ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

12 ABR 2013

F-RES-003B

RESOLUCION N.° 0342 DE 2013

"Por medio de la cual se adopta el Código de Ética de la Secretaria Distrital de Integración Social"

LA SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 59 del Decreto 1421 de 1993, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 209 preceptúa: *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimento de los fines del Estado. La administración pública en todos sus órdenes tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".*

Que en el literal d) del artículo 7 del Decreto 3622 de 2005 se adopta como política de desarrollo administrativo, formulada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la moralización y transparencia en la administración pública, orientada a la formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio que garanticen el interés general en la administración de lo público y se promueva la publicidad de las actuaciones de los servidores públicos, e igualmente orientada a la prevención de conductas corruptas y a la identificación de áreas susceptibles de corrupción.

Que el Decreto 1599 de 2005 Modelo Estándar de Control Interno MECI, contempla dentro del subsistema de control estratégico y el componente de ambiente de control, el desarrollo e implementación de los acuerdos, compromisos, estilo de dirección y protocolos éticos de las Entidades.

Que dentro del programa de Gobierno "Bogotá Humana Ya", se encuentra como uno de los objetivos de la política pública Combatir la corrupción y la inseguridad, profundizando la democracia con participación y poder ciudadano y convertir la administración de Bogotá en ejemplo de transparencia en la gestión de los bienes públicos aplicando los principios de planeación y presupuestos participativos, en un combate frontal al carrusel de la contratación, las mafias y el crimen organizado

Que la Secretaría Distrital de Integración Social viene asumiendo el firme compromiso de propiciar el mejoramiento institucional y personal de la Entidad, combatir la corrupción y promover las acciones tendientes a incrementar el grado de transparencia en la

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Código de Ética de la Secretaria Distrital de Integración Social"

Administración Pública.

Que mediante Resolución No. 354 del 10 de Abril de 2002, se adoptó por primera vez el Código de Ética en el para entonces Departamento Administrativo de Bienestar Social, hoy Secretaría Distrital de Integración Social, como respuesta al programa presidencial de lucha contra la corrupción.

Que el Código de Ética vigente en la Secretaría Distrital de Integración Social requiere de una actualización con el fin de que su construcción sea más participativa y así se genere un mayor sentido de pertenencia por parte de los(las) servidores(as) públicos (as) de la Secretaría.

Que en el año 2011, se inició un proceso de construcción colectiva liderada por el Sistema de Prevención y Manejo del Conflicto de Convivencia Laboral, con la intervención directa de los gestores y gestoras de ética, quienes desde los núcleos para la Convivencia Laboral, desarrollan acciones de prevención de los conflictos y promoción de mejores prácticas éticas y la participación activa de directivos, servidores (as) de planta, contratistas, proveedores, usuarios y comunidad en su construcción, que conllevan a que el Código de Ética se convierta en la carta de navegación de la Secretaría Distrital de Integración Social hacia la construcción de una gestión ética, al expresar los principios definidos por la Entidad, los valores institucionales de la misma y sus directrices acerca de cómo operan los valores.

Que como producto final de este trabajo colectivo, se constituye una versión actualizada del Código de Ética de la Entidad.

En mérito de lo expuesto, la Secretaria Distrital de Integración Social

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el nuevo Código de Ética de la Secretaría Distrital de Integración Social, de conformidad con la parte motiva de la presente Resolución.

RESOLUCIÓN No. 0 3 4 2 DE 2013 12 ABR 2013

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Código de Ética de la Secretaria Distrital de Integración Social"

ARTÍCULO SEGUNDO: El texto del nuevo Código de Ética de la Secretaría Distrital de Integración Social, forma parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente la Resolución No. 354 del 10 de Abril de 2002.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C.,

HAROLH GÓMEZ MARTÍNEZ
Secretario Distrital de Integración Social (E)

ACTIVIDAD	NOMBRE	FIRMA
Proyectado por	**María Amparo Bolívar** Profesional Talento Humano	
Revisado y aprobado por	**Alejandro Parrado Calderón** Asesor Área de Talento Humano	
Aprobado por	**Carmen Elena Martínez García** Subdirectora Administrativa y Financiera	
Aprobado por	**Tatiana Piñeros Laverde** Directora de Gestión Corporativa	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes. En virtud de lo anterior, lo recomendamos para firma de la **SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**

0 3 4 2 12 ABR 2013

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

0 3 4 2 1 2 ABR 2013

CÓDIGO DE ÉTICA

0 3 4 2 12 ABR 2013

"En todas las situaciones, actúa con los demás en la misma forma como quisieras que ellos actuaran contigo si estuvieras en su lugar".

