

**PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA**  
**Anterior (Programa de transparencia y ética pública y de**  
**Atención a la Ciudadanía)**

**– Documento complementario –**

## Tabla de Contenido

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Marco institucional</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1 Misión</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2 Visión</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Plataforma estratégica</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Marco normativo</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Acciones preliminares al Programa de Transparencia y Ética Pública</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1 Diagnóstico</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Estrategia Institucional para la lucha contra la corrupción</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1 Objetivo General:</b> .....	<b>6</b>
<b>4.2 Objetivos específicos:</b> .....	<b>6</b>
<b>4.3 Alcance</b> .....	<b>7</b>
<b>4.4 Fortalecimiento del marco normativo y de políticas internas:</b> .....	<b>7</b>
<b>4.5 Roles y responsabilidades frente al Programa de Transparencia y Ética Pública</b> .....	<b>9</b>
<b>4.6 Recursos</b> .....	<b>10</b>
<b>5. Despliegue de componentes</b> .....	<b>10</b>
<b>6. Seguimiento y evaluación</b> .....	<b>11</b>
<b>7. Modificaciones al Programa de Transparencia y Ética pública</b> .....	<b>12</b>

## Introducción

La Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer), en cumplimiento de sus compromisos anuales y en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2195 de 2022, "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones", presenta para el año 2025 su Programa de Transparencia y Ética Pública. Este programa está orientado a desarrollar acciones transversales dirigidas a gestionar, mitigar, prevenir y eliminar riesgos asociados a la gestión institucional, incluyendo el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas y los riesgos de corrupción, asegurando así la transparencia en la administración pública de la Entidad.

El programa se construyó siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, que modificó el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011. Dichos lineamientos exigen a las entidades del orden nacional, departamental y municipal la implementación de un Programa de Transparencia y Ética Pública, con el propósito de fomentar una cultura de la legalidad, promover principios éticos en el ejercicio de la función pública e implementar mecanismos para la identificación, medición, control y monitoreo continuo de los riesgos en el desarrollo de la misionalidad institucional.

Con este programa, la SDMujer refuerza su compromiso con la gestión transparente, la integridad y la responsabilidad, consolidándose como una entidad modelo en la lucha contra la corrupción y en la promoción de valores éticos que fortalezcan la confianza ciudadana.

### **Declaración de cumplimiento Secretaría Distrital de la Mujer**

La Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) de Bogotá, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los principios que rigen la transparencia y la ética pública, reitera su compromiso con el ejercicio responsable de la función pública, garantizando la correcta ejecución de políticas públicas que promuevan el bienestar de las mujeres y el respeto por sus derechos.

- **Compromiso con la Transparencia:** en la SDMujer, entendemos que la transparencia es esencial para generar confianza en la gestión pública. Por ello, garantizamos el acceso público a la información institucional, asegurando que todas nuestras decisiones y actividades sean claras, verificables y sujetas a la supervisión ciudadana. Esto se logra mediante la implementación de mecanismos eficaces de rendición de cuentas, como la publicación periódica de informes de gestión y la apertura de canales de participación para la ciudadanía.
- **Compromiso con la Ética Pública:** La ética pública es uno de los pilares fundamentales que guía nuestro accionar. La SDMujer trabaja bajo principios de honestidad, imparcialidad y respeto por los derechos humanos, velando por la adopción de decisiones basadas en el interés general y no en intereses particulares. Todos los funcionarios y servidores públicos de la entidad, sin excepción, se adhieren a los códigos de conducta y a las normativas que regulan el comportamiento ético en el ejercicio de sus funciones, promoviendo la integridad en todos los niveles de la administración pública.

- **Cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** la SDMujer se encuentra comprometida con la implementación efectiva del MIPG, herramienta estratégica que permite planificar, coordinar y evaluar de manera integral las políticas públicas de la entidad. A través de este modelo, buscamos mejorar la gestión administrativa, optimizar los recursos y garantizar que nuestras acciones contribuyan de manera efectiva a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para las mujeres. La adherencia al MIPG también implica la evaluación constante de nuestros procesos y la adopción de medidas correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A través de este documento, la SDMujer reafirma su firme compromiso con los valores de transparencia, ética pública y una gestión eficiente basada en los principios del MIPG. Nos comprometemos a seguir trabajando de manera transparente, responsable y ética para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la ciudad de Bogotá, siempre con la convicción de que una administración pública honesta y eficiente es fundamental para el progreso social.

