



SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

EQUIPO DE GESTORAS Y GESTORES DE INTEGRIDAD

2023

TABLA DE CONTENIDO

	Página
1. Introducción -----	3
2. Marco Legal -----	4
3. Antecedentes -----	5
4. Objetivos -----	6
a. General -----	6
b. Específicos -----	6
5. Alcance -----	7
6. Marco Conceptual -----	7
7. Valores de la Entidad -----	10
8. Principios de Acción -----	11
9. Liderazgo de la Integridad al Interior de la Entidad -----	13
10. Desarrollo del Código de Integridad en la Entidad -----	13
11. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación -----	14
12. Bibliografía -----	15

1. INTRODUCCIÓN

A partir del Decreto 118 del 27 de febrero 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"*, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual estipuló que debía ser acogido por cada una de las entidades del Distrito Capital y en el cual se establecen mínimos de integridad homogéneos para todas las servidoras y servidores públicos del Distrito.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante resaltar que la Secretaría Distrital de la Mujer, pertenece a las entidades del Distrito Capital que adoptan e interiorizan lo dispuesto en el Decreto 118 de 2018. Así mismo, se indica que la misión de la SDMUJER 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."*

Por lo tanto, el presente Código de Integridad debe ser entendido como una herramienta guía de las servidoras, servidores públicos y contratistas de la entidad, fundamentada en la responsabilidad propia de cada servidora y servidor, 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, 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.

El Código de Integridad no puede garantizar un comportamiento ético, pero si dar herramientas para un correcto actuar e interacción con las demás personas y ciudadanía en general. Es por esto que, 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, servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer en todos los niveles y espacios, 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 la función pública.

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, dando 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 en su artículo 3° que son principios para el ejercicio de la función pública los siguientes: *“buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.”*. Así mismo, en el artículo 4° dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general.
- ✓ **Acuerdo 244 del 26 de septiembre de 2006 reglamentado por el Decreto Distrital 168 de 2007** *“Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”*.
- ✓ **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”*.
- ✓ **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 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”*.
- ✓ **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”*.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* en su título 21, capítulo 1, artículo 2.2.21.1.1 define el Sistema Nacional de Control Interno.
- ✓ **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”*.
- ✓ **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”*.

- ✓ **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.
- ✓ **Decreto 317 de 2019** “*Por medio del cual se racionalizan y actualizan las instancias de coordinación del Sector Gestión Pública*”
- ✓ **Decreto 189 de 2020, modificado por el Artículo 3 del Decreto 159 de 2021** “*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*”.
- ✓ **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*”.
- ✓ **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*”.
- ✓ **Directiva Distrital No. 006 de 2022** sobre “*Directrices para el fortalecimiento de la política distrital anticorrupción en materia del ejercicio de la potestad disciplinaria en cabeza de las entidades del orden distrital*”.
- ✓ **Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**, versión 5 de marzo de 2023.
- ✓ **Resolución No.0286 del 14 de julio de 2023** “*Por medio de la cual se conforma el grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2023 – 2025 y se dictan otras disposiciones*”.

3. ANTECEDENTES

La Secretaría Distrital de la Mujer adoptó el Código de Integridad mediante Resolución No. 0549 del 9 de noviembre de 2018 con el objetivo de “*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*”.

De acuerdo a los resultados del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Secretaría Distrital de la Mujer, *Convocatoria No. 819 de 2018 – Distrito Capital - CNSC*, desde octubre de

2020 se inició un proceso de modificación en la planta de personal de la entidad, atendiendo a las nuevas vinculaciones de servidoras y servidores públicos, lo que evidenció la necesidad de volver a conformar las diferentes instancias al interior de la SDMUJER, entre ellas el Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad, por lo cual, durante la vigencia 2021, se adelantó la convocatoria y conformación de la misma, mediante Resolución No. 0403 del 16 de julio de 2021, *“Por medio de la cual se conforma el grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2021-2023 y se dictan otras disposiciones.”*.