Teodoro Pérez

0 3 4 2 21 12 ABR 2013

Contenido

Presentación

Introducción

Enfoque del Código de Ética

Principios Éticos en la SDIS

Valores Éticos de la SDIS

Directrices que orientan la Gestión Ética en la SDIS

Comportamientos que promueven la Gestión Ética en la SDIS

Orientaciones para la prevención y abordaje de conflictos de convivencia laboral

Construcción participativa del Código de Ética SDIS

0 3 4 2

12 ABR 2013

Introducción

Un código de ética es un documento conformado por Principios, Valores y Directrices que todo personal de la entidad, indistintamente su tipo de vinculación laboral (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionalidad, orden de prestación de servicios directa e indirecta) e indistintamente su nivel jerárquico, debe observar en el cumplimiento de su servicio público en pro de desarrollar una gestión ética admirable. Así como también incluye a directrices para los proveedores y participantes de los servicios sociales de la SDIS.

En el presente código de ética de la Secretaría Distrital de Integración Social se encuentran establecidos los principios, valores, directrices éticas y comportamientos asociados, que fueron elegidos mediante un proceso de construcción donde participaron directivos/as, servidores/as, contratistas, gestores/as de ética, proveedores, ciudadanos/as participantes de los servicios sociales de la SDIS.

Fue inspirado desde el enfoque teórico y normativo de derechos, el enfoque de género y el enfoque diferencial, desde una concepción ética pluralista, democrática cuyo centro es la protección y garantía de los Derechos Humanos y el cumplimiento de la Constitución Política de Colombia.

Finalmente, con el Código de Ética se pretende fortalecer una cultura ética y de servicio que oriente la gestión ética en la entidad, que conlleve al cumplimiento de la misión institucional y promueva relaciones más armónicas en el trabajo, mejorando la comunicación para el bienestar de todos y todas.

0 3 4 2 1 4 12 ABR 2013

Presentación

El Código de Ética de la Secretaría Distrital de Integración Social obedeció a un proceso de construcción colectiva y se ha constituido en el horizonte desde el cual se promueve una gestión pública, orientada por mejores prácticas éticas en el quehacer cotidiano de sus servidoras y servidores públicos, donde se destaca la calidad y oportunidad en el servicio a usuarios y beneficiarios de la SDIS como en el cuidado de lo público.

En este sentido, el código de ética es un referente normativo dentro de la entidad, que establece pautas para regular éticamente los comportamientos de sus directivos, servidores, servidoras y contratistas, en condiciones de equidad y justicia para el logro de la misión y la visión de la SDIS. Enuncia los valores y directrices que guían las actuaciones individuales e institucionales para la gestión eficiente y eficaz de la entidad, como también para el bienestar y la sana convivencia en el trabajo.

Hago extensiva mi invitación a hacer de este código de ética una práctica diaria que permita crear una Integración Social más humana, equitativa, solidaria y democrática, en la que el recurso humano es el motor propio de todo proceso de inclusión social.

Teresa Muñoz Lopera

Secretaria de Despacho SDIS

0 3 4 2

1 2 ABR 2013

Principios Éticos para la Gestión Ética SDIS

Los Principios Éticos son las ideas o creencias básicas que regulan y construyen un sistema de valores éticos con los cuales una persona, un grupo o una institución regulan su comportamiento. Dichas ideas o creencias son fundamentales y no son susceptibles de transgresión o negociación.

La Secretaría Distrital de Integración Social acoge los siguientes principios éticos como rectores de su gestión ética:

- La labor primordial del servidor público y contratista es servir a la ciudadanía.
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Es imperativo del servicio público el cuidado de la vida y la protección de la dignidad humana en todas sus formas.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La finalidad de la SDIS es contribuir desde el servicio y cuidado de lo público a la transformación de las condiciones de vida de toda población para la disminución de la segregación.
- Es inherente al servicio público el constante proceso de mejoramiento y crecimiento personal del servidor/a público/a.
- Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.

Adoptados estos principios se derivan los valores éticos asociados a los comportamientos o conductas.

0 3 4 2 '4
12 ABR 2013

Valores Éticos en la SDIS

Los valores son características ideales de las personas y de su comportamiento ético. Por medio de los valores éticos se reconocen cualidades fundamentales para la sana convivencia y el cumplimiento de las responsabilidades con los demás y con el entorno vital. De igual manera, los valores permiten evaluar el comportamiento ético de las personas y la correcta gestión de las organizaciones, empresas o entidades públicas.

La Secretaría Distrital de Integración Social adoptó en este Código de Ética los siete valores éticos establecidos en el Ideario Ético del Distrito y de manera colectiva definió cada valor acorde con la dinámica propia de la entidad.