## **1. Marco institucional**

Mediante los Decretos Distritales 428 de 2013, 350 y 434 de 2021 se establece el objetivo, las funciones, y la estructura de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Adicionalmente, a continuación, se presentan la misión y la visión de la Entidad:

### **1.1 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

### **1.2 Visión**

La Secretaría Distrital de la Mujer en el año 2027 será reconocida distrital, nacional e internacionalmente por su contribución al reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos humanos de las mujeres y al logro de la igualdad de género, incorporando efectivamente los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial en las políticas públicas y el quehacer institucional de la Administración distrital.

### **1.3 Plataforma estratégica**

La plataforma estratégica institucional puede ser consultada en la página web institucional, en ella se encuentran los objetivos estratégicos, metas, planes, proyectos y políticas de la SDMujer.

## 2. Marco normativo

Para la construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública, se revisó la normatividad vigente:

**Tabla 1. Normatividad vigente PTEP**

NORMA	ARTICULO	DESCRIPCIÓN
Ley 1474 de 2011	Toda	Señala la obligatoriedad para cada entidad del orden nacional, departamental y municipal de elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención a la ciudadanía y se dictan otras disposiciones.
Documento Técnico	Todo	Documento Técnico Programas de Transparencia y Ética Pública del Distrito Capital de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
Decreto 124 de 2016	Título 4	"Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano"
Decreto 1499 de 2017	Artículo 133	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
Ley 2195 de 2022	Artículo 31	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1122 de 2024	Todo	Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública

Elaboración Propia OAP, SDMujer. 2025.

Adicionalmente, se revisaron las acciones planteadas en el Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía de la vigencia 2023 y el documento "Técnico Programas de Transparencia y Ética Pública del Distrito Capital de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá" de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, como insumo para la construcción del Programa.

## 3. Acciones preliminares al Programa de Transparencia y Ética Pública

Previo a la elaboración del Programa de Transparencia y Ética Pública, se realizaron mesas de trabajo con las diferentes dependencias de la Entidad, en donde se socializaron los componentes y estructura para la formulación del Programa, así como el acompañamiento para la construcción de las actividades por cada uno de los componentes. Posteriormente, se solicitó a las lideresas y líderes de las actividades del programa, revisar, actualizar u modificar las actividades contempladas para la vigencia 2025.

### 3.1 Diagnóstico

Se realizó la validación de diferentes fuentes de información que permitieron orientar la definición de las actividades; las fuentes validadas fueron:

- a. El estado y el seguimiento a la gestión y administración de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas y riesgos de corrupción, lo cual permitió

establecer un panorama sobre posibles hechos susceptibles de corrupción o de actos de corrupción, evidenciando que, si bien se han recibido denuncias por tipología de corrupción, en el análisis de las denuncias se encontró que no constituyen actos de corrupción.

- b. De acuerdo con la encuesta aplicada y alguno de los comentarios en el desarrollo de la estrategia de rendición de cuentas 2023, se evidencia la necesidad de dar continuidad a los espacios de rendición de cuentas que permiten escuchar a la ciudadanía y fortalecer los servicios de la Entidad.
- c. Los Informes de gestión de PQRSD y de atención a la Ciudadanía y el informe de encuestas de satisfacción, dando a conocer el estado de la estrategia de servicio a la ciudadanía y sus oportunidades de mejora, con los cuales se desarrollan las estrategias de fortalecimiento de Atención a la Ciudadanía en la Entidad.
- d. La implementación de la resolución 1519 de 2020 de Transparencia y acceso a la información pública, teniendo en cuenta la matriz de revisión y seguimiento a los ítems de la sección de transparencia y acceso a la información pública, así como los resultados del Índice de Transparencia y Acceso a la Información - ITA de la Procuraduría y los informes de la Oficina de Control Interno sobre la materia.
- e. La percepción de las (os) servidoras (es) frente al grado de apropiación de la cultura de la integridad, analizando los resultados y recomendaciones de las y los servidores que participaron en las actividades lideradas por la Dirección de Talento Humano sobre la materia

#### **4. Estrategia Institucional para la lucha contra la corrupción**

La lucha contra la corrupción es un compromiso inquebrantable de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer). Este esfuerzo se enmarca dentro de un conjunto de principios que buscan asegurar una administración pública transparente, ética y responsable. El propósito de esta estrategia institucional es prevenir, detectar y sancionar actos de corrupción, a la vez que fortalecer los mecanismos de control y rendición de cuentas, alineándose con los valores fundamentales de equidad, justicia e integridad en la gestión pública.

