

PLAN ESTRATÉGICO CONFLICTO DE INTERÉS 2022

Diciembre de 2021

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Página 1 de 11

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-
76 Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo
electrónico: servicioalciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de la Mujer, reconoce que la gestión de los conflictos de interés hace parte de los lineamientos de la dirección y por lo tanto se ha preocupado por establecer criterios, metodologías, programas y aplicaciones pertinentes, con el fin de fortalecer la transparencia, integridad y el ejercicio eficiente de la función pública que le corresponde.

Por lo anterior, ha tomado en consideración, como base estructural de sus estrategias enfocadas a la gestión de conflictos de interés la “*Metodología de gestión de conflictos de intereses en el sector público distrital*” emitido por la Veeduría Distrital - 2018, de la cual la SDMujer realiza la adecuación y aplicación particular en el marco de las funciones y responsabilidades propias.

Así mismo, es importante indicar que la servidora o el servidor público y los colaboradores en general, se protegen al declarar conflictos de interés, ya que evitan alguna investigación disciplinaria y así mismo, están cumpliendo con el código de integridad establecido al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer.

2. MARCO CONTEXTUAL

Sobre la base de las actividades en el marco de plan anticorrupción, la Secretaría Distrital de la Mujer ha considerado el establecimiento expreso de su política de conflictos de interés y un plan estratégico que refuerce la aplicación de esta. Igualmente, en el código de integridad establecido al interior de la entidad, se consideran actividades que fortalecen el desarrollo de comportamientos y actitudes de anticorrupción.

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”¹, orienta sobre las definiciones y aplicaciones posibles en las entidades del Estado. Igualmente, el índice de transparencia de Bogotá, en su guía metodológica numeral 2.5.1.2,2 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

¹ “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.

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

Integrado de Planeación y Gestión- MIPG incluye en el numeral 1.2.2 la política de integridad³ 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, la cual consiste en:

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.

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.

³ Ibid.

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 auditorías 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.

3. 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”*.
- Decreto 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”*.
- 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”*.

4. REGULACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS.

En Colombia, los conflictos de interés para las y los servidores públicos se encuentran regulados en la Constitución Política, en la ley y en la reglamentación interna o estatutos de las entidades públicas, así:

Constitución Política: Artículo 122 – “(...) Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas (...)”.

Ley 190 de 1995: Artículo 15 - “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo”.

Así mismo, es importante resaltar que las consecuencias del manejo inadecuado o la materialización de conflictos de interés puede desencadenar sanciones de tipo Disciplinario, Administrativo y Penal.

5. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS.

Los siguientes son los elementos que deben reunirse para que se configure conflictos de interés:

- a) Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- b) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidora o servidor público o contratista, conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- c) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte de la servidora o servidor público o contratista.

Las siguientes son las características de conflictos de interés:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de la servidora o servidor público, es decir, que ésta o éste tiene intereses personales que podrían influenciar sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Mediante el régimen de conflictos de intereses, se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

Página 5 de 11

- Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
- Los Conflictos de Intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que toda servidora o servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- Genera desconfianza en el quehacer público.
- Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Puede involucrar a cualquier servidora o servidor público o particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicaciones ocurren frente a los empleos de más alto nivel que involucran toma de decisiones, y/o ejercen jurisdicción y/o administran recursos públicos.

6. DIAGNÓSTICO AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Una vez realizado el autodiagnóstico mediante reuniones con la Oficina de Control Interno, la Oficina Asesora de Planeación y la Dirección de Talento Humano al interior de la Entidad para la gestión de los conflictos de interés en sus cuatro componentes, se obtuvieron los siguientes resultados:

a. Planeación

Categoría	Actividad	Resultados
Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Existe la política de conflictos de interés en la entidad	100
	Se da cumplimiento a la política de conflictos de interés relacionada con la Ley 2013 del 2019	100

b. Condiciones institucionales

Categoría	Actividad	Resultados
Comité de Gestión y Desempeño	La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de las políticas que integran el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde se encuentra la política de integridad pública: Código de integridad y la gestión de conflictos de interés, cuyo seguimiento	100

	se realiza en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	
	En las resoluciones de Comités (Control Interno, Gestión y Desempeño, Conciliación, Contratación, sostenibilidad Contable, Comisión de Personal y Comité de Convivencia Laboral) existe una cláusula que aplica para las y los integrantes de estos comités, que obliga a declarar posibles conflictos de interés en el marco de las funciones de cada uno de ellos.	100
Procesos y procedimientos	Existe una dependencia responsable de la política de conflictos de interés. (Talento Humano - Contratación -Subsecretaría de Gestión Corporativa)	100
	El manual de contratación de la entidad establece orientaciones sobre el manejo de conflictos de interés.	80
	La entidad estableció Orientaciones, Guías, que permiten dar cumplimiento a la política de conflictos de interés de conformidad con lo previsto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	100

C. Pedagogía

Categoría	Actividad	Resultados
Sensibilización y capacitación	La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de interés.	100
	El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad y conflictos de interés.	100
	En el plan Anticorrupción – PAAC se establecieron actividades de socialización, capacitaciones de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	100

d. Seguimiento y Evaluación

Categoría	Actividad	Resultados
Registro de la Declaración de bienes y rentas y actividad económica privada. Declaración de conflictos de intereses Ley 2013 de 2019.	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de interés que han surtido trámite	50

RESULTADOS FURAG EN CONFLICTOS DE INTERÉS:

La entidad obtuvo una calificación en materia de integridad de 87,1 puntos para la evaluación del 2020. No obstante, se presentaron algunas recomendaciones en materia de conflictos de interés, así:

- Formular el plan estratégico de gestión de conflictos de interés.
- Asignar un líder responsable para promover la cultura de la integridad.
- Sensibilizar y dar a conocer el proceso de conflictos de interés.
- Establecer canales e implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés.
- Establecer al interior de la entidad un proceso para su gestión.
- Formular y desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés.
- Implementar canales de denuncia, consulta, orientación y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.
- Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de las servidoras y servidores públicos e incluir dentro de la Política de Talento Humano el proceso del manejo de conflictos de interés.