Vocación de Servicio

El valor de servir a los demás desde una actitud franca, natural, sincera, dedicada, cordial y amable, brindando el trato que a cada quien le gustaría recibir, encaminado a la realización de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas, como también a la satisfacción de sus necesidades y demandas. Mediante la vocación de servicio se reflejan en la práctica los valores del respeto, la probidad, la solidaridad y la equidad.

En la Secretaría Distrital de Integración Social la vocación de servicio se refleja en la calidad, calidez y oportunidad de sus servicios, tanto en la atención brindada a los ciudadanos y ciudadanas como en las relaciones interpersonales de las y los servidores públicos, donde prevalece el reconocimiento y realización de sus derechos como el cumplimiento de sus deberes.

Respeto

Dar valor a los demás en el reconocimiento, protección y garantía de derechos, en la diferencia. Desde el respeto se valoran opiniones, creencias, estilos de vida, costumbres, cultos, orientación sexual, propias y de los demás. No se admite ningún tipo de

vulneración, maltrato, discriminación, agresión, humillación, indiferencia y/o desconocimiento de las personas, cualquiera sea su condición.

La Secretaría Distrital de Integración Social desde el respeto promueve la cultura del buen trato para contribuir a mejorar el clima organizacional, la convivencia laboral y fortalecer los canales de comunicación en la entidad.

Equidad

Dar a cada quien lo que le corresponde. A través del valor de la equidad se buscan condiciones de justicia social para garantizar los derechos de los ciudadanos sin distinción de condición social, económica, cultural, étnica, religiosa, de género, sexual, entre otras. Más allá de las diferencias todos los seres humanos son iguales en dignidad y deben gozar de igual trato, consideración y respeto.

En la Secretaría Distrital de Integración Social la equidad se expresa en el reconocimiento, inclusión y ausencia de discriminación por cualquier situación o condición, rechazando todo tipo de arbitrariedad e injusticia, aplicando criterios de igualdad para la distribución de bienes y servicios, brindando garantía de los derechos y deberes de los servidores y servidoras públicos, de los ciudadanos y ciudadanas, posibilitando la participación en las decisiones que los afecten.

Responsabilidad

Hacerse cargo de las consecuencias que trae consigo la expresión de las palabras, la manifestación de los actos, actitudes y comportamientos. Reconocer la afectación generada por las decisiones y los compromisos asumidos. La Responsabilidad es desarrollar toda obligación o trabajo con efectividad, celeridad, calidad y compromiso.

En la Secretaría Distrital de Integración Social con responsabilidad se coopera en el desarrollo la misión institucional, con diligencia y autodisciplina se da respuesta oportuna a dificultades, problemas y/o conflictos. Es una condición esencial para fortalecer el trabajo en equipo.

Solidaridad

Reconocer a los demás en su dignidad humana, en su condición de seres sociales, en la necesidad de compartir afecto, abrigo y ayuda. Se manifiesta con equidad, justicia y respeto. Desde la solidaridad no hay lugar a la indiferencia e individualismo y el interés colectivo prevalece sobre el interés individual.

En la Secretaría Distrital de Integración Social la solidaridad es el rasgo que distingue la actitud y espíritu del servicio público. Desde la ayuda y cooperación se vive el sentido que encarna el acto humano de dar lo mejor de sí mismo para que Otros logren lo mejor de ellos mismos.

Probidad

Este valor conjuga todos los valores éticos con integridad y rectitud. Es la coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace. Ser probo es ser honesto, veraz y franco, es velar por el cuidado del bien individual y colectivo, es respetarse a sí mismo y los demás, generando reconocimiento y confianza.

En la Secretaría Distrital de Integración Social la probidad conlleva al adecuado manejo de los recursos públicos donde prevalece la transparencia y se fortalece la cultura ética en la gestión pública.

Trabajo en Equipo

La fuerza vital de cualquier entidad. Es la integración de esfuerzos individuales para el logro de objetivos comunes. Promueve la participación, la comunicación, la creatividad, la motivación, el liderazgo personal y colectivo. Genera reconocimiento y estímulo por el trabajo.

En la Secretaría Distrital de Integración Social el trabajo en equipo permite alcanzar una mayor productividad laboral, mejorar la prestación de los servicios sociales y motivar el ejercicio de la responsabilidad colectiva.