Posterior al cumplimiento de la vigencia indicada en la Resolución No.0403 del 16 de julio de 2021, para el 2023 se realizó una nueva convocatoria y conformación del mismo Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad por el periodo 2023-2025, de acuerdo a lo establecido en la Resolución No.0286 del 14 de julio de 2023 *“Por medio de la cual se conforma el grupo de gestoras y gestores de integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2023 – 2025 y se dictan otras disposiciones”*.

Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo con el proceso de cambio que enfrenta la Secretaría Distrital de la Mujer, así como al cumplimiento de la normativa vigente y a las diferentes observaciones generadas por la Oficina de Control Interno y la Veeduría Distrital en su ejercicio de seguimiento a la implementación y aplicación del código de integridad, se evidenció la necesidad de realizar una actualización al código de integridad adoptado por la entidad en su última versión del 2021.

4. OBJETIVOS

✓ **GENERAL:**

- Brindar lineamientos generales para el relacionamiento interno y externo, donde todas las servidoras, servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, se comprometen a que sus actuaciones reflejen los valores y principios de la Secretaría y del Distrito establecidos en el presente código, fortaleciendo así la integridad y transparencia en su actuar como miembros del servicio público.

✓ **ESPECIFICOS:**

- Socializar el presente documento con todas las servidoras, servidores públicos y contratistas de la entidad.
- Fomentar espacios de interiorización y apropiación del presente documento con las servidoras, servidores públicos y contratistas de la entidad.
- Realizar acciones de divulgación orientadas al fortalecimiento de comportamientos asociados a los valores establecidos en el presente documento, para las servidoras, servidores públicos y contratistas de la entidad.

5. ALCANCE

El presente Código de Integridad aplica para las servidoras, servidores públicos y contratistas que prestan servicios en la Secretaría Distrital de la Mujer en todos los niveles y espacios, 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 la función pública y quienes asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable, los principios, valores y herramientas comportamentales establecidas en el presente documento.

6. 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 ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se

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.

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

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.

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 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 conducta. 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 rige 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 negociación¹¹.

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*”¹³:

- 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,*

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".

- 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 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.*

7. VALORES DE LA ENTIDAD

Es importante resaltar que la Secretaría Distrital de la Mujer, adoptó los 5 valores distritales, establecidos mediante el Decreto Distrital 118 de 2018 y los cuales son:

- ✓ **Honestidad:** *Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.*
- ✓ **Respeto:** *Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.*
- ✓ **Compromiso:** *Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.*
- ✓ **Diligencia:** *Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.*

- ✓ **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.¹⁴

Así mismo y de acuerdo al Parágrafo del Artículo 1° del Decreto Distrital 118 de 2018, donde se establece que cada entidad podrá incluir hasta 2 valores adicionales definidos mediante criterios de participación, reflexión y deliberación, el equipo de gestoras y gestores de integridad, junto con la alta dirección de la Entidad, realizaron un proceso de revisión y validación del Código de Integridad vigente, formulando así su actualización y planteando 4 valores opcionales, los cuales se llevaron a votación por parte de todas las colaboradoras y los colaboradores de la Entidad, obteniendo así, los dos valores con mayor votación, los cuales se adoptan en el presente Código de Integridad de la SDMUJER y que son los siguientes:

- ✓ **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.
- ✓ **Igualdad:** 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.

8. PRINCIPIOS DE ACCIÓN

Partiendo de la definición de principios, como aquellos acuerdos y reglas que orientan la acción y el comportamiento de cada ser humano y del colectivo¹⁵ y de acuerdo al Parágrafo del Artículo 1° del Decreto Distrital 118 de 2018 donde se establece que cada entidad podrá adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los valores definidos en el Código de Integridad, con la finalidad de orientar toda actuación en el ámbito público, laboral y de relaciones de las servidoras, servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Se presentan a continuación los principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) para cada uno de los siete (7) valores de la entidad:

VALOR	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	LO QUE SI HAGO	LO QUE NO HAGO
HONESTIDAD	Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque de ellos aprendo e identifico oportunidades de mejora.	Darle trato preferencial a alguna persona para favorecerla en un proceso en igualdad de condiciones.