##### **4.1 Objetivo General:**

Definir e implementar en la Secretaría Distrital de la Mujer estrategias integrales para prevenir y combatir la corrupción, optimizar la atención a la ciudadanía y fortalecer la gestión institucional, mediante el seguimiento y control de riesgos asociados, la promoción de espacios efectivos de rendición de cuentas y participación ciudadana, la implementación y mejora de mecanismos de transparencia y acceso a la información, así como el fortalecimiento de una cultura de integridad y ética en las servidoras, servidores públicos y colaboradores de la Entidad.

##### **4.2 Objetivos específicos:**

- Encaminar y facilitar la implementación y desarrollo de la Política de Administración del Riesgo, y un efectivo manejo de los riesgos de corrupción a partir de su identificación, manejo, seguimiento y respectivas medidas de mitigación.

- Fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas de la Secretaría Distrital de la Mujer proporcionando información comprensible y sencilla mediante los diferentes ejercicios de participación ciudadana y los canales de comunicación de la Entidad.
- Desarrollar acciones que contribuyan al mejoramiento de la atención a la ciudadanía y a la implementación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Velar por el derecho de acceso a la información pública y fortalecer los medios de acceso físicos y electrónicos para dar cumplimiento a la Ley 1712 de 2014.
- Realizar acciones que fortalezcan la cultura de los valores de la integridad en la Secretaría Distrital de la Mujer.

### 4.3 Alcance

El Programa de transparencia y ética pública 2025 aplica para todos los procesos de la Secretaría Distrital de la Mujer e inicia con la definición de la estrategia de lucha contra la corrupción para la vigencia, continúa con su seguimiento cuatrimestral y finaliza con la evaluación de éste.

### 4.4 Fortalecimiento del marco normativo y de políticas internas:

A continuación, se enuncian las estrategias y acciones a desarrollar:

#### 1) Fortalecimiento del marco normativo y de políticas internas:

- a) **Revisión y actualización de códigos de ética:** Actualizar el Código de Ética y Conducta de los servidores públicos de la SDMujer, alineándolo con las mejores prácticas internacionales y las normativas nacionales.
- b) **Adopción de políticas de tolerancia cero contra la corrupción:** Establecer políticas claras y contundentes que expresen la intolerancia a la corrupción, aplicables a todos los niveles de la organización.
- c) **Implementación de un sistema de denuncias seguro y confidencial:** Crear un canal interno, transparente y accesible para que los empleados y ciudadanos puedan denunciar actos de corrupción sin temor a represalias.

#### 2) Prevención y sensibilización:

- a) **Capacitación continua en ética pública y lucha contra la corrupción:** Ofrecer programas de formación en ética pública, normas anticorrupción, y procedimientos de denuncia para todo el personal de la SDMujer.
- b) **Promoción de valores de transparencia y ética:** Desarrollar campañas internas y externas que refuercen la importancia de actuar con integridad y transparencia en todas las acciones gubernamentales.
- c) **Desarrollo de una cultura institucional de integridad:** Organizar seminarios y talleres con líderes en ética pública, generando espacios de reflexión sobre la importancia de la honestidad y la responsabilidad pública.

### 3) Fortalecimiento de la rendición de cuentas y control social:

- a) **Divulgación proactiva de la información:** Garantizar que la información pública relacionada con la gestión de recursos, programas y proyectos de la SDMujer esté disponible de manera accesible y comprensible para la ciudadanía, cumpliendo con las disposiciones de acceso a la información pública.
- b) **Seguimiento a acciones de gestión transparente:** Publicar seguimientos al Programa de Transparencia y Ética Pública anuales sobre su cumplimiento.
- c) **Auditorías internas y externas:** Establecer auditorías periódicas e independientes que examinen la eficiencia, legalidad y transparencia de las actividades de la SDMujer.

### 4) Fortalecimiento institucional y recursos humanos:

- a) **Selección y capacitación de personal basado en principios de integridad:** Asegurar que el proceso de selección del personal se realice conforme a criterios éticos y de transparencia, promoviendo la inclusión de profesionales comprometidos con los valores institucionales.
- b) **Implementación de un sistema de incentivos y reconocimiento:** Desarrollar un sistema que premie las conductas ejemplares y sancione las irregularidades, garantizando un entorno de trabajo que promueva la transparencia y la ética.