0 3 4 2
12 ABR 2013

Enfoque del Código de Ética

El código de ética de la Secretaría Distrital de Integración Social incorpora los siguientes enfoques:

Desde el ***Enfoque de Derechos*** se parte de reconocer que toda persona es titular de derechos y por ende su satisfacción está determinada por la realización de esos derechos y no de necesidades. Por tanto, desde este enfoque se protege a todo ser humano de las principales privaciones y se garantizan las libertades básicas. Los derechos se ejercen, se respetan, se protegen, se garantizan, no son negociables y se cumplen.

El Enfoque de Derechos parte de la universalidad, la igualdad y la no discriminación, desde allí se desprenden las acciones preferenciales hacia los grupos vulnerables o excluidos de la sociedad. De la interdependencia, la integralidad de todos los derechos, de la participación activa de los titulares de derechos y de la rendición de cuentas de los portadores de obligaciones.

Del enfoque basado en derechos se deriva el ***enfoque de género***, éste contribuye a profundizar en las causas y reducir los efectos del incumplimiento de derechos y del irrespeto a uno de los principios claves de los derechos humanos, el de igualdad y no discriminación. El concepto ***género*** es relacional, su objeto no es la mujer o el hombre sino las relaciones entre mujeres y hombres o entre los ámbitos "masculino" y "femenino" en torno a la distribución de poder. El género como categoría de análisis permite visibilizar las relaciones de poder entre los sexos, identificar inequidades, tipos de discriminación, para tomar medidas posibles que permitan cerrar las brechas y reducir las inequidades encontradas en el análisis. [1]

El ***enfoque diferencial*** parte de un concepto claro del derecho a la igualdad, el cual supone que personas en situaciones similares deben ser tratadas de forma igual y que aquellas que están en situaciones distintas, deben tratarse de manera distinta en forma proporcional a dicha diferencia. "Esta perspectiva, configura la mirada que permite

[1] Barreto, Juanita. En Hacia la Construcción de procesos comunitarios con perspectiva de género. Bogotá, 2003.

visualizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos, que requieren de acciones integradas de protección y restitución de los derechos vulnerados, apuntando de manera inmediata a atender los daños causados y a identificar y afectar simultáneamente los factores que generan o reproducen la discriminación, desigualdad y exclusión"[2].

Desde el enfoque diferencial se parte de una diferenciación positiva y no de una discriminación positiva, encontrando que ciertos grupos de personas tienen necesidades de protección diferenciales a raíz de sus situaciones específicas, y en algunos casos, de su vulneración o vulnerabilidad.

[2] Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital, 2010-2025, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2010.

0 3 4 2 12 ABR 2013

Directrices que orientan la Gestión Ética en la SDIS

Las directrices son orientaciones acerca de cómo debe relacionarse la entidad y los/as servidores/as públicos/as con los diferentes grupos de interés específico (directivos, servidores, contratistas, proveedores, beneficiarios y ciudadanos/as) en concordancia con la puesta en práctica de los valores definidos por la organización.

Las Directrices que guían la gestión ética en la Secretaría Distrital de Integración Social son:

- Hacer estricto seguimiento y mejora a los mecanismos destinados a garantizar la imparcialidad, la igualdad de oportunidades y la objetividad en la contratación.
- Promover el reconocimiento y respeto por la diversidad y la diferencia social, cultural, religiosa, étnica, sexual, entre otras.
- Garantizar la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones que afectan la entidad y los intereses de la ciudadanía.
- Garantizar el acceso equitativo de los usuarios/as a los servicios y bienes que presta la entidad.
- Propender por un ambiente de trabajo libre de acoso laboral o sexual, discriminación, maltrato, humillación e injusticia.
- Reconocer y proteger los derechos de los servidores/as, proveedores/as, usuarios/as y ciudadanos y ciudadanas.
- Fomentar y mantener un ambiente laboral donde prevalezca la confianza, la equidad laboral, donde se propicie la autoestima, el reconocimiento justo del trabajo.
- Fortalecer las instancias y mecanismos establecidos para el abordaje y resolución de los conflictos de convivencia laboral dentro de la entidad.
- Promover y apoyar estrategias para el mejoramiento del clima organizacional, desarrollando un liderazgo participativo dentro de todos los equipos de trabajo.
- Adelantar procesos de formación y de capacitación oportuno para los servidores/as de la entidad, que promuevan la cualificación del ejercicio profesional y que contribuyan a mejorar la comunicación intra e interpersonal.
- Socializar la visión, misión, organización y procesos de la entidad con todo el personal de nivel directivo, contratistas, servidores/ras públicos, proveedores, ciudadanos y ciudadanas en la entidad.

