<sup>7</sup> Conc. Ibid.

	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: DE-PTL-2
	<b>POLÍTICA CONFLICTO DE INTERÉS</b>	Versión: 02
		Fecha Emisión: 3 de diciembre de 2021
		Página 3 de 5

- Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*.
- Decreto Distrital 189 de 2020 *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*. El cual fue modificado por el Decreto 159 de 2021.
- Directiva Distrital No. 001 de 2021 sobre *“Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante”* y la Directiva Distrital Conjunta No. 003 de 2021 sobre *“Lineamientos para la implementación de los artículos 14, 16 y 17 del decreto distrital 189 de 2020”*.

## 5. POLÍTICA:

La Secretaría Distrital de la Mujer, acoge la gestión de conflictos de interés dentro de sus responsabilidades con el objeto de fomentar una cultura de integridad, por lo tanto, estipula los siguientes lineamientos internos que proveen las condiciones necesarias para su implementación y cumplimiento.

### 5.1 LINEAMIENTOS:

**Lineamiento No. 1.** La conducta íntegra del personal, es esencial para la adecuada prestación de los servicios a cargo de la Secretaria Distrital de la Mujer.

**Directriz No. 1.1.** Toda directiva y directivo de la entidad, realizará la declaración de conflicto de interés al momento de su vinculación, su respectiva actualización anual, y al momento del retiro.

**Directriz No. 1.2.** Toda directiva y directivo de la entidad deberá realizar la declaración de conflicto de interés, en el momento en que éste se identifique (real, potencial o aparente).

**Directriz No. 1.3.** Todo rol que tenga a su cargo toma de decisión, de supervisión, de apoyo a la supervisión, interventoría, verificación o de participación en comités de la entidad, debe tener en cuenta y declarar los conflictos de interés que resulten de manera previa o durante el ejercicio de sus labores.

**Lineamiento No.2.** Toda vinculación de personal, en cualquier modalidad, se llevará a cabo considerando los conflictos de interés.

**Directriz No. 2.1.** Toda persona que se pretenda vincular con la entidad debe advertir la posibilidad de conflictos de interés y entregar su respectiva declaración.

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: DE-PTL-2
	POLÍTICA CONFLICTO DE INTERÉS	Versión: 02
		Fecha Emisión: 3 de diciembre de 2021
		Página 4 de 5

**Directriz No. 2.2.** Una vez recibidos los asuntos del cargo en el cual se realiza el nombramiento y posesión de la servidora o servidor público la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la Dirección de Talento Humano, se verificará la correspondiente declaración de conflicto de interés.

**Lineamiento No.3.** Todo ejercicio de auditoria interna se desarrollará bajo los preceptos de integridad, considerando los conflictos de interés.

**Directriz No. 3.1.** La Oficina de Control Interno, solicitará a las y los auditores internos la declaración de conflicto de interés, antes de realizar su designación como responsables de un ejercicio de auditoría.

**Directriz No. 3.2.** En cada proceso de auditoría se verificará la evidencia de las declaraciones de conflictos de interés en los cargos y roles de supervisión, control, verificación y auditorias que sean auditados.

**Lineamiento No.4.** Toda modalidad de contratación se realizará considerando los conflictos de interés, como parte de los preceptos de integridad.

**Directriz No. 4.1.** Toda persona que pretenda suscribir un contrato con la entidad, debe advertir la posibilidad de conflictos de interés y entregar su respectiva declaración.

**Directriz No. 4.2.** Todo contratista que durante la ejecución del contrato considere la posibilidad de incurrir en conflicto de interés, deberá comunicarlo a su supervisor.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública, “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*” Versión 2. Julio de 2019.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, “*Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG*”, Versión 3. Diciembre de 2019.

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Diciembre 31 de 2019	Creación del documento
2	Noviembre 24 de 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se actualiza la información atendiendo las recomendaciones dadas por la Veeduría Distrital y la Oficina de Control Interno en sus seguimientos.</li> <li>• Se adiciona el punto de Definiciones y Conceptos, para mayor claridad de la información.</li> <li>• Se actualiza la política atendiendo los conceptos técnicos y aplicables de la normativa vigente, así como de cada dependencia de la SDMUJER que tiene injerencia en la misma.</li> </ul>

	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	<b>Código: DE-PTL-2</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>POLÍTICA CONFLICTO DE INTERÉS</b>	<b>Fecha Emisión: 3 de diciembre de 2021</b>
		<b>Página 5 de 5</b>

	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
ELABORÓ	Lilian Alexandra Hurtado Buitrago	Directora de Talento Humano
	Andrea Milena Parada Ortiz	Profesional Universitario Grado 17 Dirección de Talento Humano
	Mónica Libia de la Cruz Villota	Contratista Oficina Asesora de Planeación
REVISÓ	Comité de MIPG	Comité de MIPG
APROBÓ	Comité de MIPG	Comité de MIPG