### 5) Monitoreo y evaluación continua:

- a) **Sistema de seguimiento del programa:** Sistema integral de monitoreo y evaluación que permita medir el impacto de las acciones adoptadas en la prevención y lucha contra la corrupción.
- b) **Indicadores de desempeño anticorrupción:** Establecer indicadores claros y medibles para evaluar la eficacia de las medidas implementadas, como el número de denuncias atendidas, el tiempo de resolución de los casos, y el nivel de satisfacción de los ciudadanos con respecto a la transparencia en la gestión.

### 6) Plan de Comunicación y Transparencia

Para garantizar el éxito de esta estrategia, se debe desarrollar un plan de comunicación que contemple:

- a) **Transparencia proactiva:** Publicación regular de informes de auditoría interna sobre las actividades y logros de la SDMujer en materia de lucha contra la corrupción, en el marco del programa de transparencia.
- b) **Comunicación abierta con la ciudadanía:** Establecer espacios permanentes de interacción y retroalimentación con la ciudadanía, fomentando un diálogo constante sobre los avances de la estrategia.
- c) **Divulgación de buenas prácticas:** Promover ejemplos de buenas prácticas en el manejo de recursos y la gestión pública dentro de la SDMujer, así como reconocer a los funcionarios y entidades externas que contribuyan positivamente en la lucha anticorrupción.

### 7) Evaluación y Ajustes

La implementación de esta estrategia debe ser objeto de revisión periódica para asegurar que se estén alcanzando los objetivos establecidos. A través de un proceso de retroalimentación continua, la SDMujer ajustará sus políticas y acciones según sea necesario para seguir enfrentando eficazmente los desafíos que presenta la corrupción.

#### 4.5 Roles y responsabilidades frente al Programa de Transparencia y Ética Pública

Para una adecuada gestión del Programa de Transparencia y Ética Pública, desde su formulación hasta el seguimiento y la ejecución, es necesario definir roles y responsabilidades en la Secretaría Distrital de la Mujer:

**Tabla 2. Roles y responsabilidades SDMujer**

Rol	Proceso Institucional	Línea de defensa	Responsabilidad
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Planeación y Gestión	Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apropiación del Programa de Transparencia y Ética Pública por parte de la Alta Dirección de la Entidad.</li> <li>Establecer el Programa de Transparencia y Ética Pública como un instrumento de gestión.</li> <li>Aprobar el Programa de Transparencia y Ética Pública y de cada vigencia antes del 31 de enero.</li> <li>Aprobar las solicitudes de modificación que realicen al Programa de Transparencia y Ética Pública durante la vigencia</li> </ul>
Servidoras y servidores de la SDMUJER	Todos los procesos	Primera línea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación activa en la construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública.</li> <li>Apropiación de las actividades del Programa de Transparencia y Ética Pública.</li> <li>Realizar los seguimientos de los avances y aportar las evidencias de acuerdo con las actividades de los componentes del Programa de Transparencia y Ética Pública.</li> </ul>
Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces	Planeación y gestión	Segunda línea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderar el proceso de construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública; coordinando con los procesos responsables de los componentes para su elaboración.</li> <li>Generar y dar a conocer los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad, durante su elaboración, antes de su publicación y después de publicado, así como el seguimiento a las acciones planteadas.</li> <li>En la etapa de formulación, acompañar a los procesos para la formulación de las acciones del Programa de transparencia y ética pública, a partir de los insumos disponibles en la Secretaría Distrital de la Mujer y el rol de cada proceso en la gestión institucional.</li> <li>Consolidar el Programa de Transparencia y Ética Pública.</li> <li>Realizar el seguimiento a la ejecución de acuerdo con lo formulado en el programa y presentación de los resultados del informe de seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</li> </ul>

Oficina de Control Interno o quien haga sus veces	Control y evaluación	Tercera línea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar seguimiento (tres) 3 veces al año, con corte a: 30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre y publicarlo dentro de los diez (10) primeros días hábiles de los meses de: mayo, septiembre y enero.</li> <li>En caso de identificar retrasos o demoras o algún tipo de incumplimiento de las fechas establecidas en el cronograma del Programa de Transparencia y Ética Pública, deberá informarle al responsable para que se realicen las acciones orientadas a cumplir la actividad.</li> <li>Adelantar seguimiento al mapa de riesgos de corrupción de la entidad analizando cada uno de los aspectos que lo compone.</li> </ul>
--	----------------------	---------------	---

Elaboración Propia OAP, SDMujer. 2025.