- Velar porque la incorporación y promoción de los servidores/as públicos de la entidad se efectúe mediante procedimientos transparentes basados en el mérito, la evaluación de desempeño, los antecedentes, los comportamientos éticos y el compromiso con el servicio que presta la entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo mediante estrategias que mejoren la comunicación interna con los servidores/as, contratistas y proveedores/as y la comunicación externa con los participantes de los servicios y ciudadanos y ciudadanas en general.
- Desarrollar una gestión pública que garantice el buen cumplimiento de la misión y visión de la entidad.
- Apoyar la conformación permanente de equipos de gestores/as éticos y la definición de estrategias que fortalezcan la gestión ética de la entidad.
- Establecer y apoyar estrategias de socialización, implementación del código de ética, como también el seguimiento y evaluación al conocimiento y cumplimiento del mismo por parte de todos los servidores/as de la entidad, contratistas, proveedores/as, participantes de los servicios sociales.
- Incluir en los programas de formación, capacitación, inducción y reinducción temas relacionados con la ética.
- Contribuir a la aplicación de estrategias de fortalecimiento de la cultura institucional basados en los principios y valores éticos contemplados en este Código de Ética.
- Afianzar prácticas e iniciativas que contribuyan a fortalecer la cultura organizacional y la gestión ética en la entidad.

- Utilizar un lenguaje propositivo, incluyente y respetuoso para expresar las opiniones acerca de la gestión de las servidoras, servidores y contratistas de la entidad.
- Respetar la vida privada de los compañeros, usuarios del servicio y miembros de la comunidad.
- Promover el diálogo y la concertación como camino para superar las diferencias y resolver los conflictos.
- Generar espacios para la confrontación y retroalimentación individual y colectiva, desde el respeto, la escucha activa y la comunicación apreciativa.
- Rechazar toda conducta abusiva que atente contra la dignidad y la integridad física o mental de los servidores/as de la entidad, sus contratistas y de todas las personas que laboran en la entidad.
- Actuar con imparcialidad en situaciones que involucren afectos e intereses de partidos, movimientos o grupos políticos.
- Apoyar y promover acciones de trabajo voluntario con la comunidad y/o la población vulnerable.
- Manifestar una actitud de comprensión y apoyo ante situaciones de calamidad doméstica, problemas de salud o familiares que puedan presentar los servidores/as de la entidad.
- Rechazar las diferencias ilegítimas entre las personas, la arbitrariedad y la injusticia.
- Atender con diligencia las quejas, reclamos y derechos de petición de los usuarios/as del servicio así como de los servidores(as) de la entidad.
- Asegurar que las pautas de comportamiento y acuerdos para la convivencia laboral que rigen para los usuarios/as se cumplan debidamente para el bienestar de los mismos usuarios/as y la ciudadanía.
- No aceptar o solicitar regalos, dádivas o gratificaciones en el desempeño de sus tareas oficiales.
- Rechazar el tráfico de influencias y todas aquellas acciones en beneficio de intereses particulares y que representen un detrimento del interés público.
- Permitir y promover el acceso a los bienes, servicios, programas u otros incentivos a los que tiene derecho el servidor/ra como miembro de la entidad.

Comportamientos para la Gestión Ética en la SDIS

Los comportamientos que a continuación se describen para los directivos/as, servidores/as públicos, contratistas, proveedores y usuarios son las conductas propias y ejemplares que identifican a las personas que dedican su servicio público en la Secretaría Distrital de Integración Social y que reflejan la práctica de los valores éticos que la entidad ha establecido en el presente Código de Ética.

DE LOS DIRECTIVOS(AS)

- Hacer adecuado manejo de los recursos públicos y sin beneficio propio.
- Disponer de la capacidad para motivar desde su ejemplo, conocimiento, experiencia, ética profesional y autoridad moral.
- Desarrollar un liderazgo participativo desde el cual se genere confianza a los equipos de trabajo y se adelanten procesos de retroalimentación permanente.
- Propiciar el desarrollo profesional del personal a cargo.
- Brindar asesoría, acompañamiento y escucha a sus equipos de trabajo.
- Ejercer un trato equitativo con todo servidor, servidora pública, contratista, proveedor, sin distinción arbitraria de género, orientación sexual, etnia, credo, tipo de vinculación laboral, cargo, condición social.
- Abordar las diferentes situaciones de dificultad, problema y conflicto que puedan presentarse a nivel interpersonal, desde una posición objetiva, haciendo escucha atenta a cada una de las partes y promoviendo acuerdos para la superación de dicha situación.
- Aplicar los mismos criterios de exigencia, evaluación y estímulo para todos los servidores/as que hacen parte del equipo de trabajo.
- Ofrecer un trato respetuoso a sus compañeros y compañeras de trabajo, así como los servidores/as en general, contratistas, proveedores/as, usuarios del servicio y miembros de la comunidad.
- Reconocer y valorar la diversidad de opiniones, conocimientos y expectativas de compañeros(as) de trabajo, superiores, proveedores, usuarios del servicio y miembros de la comunidad.