¹⁴ Decreto Distrital 118 del 27 de febrero 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”- Páginas 4 y 5.

¹⁵ Wikipedia – Definición Principio (ética)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_\(%C3%A9tica\)#:~:text=Los%20principios%20son%20reglas%20o,de%20las%20dem%C3%A1s%20especiales%2C%20etc.](https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_(%C3%A9tica)#:~:text=Los%20principios%20son%20reglas%20o,de%20las%20dem%C3%A1s%20especiales%2C%20etc.)

	Reconozco cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes y busco orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad.	Aceptar incentivos, favores, o algún otro tipo de beneficio que ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones que se encuentre bajo mi responsabilidad.
	Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna, y comprensible a través de los medios destinados para ello.	Usar recursos públicos, tiempo de mi jornada laboral, elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, con fines personales y/o relacionados con mi familia, mis estudios o mis pasatiempos.
	Siempre denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.	Descuidar la información a mi cargo y mi gestión. Ocultar información u omitir comunicar errores que se cometieron en los procesos generando un riesgo para la Entidad.

VALOR	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	LO QUE SI HAGO	LO QUE NO HAGO
RESPECTO	Atiendo con amabilidad, dignidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica, identidad de género u orientación sexual o de cualquier otro orden.	Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente. Tomar decisiones basadas en presunciones, estereotipos o prejuicios, construidos a partir de la condición social, económica, religiosa, étnica, discapacidad, identidad de género u orientación sexual o de cualquier otro orden.
	Estoy abierto y abierta al diálogo con empatía, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías.	Agredir, ignorar o maltratar a la ciudadanía, colaboradoras, colaboradores, servidoras y servidores públicos.

VALOR	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	LO QUE SI HAGO	LO QUE NO HAGO
COMPROMISO (SERVICIO)	Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.	Trabajar con actitud negativa, predispuesta o grosera, ignorando a la ciudadanía y sus inquietudes, viendo solo problemas en una situación.
	Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.	
	Reconozco mi compromiso como Servidor Público de siempre prestar un servicio ágil, amable y de calidad.	Pensar que mi trabajo como servidora o servidor público y/o colaborador o colaboradora es un "favor" que le hago a la ciudadanía.
	Aporto de forma permanente mis conocimientos y destrezas en el desarrollo de mis funciones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Asumir que mi trabajo como servidora o servidor público y/o colaborador es irrelevante y no apporto para la construcción de sociedad.

VALOR	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	LO QUE SI HAGO	LO QUE NO HAGO
JUSTICIA	Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables, estableciendo mecanismos de diálogo y concertación.	Promover y ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas. Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a quienes hagan parte de la situación.
	Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades, condiciones, posiciones y situaciones.	Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

VALOR	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	LO QUE SI HAGO	LO QUE NO HAGO
DILIGENCIA	Utilizo responsable y eficientemente los recursos públicos suministrados para el cumplimiento de mi labor, dando buen uso y cuidado de los mismos.	Evadir mis funciones y responsabilidades por algún motivo.
	Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada una de mis funciones y responsabilidades laborales.	
	Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	Postergar las decisiones y actividades que den solución a problemáticas de la ciudadanía o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.

VALOR	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	LO QUE SI HAGO	LO QUE NO HAGO
SORORIDAD	Doy apoyo y oriento a las mujeres que se encuentren en condición de vulnerabilidad, discriminación y/o acoso.	Negar apoyo a las mujeres que se encuentren en condición de vulnerabilidad, discriminación y/o acoso.
	Evito calificar y juzgar la apariencia física y la forma en la que cada mujer vive su sexualidad.	
	Mantengo buenas relaciones con mis compañeras de trabajo, basadas en la confianza y la valoración mutua.	Generar un entorno hostil entre mis compañeras de trabajo.