#### 4.6 Recursos

Dentro del presupuesto de la Entidad se cuenta con recursos destinados a la ejecución de las actividades descritas en el Programa de transparencia y ética pública, los cuales garantizan el normal desarrollo de la gestión operativa y administrativa de la Secretaría Distrital de la Mujer.

El detalle de los recursos relacionados con cada uno de los componentes del Plan, se encuentran incorporados en las actividades propias de cada proceso o proyecto de gestión.

#### 5. Despliegue de componentes

A continuación, se detallan las actividades definidas en el Programa de transparencia y ética pública 2024, para cada componente, de acuerdo con el alcance establecido; el detalle de toda la información relacionada con cada actividad se puede consultar en el archivo Excel publicado en la página web, en el siguiente enlace:

**Tabla 3. Actividades y responsables**

Componente	Total Actividades	Responsable	# Actividades
C1 Transparencia y acceso	9	Planeación y Gestión	2
		Atención a la ciudadanía	2
		Gestión Tecnológica	2
		Gestión Documental	1
		Gestión Administrativa y Financiera	1
		Comunicación Estratégica	1
C2 Rendición de cuentas	11	Comunicación Estratégica	1
		Oficina Asesora de Planeación	3
		Áreas Misionales Consolida: Planeación y Gestión	4
		Dirección de Derechos y Diseño de políticas	2
		Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	1

C3 Atención a la ciudadanía	16	Atención a la Ciudadanía	12
		Gestión Administrativa y Financiera	1
		Dirección de Enfoque Diferencial	2
		Oficina Control Disciplinario Interno	1
C4 Racionalización de tramites	2	Oficina Asesora de Planeación / Planeación y Gestión	1
		Atención a la Ciudadanía	1
C5 Apertura de información y Datos Abiertos	9	Gestión Tecnológica	1
		Gestión del Conocimiento	3
		Comunicación estratégica	1
		Subsecretaria de Fortalecimiento de capacidades y oportunidades	1
		Gestión Administrativa y Financiera	2
		Direccionamiento Estratégico	1
C6 Participación e innovación en la gestión pública	5	Dirección de Territorialización	3
		Dirección de Sistema de Cuidado	2
C7 Integridad y ética pública	14	Dirección de Talento Humano	13
		Dirección de Contratación	1
C8 Gestión del Riesgo	6	Oficina Asesora de Planeación	4
		Todos los procesos de la Entidad	1
		Oficina de Control Interno	1
C9 Medidas de Debida diligencia y prevención de lavado de activos	3	Dirección de Contratación	3

Elaboración Propia OAP, SDMujer. 2025.

## 6. Seguimiento y evaluación

El Programa de Transparencia y Ética Pública 2025 tendrá los siguientes cortes de seguimiento cuatrimestrales durante la vigencia 2024 e inicio de 2025:

**I seguimiento cuatrimestral 2 de mayo de 2024**

**II seguimiento cuatrimestral 2 de septiembre 2024**

**III seguimiento cuatrimestral seguimiento 2 de enero 2025**

La evaluación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025 estará a cargo de la Oficina de Control interno y se realizará una vez al año conforme a las nuevas directrices brindadas por Presidencia.

## **7. Modificaciones al Programa de Transparencia y Ética pública**

La jefa o jefe responsable del componente, interesado en realizar alguna modificación al Programa de Transparencia y Ética Pública- PTEP- deberá remitir la solicitud con la justificación respectiva a la Oficina Asesora de Planeación, mediante correo electrónico.

La Oficina Asesora de Planeación analizará la solicitud de modificación y justificación recibida y de considerarla viable procederá a tramitarla. La modificación tramitada se comunicará tanto al área solicitante y dependencias de la Secretaria Distrital de la Mujer para la divulgación a las partes interesadas (internas y externas) y la ciudadanía en general. Se realizará la publicación de la nueva versión ajustada del PTEC 2025 en el botón de transparencia y la correspondiente divulgación a través de los diferentes medios y canales de la entidad.