- Utilizar los bienes y equipos institucionales para los fines relacionados con la misión de la entidad, eso excluye la utilización de éstos con fines particulares del directivo/a o para propósitos ajenos al servicio público.
- Desarrollar y/o fortalecer habilidades de liderazgo personal y colectivo.
- Incentivar y motivar el trabajo en equipo entre los grupos de trabajo.
- Impulsar en los equipos de trabajo, la cooperación y la solidaridad en lugar de la competencia.
- Cumplir con las obligaciones y responsabilidades propias de su gestión en la entidad.
- Conservar y dar el uso adecuado a los recursos físicos y materiales de la entidad, tanto de los asignados a cada directivo/a como de la totalidad de los bienes y equipos de la entidad.
- Conocer, apoyar y participar en las acciones que la entidad implemente ara el desarrollo del Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA.
- Participar en las actividades necesarias para la difusión, implementación y actualización del código de ética. Así como de las actividades que se programen relacionadas con el fortalecimiento de una cultura ética en la entidad.

DE LOS SERVIDORES(AS) Y CONTRATISTAS

- Ejercer un trato equitativo con todo servidor, servidora pública, contratista, proveedor, usuarios, sin distinción arbitraria de género, orientación sexual, etnia, credo, tipo de vinculación laboral, cargo, condición social.
- Propender por la resolución pacífica de los conflictos, la reconciliación y construcción de acuerdos para la convivencia laboral.
- Conocer los derechos y deberes de los ciudadanos y ciudadanas y priorizar su situación de vulnerabilidad frente a cualquier otra consideración.
- Responder de manera adecuada y oportuna a las solicitudes de los ciudadanos y ciudadanas como de los compañeros y compañeras de trabajo.
- Promover el compañerismo, la generosidad, la justicia, la solidaridad y la sensibilidad frente a situaciones críticas de los compañeros y compañeras de trabajo.

- Desarrollar habilidades o estrategias de comunicación que desarrolle la escucha atenta y el fortalezca el trabajo en equipo.
- Desarrollar la capacidad para el trabajo en equipo, la cooperación y la solidaridad en lugar de la competencia.
- Conocer el funcionamiento integral de la SDIS para orientar a los ciudadanos y ciudadanas que lo requieran.
- Hacer un uso adecuado de los recursos públicos incluido el tiempo laboral, así como los bienes físicos y materiales de la entidad.
- Fortalecer las competencias comunicativas para resolver los conflictos a través del diálogo y la concertación.
- Crear espacios de reflexión y balance del trabajo individual y colectivo.
- Cultivar la autodisciplina, la diligencia y efectividad en el ejercicio de las labores cotidianas en el trabajo.
- Hacerse cargo de las emociones y reacciones propias ante situaciones cotidianas en el trabajo.
- Velar por el mantenimiento de un clima laboral de apoyo mutuo, por el compromiso permanente con la comunidad y por la protección y fomento de los bienes y servicios que presta la entidad.
- Participar en las acciones de trabajo voluntario que promueva la entidad para la comunidad y/o población vulnerable.
- Conocer, apoyar y participar en las acciones que la entidad implemente para el PIGA (Plan Institucional de Gestión Ambiental).
- Rechazar las diferencias ilegítimas entre las personas, la arbitrariedad y la injusticia.
- Contribuir a brindar condiciones para la equidad y la igualdad de las poblaciones en exclusión, vulnerabilidad y fragilidad social.
- Ofrecer un trato digno y respetuoso a sus compañeros (as) de trabajo, superiores, proveedores, usuarios del servicio y miembros de la comunidad.
- Acudir al diálogo y la concertación como camino principal para superar las diferencias y resolver el conflicto.
- Respetar la vida privada de los compañeros, usuarios del servicio y miembros de la comunidad.
- Utilizar un lenguaje propositivo, incluyente y respetuoso para expresar las opiniones y sugerencias acerca de la gestión de la entidad.

