POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	**Versión**	**Descripción del cambio**
30/06/2022	01	En el marco de la reestructuración de la EMB, se actualiza el nombre del proceso (De PE-Planeación Estratégica a CA – Cumplimiento y Anticorrupción y el código del documento (De PE-DR-008_V.02 a CA-DR-002_V.01) y actualización general del documento
21/11/2023	02	Creación del documento.
20/04/2026	03	La presente Política se actualiza con el fin de armonizarla con la normativa vigente, incorporar el valor de la Empatía y ajustar su alcance al contexto del Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública (SIGRIP).

Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SG
Ver Firma Digital Julian Camilo Mendoza Castañeda Profesional de la Oficina de Asuntos Institucionales	Firmado digitalmente por Verónica María Gutiérrez Ustáriz Verónica María Gutiérrez Ustáriz Jefe de la Oficina de Asuntos Institucionales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño *Nota 1	Ver Firma Digital Claudia Marcela Galvis Russi Representante de la Alta Dirección SG

Apoyo metodológico: Jorge Eduardo Aldana Castaño - Oficina Asesora de Planeación

*Nota 1: La aprobación del documento se da mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Acta N° 003 del 20 de abril de 2026.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 4
2. MARCO NORMATIVO 6
3. OBJETIVOS 7
3.1. OBJETIVO GENERAL 7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7
4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA 7
4.1. ALCANCE 7
4.2. VALORES DE INTEGRIDAD 8
4.3. ACTUACIONES FRENTE A SUS ACTORES INVOLUCRADOS 9
I. Con los accionistas y la Junta Directiva 9
II. Con nuestros servidores públicos 9
III. Con nuestros contratistas 9
IV. Con las entidades y organismos del orden internacional, nacional, distrital y territorial 9
V. Con los órganos de vigilancia, inspección y control 10
VI. Con los grupos de valor 10
VII. Con los grupos de interés 10
5. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN 10
5.1. PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD 10
5.2. GESTORES DE INTEGRIDAD 11
5.3. RECETARIO PARA LA INTEGRIDAD – CAJA DE HERRAMIENTAS 11
5.4. ADHESIÓN AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA 12
5.5. JORNADA ANUAL DE TRANSPARENCIA 12
5.6. PUBLICACIÓN DE LAS AGENDAS DEL NIVEL DIRECTIVO 12
5.7. DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS 13
I. Declaración de bienes y renta y de la actividad económica privada - SIDEAP 13
II. Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés – SIGEP y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – DIAN - Ley 2013 de 2019, Decreto Distrital N.º 640 de 2025 y Acuerdo Distrital N.º 782 de 2020 13
5.8. MEDIDAS DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERÉS 13
5.9. DECLARACIÓN GENERAL DE CONFLICTO DE INTERESES – MÓDULO CONFLICTO DE INTERESES - SIDEAP 14
5.10. ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA (SIGRIP) 14

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

6. COMUNICACIÓN 15
7. COMPROMISO ÉTICO 15
8. CANALES DE DENUNCIA 15
9. SANCIONES 16
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 16

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2015, en el marco del proceso de ingreso de Colombia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) realizó un diagnóstico sobre la realidad de los códigos éticos adoptados por las entidades públicas, los cuales se encontraban estructurados principalmente a partir del Modelo Estándar de Control Interno (MECI). Este ejercicio evidenció la necesidad de contar con un referente común que fortaleciera el comportamiento ético en el servicio público y sirviera como base para la adopción de un código único de integridad.

En este contexto, y atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, el DAFP desarrolló, a través de un proceso participativo, el "Código de Integridad", un código tipo de carácter general y conciso que estableció mínimos homogéneos de integridad aplicables a todos los servidores públicos del país. En concordancia con lo anterior, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. adoptó el Código de Integridad del Servicio Público Distrital mediante el Decreto Distrital 118 de 2018, modificando parcialmente el Decreto Distrital 489 de 2009 en lo relacionado con los Gestores de Integridad.

De manera complementaria, el artículo 2.2.22.3.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1.º del Decreto Nacional 1499 de 2017, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el propósito de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y las necesidades de la ciudadanía, con integridad y calidad en la prestación del servicio público. A su vez, el artículo 2.2.22.2.1 del mismo decreto estableció que las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el DAFP se denominarán Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, dentro de las cuales se incluye la Política de Integridad.

En atención a este marco normativo y de conformidad con el Manual Operativo del MIPG expedido por el DAFP, la Empresa Metro de Bogotá S.A. adoptó el componente de Integridad como una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del MIPG en la Entidad, mediante el artículo 7.º de la Resolución No. 1005 de 2021, sustituido por el artículo 10.º de la Resolución No. 1047 de 2023. En este sentido, la EMB reconoce la necesidad de establecer lineamientos internos que articulen los elementos del marco de integridad institucional, orientados a propiciar un entorno organizacional que favorezca el comportamiento ético de los servidores públicos y contribuya al fortalecimiento de la confianza ciudadana.