VALOR	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	LO QUE SI HAGO	LO QUE NO HAGO
IGUALDAD	Promuevo las relaciones sociales igualitarias, protegiendo la dignidad humana de las mujeres.	Apoyar toda expresión en contra de la dignidad de las mujeres, que sea desproporcionada y arbitraria.
	Actúo como mediador o mediadora en la solución de conflictos para evitar la intolerancia y la discriminación.	Participar en espacios donde se desarrollen conflictos que promuevan la intolerancia y la discriminación.

9. LIDERAZGO DE LA INTEGRIDAD AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Frente a este aspecto y teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el numeral 1.2.2 del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en su versión 4 de marzo de 2021, se precisa que el tema de integridad, el código de integridad, la conformación y reunión del equipo gestor y gestores de integridad de la Entidad, es liderado por la Dirección de Talento Humano y cuenta con el acompañamiento, socialización y direccionamiento del equipo directivo de la Secretaría.

10. DESARROLLO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN LA ENTIDAD

De acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto 118 de 2018 donde se indica que las entidades y organismos distritales deben formular y desarrollar un Plan de Gestión de Integridad –

PGI, el cual hará parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC y así mismo, atendiendo con las directrices dadas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en las que menciona que dicho PGI debe contar con las siguientes fases: Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación; se precisa que, para cada vigencia, el Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad de la Entidad con el liderazgo de la Dirección de Talento Humano, formulará el Plan de Gestión de Integridad – PGI con las fases establecidas, el cual hará parte del componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía.

Estas acciones estarán enmarcadas principalmente en ejercicios participativos enfocados en la divulgación, socialización y apropiación del presente código al interior de la Entidad, de igual manera se promoverá el contacto experiencial, con el fin de generar reflexiones respecto del rol de servicio público que realiza cada una de las personas vinculadas a la Secretaría. Es importante aclarar que en el presente documento no se detallan ni relacionan las acciones de manera puntual, toda vez que pueden sufrir modificaciones en cada vigencia, de acuerdo con las lecciones aprendidas, mejoramiento continuo y retroalimentación que se presente, por lo tanto, las mismas estarán contenidas en el componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía de cada vigencia, como se mencionó anteriormente.

Adicionalmente, se indica que el presente Código de Integridad se socializará con todas las servidoras, servidores públicos y contratistas de la entidad de manera periódica y en los procesos de inducción que se adelanten en la entidad, así como a través de la boletina de la Secretaría.

11. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Partiendo del principio que para cada vigencia el Plan de Gestión de Integridad – PGI de la entidad, hará parte del componente 6. Iniciativas Adicionales – Código de Integridad del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía y que a éste se le realiza seguimiento de manera cuatrimestral, se precisa que ese mismo periodo será el establecido para el seguimiento a las acciones adelantadas sobre el tema.

Así mismo, en cuanto al tema de seguimiento, en este aparte no solamente se expone el seguimiento a las acciones formuladas en el Plan de Gestión de Integridad – PGI de la entidad para cada vigencia, como se enuncia en el párrafo anterior, sino que a su vez se plantea la participación del Equipo de Gestoras y Gestores de Integridad de la SDMUJER en los casos que se pongan en conocimiento a dicha instancia, con el fin de atender oportunamente los casos reales o potenciales que puedan llegar a afectar la integridad y/o transparencia en el ejercicio del servicio público por parte de los colaboradores de la Secretaría.

De acuerdo con lo anterior, se dispone el correo de talentohumano@sdmujer.gov.co para que todas las servidoras, servidores públicos y contratistas de la entidad, pongan en conocimiento aquellos

casos al interior de la entidad, que atenten contra lo establecido en el presente Código de Integridad.

Por otra parte, y en relación con el tema de evaluación, se indica que una vez culminada la vigencia se realizará la respectiva evaluación al Plan de Gestión de Integridad – PGI de la entidad, el cual servirá como insumo para la formulación del plan de la siguiente vigencia y orientará las acciones de mejora a las que haya lugar.

12. BIBLIOGRAFIA

- ✓ 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, Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Versión 3. diciembre de 2019.
- ✓ 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. 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”*.
- ✓ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, versión 4 de marzo de 2021.