7. PLAN ESTRATÉGICO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Los conflictos de interés surgen cuando una persona, como servidora o servidor público o particular que ejerce una función pública, es influenciada para la realización de su trabajo por consideraciones personales.

Los conflictos de interés son una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.

En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflictos de interés” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del empleo que desempeña.

Con base en el autodiagnóstico adelantado a través de reuniones realizadas con la Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Planeación y la Dirección de Talento Humano al interior de la entidad y teniendo en cuenta los lineamientos del Manual Operativo del MIPG, se elaboró el presente Plan Estratégico, el cual, pretende establecer los lineamientos que debe seguir la entidad para prevenir y controlar los conflictos de interés.

8. OBJETIVO

Establecer y desarrollar el plan estratégico para el correcto manejo y resolución de los conflictos de interés de las servidoras, servidores públicos y colaboradores en general de la Secretaría Distrital de la Mujer, a través del cual se pretende desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de interés en la Entidad, así como apropiar la política establecida para tal fin y lograr brindar un servicio de calidad con integridad.

8.1. Objetivos Específicos:

- Programar y ejecutar anualmente un plan de acción que permita la apropiación de la política de conflictos de interés y así evitar la materialización de este.
- Elaborar un procedimiento donde se estipulen los pasos a seguir al igual que la dependencia responsable en caso de que se identifique alguna situación de conflictos de interés.

9. ALCANCE:

El presente plan estratégico está contemplado para todas las y los colaboradores de la Secretaría Distrital de la Mujer, sin diferenciar su tipo de vinculación.



10. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA VIGENCIA 2021

Actividad	Descripción	Plazos	Responsables
Diagnóstico	Elaboración de la Matriz DOFA como metodología para el diagnóstico sobre el tema de conflictos de interés en la SDMujer.	Enero de 2021	Oficina Asesora de Planeación. Oficina de Control Interno. Dirección de Talento Humano.
Formular el plan estratégico de conflictos de interés	Formulación y aprobación del plan estratégico de conflictos de interés al interior de la SDMujer.	Febrero a noviembre de 2021	Dirección de Talento Humano Oficina Asesora de Planeación.
Procedimiento atención de posibles casos de conflictos de interés	Determinar al interior de la entidad, cuál es el procedimiento adecuado para atender los posibles casos de conflictos de interés y cuáles son las dependencias que deben intervenir.	Noviembre de 2021 a marzo de 2022.	Dirección de Talento Humano Oficina Asesora de Planeación.
Definir la dependencia que brindara la orientación.	Definir la dependencia encargada de orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Noviembre de 2021 a marzo de 2022.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Establecer canal de comunicación.	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones, denuncias y orientaciones.	Agosto 2021 a marzo 2022	Dirección de Talento Humano Oficina Asesora de Planeación - TI
Realizar la publicación en página web.	Solicitar la publicación del presente plan estratégico en la página web y la intranet de la entidad.	Noviembre de 2021	Dirección de Talento Humano
Divulgación información conflictos de interés	Piezas publicitarias a través de correos electrónicos y Boletina, para divulgar la información relacionada con conflictos de interés.	Diciembre de 2021 – Durante la vigencia 2022.	Dirección de Talento Humano. Comunicaciones.
Socialización temas de conflictos de interés.	Realizar socialización a todos los colaboradores de la entidad sobre qué es conflictos de interés, como se puede identificar un posible caso, que procedimiento realizar, cuál es la política de conflictos de interés en la entidad, etc.	Durante la vigencia 2022.	Dirección de Talento Humano. (Gestoras y Gestores de Integridad)

Gestores de Integridad	Realizar enlace con los gestores de integridad de la entidad, para promover acciones que fortalezcan el tema de integridad, anticorrupción y conflictos de interés.	Durante la vigencia 2022.	Dirección de Talento Humano.
Conflictos de interés en Inducciones	Participar de la inducción a nuevos colaboradores de la entidad, con un espacio, donde se presente información sobre qué es conflictos de interés, como se puede identificar un posible caso, que procedimiento realizar, cuál es la política de conflictos de interés en la entidad, etc.	Cada vez que ingresen nuevos colaboradores.	Dirección de Talento Humano.
Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, brindado por la función pública	Propender que las servidoras, servidores y contratistas de la entidad desarrollen el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/e/s/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html .	Durante la vigencia 2022.	Dirección de Talento Humano.
Publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés en el aplicativo establecido por Función Pública.	Promover que los servidores y servidoras públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés en el aplicativo establecido por Función Pública y SIDEAP.	Noviembre de 2021 y durante la vigencia 2022.	Dirección de Talento Humano. Dirección de Contratación. Todas las dependencias de la entidad.
Monitoreo de los casos de conflictos de interés	Definir el procedimiento que se debe tener en la entidad para efectuar el monitoreo a los casos de conflictos de interés que se presenten.	Diciembre de 2021 a marzo de 2022.	Dirección de Talento Humano. Oficina Asesora de Planeación. Oficina Jurídica.