- Atender con diligencia las quejas, reclamos y derechos de petición de los usuarios/as del servicio.
- Asegurar que las normas de comportamiento y convivencia que rigen para los usuarios/as se cumplan debidamente para el bienestar de los mismos usuarios/as y la ciudadanía.
- Brindar atención e información cálida, eficiente, oportuna y veraz a la ciudadanía con cordialidad y respeto.
- No aceptar o solicitar regalos, dádivas o gratificaciones en el desempeño de sus tareas oficiales.
- Actuar con total imparcialidad en situaciones que involucren afectos e intereses de partidos, movimientos o grupos políticos.
- Utilizar los bienes y equipos para los fines relacionados con la misión de la entidad, eso excluye la utilización de éstos con fines particulares del servidor, servidora o contratista para propósitos ajenos a la función pública.
- Reconocer y valorar la diversidad de opiniones, conocimientos y expectativas compañeros (as) de trabajo, superiores, proveedores, usuarios del servicio y miembros de la comunidad.
- Participar en las actividades del programa de capacitación de la entidad.
- Desarrollar y/o fortalecer habilidades de liderazgo personal y colectivo.
- Participar en las actividades necesarias para la difusión, implementación y actualización del código de ética. Así como de las actividades que se programen relacionadas con el fortalecimiento de una cultura ética en la entidad.
- Cumplir con las obligaciones y responsabilidades propias de su trabajo y cargo.
- Guardar confidencialidad y reserva en el manejo de información institucional que así lo requiera.

DE LOS PROVEEDORES

- Conocer la misión y visión de la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Conocer el funcionamiento integral de la SDIS para orientar y referenciar a los ciudadanos/nas a otros servicios sociales que así lo requieran.
- Hacer adecuado manejo de los recursos públicos y sin beneficio propio.

- Ejercer un trato equitativo con todo servidor, servidora pública, contratista, usuarios de los servicios sociales, sin distinción arbitraria de género, orientación sexual, etnia, credo, tipo de vinculación laboral, cargo, condición social.
- Aplicar los mismos criterios de exigencia para todos los usuarios de los servicios sociales, atendiendo a manuales de procedimientos y demás criterios establecidos en los anexos técnicos.
- Ofrecer un trato respetuoso a sus compañeros y compañeras de trabajo
- Asegurar que las pautas de comportamiento y acuerdos para la convivencia laboral que rigen para los usuarios/as se cumplan debidamente para el bienestar de los mismos usuarios/as y la ciudadanía.
- Responder de manera adecuada y oportuna a las solicitudes de los ciudadanos/nas como son: quejas, reclamos y derechos de petición.
- Conocer los derechos y deberes de los ciudadanos y ciudadanas y priorizar su situación frente a cualquier consideración.
- Brindar atención e información cálida, eficiente, oportuna y veraz a la ciudadanía con cordialidad y respeto.
- Cumplir con las obligaciones y responsabilidades propias de su trabajo y cargo.
- Divulgar al interior de sus equipos de trabajo el presente código de ética.

DE LOS Y LAS PARTICIPANTES EN LOS SERVICIOS SOCIALES

- Solicitar de manera respetuosa atención e información acerca de los servicios que brinda la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Ejercer un trato digno, amable y respetuoso a los servidores/ras públicos que brindan atención e información sobre los servicios de la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Facilitar todos los datos, documentos e información que se requiera para la inscripción e ingreso a los servicios que brinda la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Acudir a las entrevistas en el horario establecido con los profesionales y participar en las actividades indicadas como parte de su proceso de integración social.

- Facilitar información veraz sobre las circunstancias personales, familiares y económicas, para el ingreso al servicio social.
- Comunicar los cambios que se produzcan en su situación personal, familiar, social, económica, puedan afectar la prestación de los servicios y /o beneficios percibido, en el plazo que establecido por la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Aceptar y cumplir las normas, requisitos y procedimientos para el uso y disfrute de los servicios sociales que ofrece la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Presentar de manera respetuosa sugerencias, quejas y reclamaciones relacionadas con la calidad en la atención recibida.
- Solicitar de manera respetuosa información suficiente y comprensible sobre los servicios, los criterios de adjudicación, las prioridades para recibirlos, los derechos y deberes de los ciudadanos/nas usuarios.
- Destinar los beneficios recibidos a través de los servicios que brinda la Secretaría Distrital de Integración Social, para la cubrir la necesidad para la que fueron concedidos.
- Aguardar las normas de convivencia y respeto dentro de las instalaciones de las diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Dar el uso adecuado a las de las instalaciones de las diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de Integración Social.

0 3 4 2 12 ABR 2013

Orientaciones para la Prevención y Abordaje de Conflictos

La Secretaría Distrital de Integración Social desde el 10 de diciembre de 2007 reglamentó mediante resolución 1392, el Sistema de Prevención y Manejo del Conflicto de Convivencia Laboral (SPMCCL), instancia que desarrolla acciones de prevención de los conflictos de convivencia y promoción de mejores prácticas éticas en el trabajo. El SPMCCL opera mediante 4 componentes: el **Comité de Tratamiento y Manejo del Conflicto** como instancia rectora del Sistema, el **Observatorio Social del Conflicto**, como instancia académico/investigativa que caracteriza la convivencia laboral y brinda asesoría en el abordaje de los conflictos. Los **Núcleos para la Convivencia Laboral** equipos conformados por gestores y gestoras de ética, que adelantan acciones de prevención de los conflictos en cada una de las dependencias de la entidad y los **Comités de Convivencia Laboral** creados a la luz de la resolución 652 de 2012 por el Ministerio de la Protección Social, cuyo objeto es el abordaje de aquellas situaciones que puedan ser tipificadas como acoso laboral.

Desde el SPMCCL se pretende facilitar la comprensión en las relaciones laborales cotidianas, el vínculo emocional positivo, el diálogo constructivo, promoviendo la creación de canales de comunicación y fortalecimiento de los existentes para prevenir los conflictos que afectan la convivencia, o darles un adecuado abordaje en caso que se presenten en cualquier instancia de la Secretaría, siempre en el contexto del lenguaje apreciativo, en procura no sólo de intercambiar información sino también establecer vínculos de solidaridad mediante el reconocimiento de los otros y otras como interlocutores válidos.

Cualquier servidor o servidora público indistintamente su tipo de vinculación laboral, podrá dirigirse ante el Sistema de Prevención y Manejo del Conflicto de Convivencia Laboral, para solicitar orientación, asesoría e intervención en situaciones que afectan su bienestar personal, laboral y que afectan de manera negativa el ambiente en el trabajo. Esta instancia la contactan a través del correo convivenciasdis@gmail.com o directamente en la oficina del Área de Talento Humano de la SDIS.

Proceso de construcción del Código de Ética

La formulación del Código de Ética de la Secretaría Distrital de Integración Social inició en octubre de 2011 y fue un proceso de construcción colectiva liderada por el Sistema de Prevención y Manejo del Conflicto de Convivencia Laboral, con la participación de los gestores y gestoras de ética de la SDIS, quienes desde los Núcleos para la Convivencia Laboral, desarrollan acciones de prevención de los conflictos y promoción de mejores prácticas éticas.

Hasta ese momento, la SDIS tenía como referente ético únicamente el Ideario Ético Distrital, de ahí que en ese mismo año 2011, la Oficina de Control Interno generara un hallazgo por la ausencia de protocolos éticos propios de la entidad. Por tanto, se dio inicio a la formulación del Código de Ética, apoyados en la metodología planteada en el documento *Modelo de Gestión Ética para entidades del Estado: Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico* de la USAID - 2006.

En primer lugar los gestores y gestoras de ética luego de conocer las orientaciones para construir el Código, eligieron por consenso, adoptar los siete valores éticos contemplados en el Ideario Ético Distrital en el Código de Ética SDIS. Posteriormente, en grupos de trabajo se ajustó la definición de cada valor, de acuerdo con lo que se proyecta éticamente en la entidad y se acordó que las definiciones tuvieran una misma extensión en palabras: corta, precisa y clara, entendible para cualquier lector/ra.

En segundo lugar, se conformaron 15 grupos con diferentes actores como son: directivos, servidores/ras de planta, contratistas, proveedores, usuarios y comunidad; se programó la realización de talleres para la construcción del Código de Ética. Cada taller tuvo una participación entre 15 y 20 participantes de las 16 Subdirecciones Locales para la Integración Social y las 11 Subdirecciones Técnicas de la Secretaría Distrital de Integración Social. Se realizó uno con proveedores, uno con usuarios y uno con comunidad.

Como resultado de los talleres se logró definir los principios que orientan el código, las directrices y comportamientos que orientan la gestión ética de la entidad. Posteriormente, en la consolidación de la información y elaboración del documento, se consideró pertinente desde el Comité de Tratamiento y Manejo del conflicto, incorporar al Código, el enfoque de derechos, de género y diferencial, para realzar la importancia de dicho referente normativo y la necesidad de ser apropiado toda la entidad.

De otra parte, se consideró pertinente plantear algunas orientaciones sobre el abordaje de conflictos de convivencia laboral, con el fin de generar un uso práctico del código, que va más allá de cumplir con una exigencia normativa y que se constituya en un documento de trabajo, en un recurso de apoyo en el trabajo en lo que concierne a las relaciones interpersonales como en el abordaje de las dificultades propias de la convivencia laboral.

Finalmente, este documento fue socializado con el Consejo Directivo, la Oficina Jurídica y con los diferentes componentes del Sistema de Prevención y Manejo del Conflicto, instancias que realizaron sus diferentes aportes y que permitieron consolidar el presente Código de Ética de la SDIS.