Desde un enfoque preventivo, el Manual Operativo del MIPG establece que las entidades públicas deben implementar un marco o modelo de integridad que incluya la formación y el fortalecimiento de los valores del servicio público definidos en el Código de Integridad, la identificación temprana y adecuada gestión de los conflictos de intereses, la disposición de mecanismos de denuncia y la implementación de controles internos que permitan el seguimiento efectivo de los riesgos de gestión y corrupción, así como la aplicación de acciones de mitigación. En este sentido, la preocupación por mejorar el comportamiento ético y promover una gestión íntegra en el servicio público ha puesto de

relieve la importancia de fortalecer las capacidades institucionales y de los servidores públicos en materia de integridad como una medida preventiva fundamental en la lucha contra la corrupción.

En esta misma línea, la Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas, en su Capítulo VI, desarrolla el Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública (SIGRIP), incorporando lineamientos específicos para la administración del riesgo de integridad en el marco del componente programático denominado Estrategia Institucional para la Lucha contra la Corrupción, particularmente en lo relacionado con la Administración del Riesgo, desarrollada en el Anexo Técnico de los Programas de Transparencia y Ética Pública. En dicho contexto, se identifican como principales amenazas a la integridad pública el soborno, el fraude, la inadecuada gestión del conflicto de intereses, la corrupción y los riesgos asociados al Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP).

En coherencia con lo anterior, la Empresa Metro de Bogotá S.A. ha definido la implementación del SIGRIP como un mecanismo preventivo de apoyo, orientado a identificar y mitigar situaciones que puedan afectar la integridad institucional, sin perjuicio del enfoque cultural, pedagógico y preventivo de la Política de Integridad y Ética.

La apuesta por la integridad pública parte del reconocimiento de que el fortalecimiento del comportamiento ético en el servicio público requiere la articulación de acciones desarrolladas por las entidades, los servidores públicos y la ciudadanía. Esta interacción, representada en el denominado "triángulo de integridad" diseñado por el DAFP, se traduce en entidades transparentes, eficientes y abiertas que rinden cuentas; servidores públicos comprometidos y probos; y ciudadanos participativos y corresponsables. En concordancia con la definición adoptada por la OCDE, la integridad pública se entiende como la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, con el fin de priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público.

Ilustración 1: Triángulo de la Integridad Pública: Entidades, Servidores y Ciudadanía



Fuente: Función Pública 2017

Con base en lo anterior, la Empresa Metro de Bogotá S.A. presenta su Política de Integridad y Ética en cumplimiento del MIPG, como un instrumento orientado a fortalecer una cultura organizacional coherente con los valores del servicio público, promover comportamientos éticos en el ejercicio de las funciones y contribuir de manera efectiva a la prevención de riesgos que puedan afectar la integridad institucional.

2. MARCO NORMATIVO

La presente Política se soporta en el marco normativo vigente que regula la gestión pública, la integridad institucional y la prevención de la corrupción, el cual se relaciona a continuación:

Tabla 1: Marco normativo aplicable a la Política de Integridad y Ética

Norma	Descripción
Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional…"	El artículo 3° establece los principios que rigen el ejercicio de la función pública, entre ellos la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.
Acuerdo Distrital 244 de 2006 "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital"	Define los principios y valores éticos institucionales que deben inspirar la conducta y el quehacer de las servidoras y servidores públicos distritales en el ejercicio de sus funciones.
Ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"	Establece, entre otros aspectos, el régimen de derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones aplicables a los servidores públicos.
Decreto Nacional 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015…"	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual incorpora la política de integridad y el Código de Integridad del Servicio Público dentro de la dimensión de Talento Humano.
Decreto Nacional 484 de 2017 "Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015…"	Ajusta las fechas para la presentación de la declaración juramentada de bienes y rentas en entidades del orden nacional y territorial.
Ley 2195 de 2022 "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción…"	Establece disposiciones orientadas a la prevención de la corrupción y el fortalecimiento de la cultura de la legalidad e integridad; en su artículo 31 ordena la elaboración de los Programas de Transparencia y Ética Pública.
Resolución EMB No. 1047 de 2023 "Por la cual se establece el Sistema de Gestión y Desempeño de la Empresa Metro de Bogotá"	Adopta el componente de Integridad como una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional para la operación del MIPG en la EMB.
Acuerdo Distrital 927 de 2024 "Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo	Incorpora la integridad como eje transversal para fortalecer la confianza ciudadana, promoviendo acciones de transparencia, prevención de la

Norma	Descripción
Distrital 2024–2027 'Bogotá Camina Segura'"	corrupción, corresponsabilidad, rendición de cuentas e innovación pública.
Decreto Distrital 640 de 2025 "Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública"	En el Título 15 adopta el Código de Integridad del Servicio Público Distrital, define valores mínimos, regula el Plan de Gestión de la Integridad y desarrolla la figura de los Gestores de Integridad y sus responsabilidades.
Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas – Versión 7 – Departamento Administrativo de la Función Pública	En el Capítulo VI desarrolla el Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública (SIGRIP), incorporando lineamientos para la administración del riesgo de integridad e identificando amenazas como soborno, fraude, conflictos de interés, corrupción y riesgos LA/FT/FP.

Fuente: Elaboración propia con base en normativa vigente.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar mecanismos institucionales que promuevan y consoliden la integridad en la Empresa Metro de Bogotá S.A., con el fin de garantizar un comportamiento ético y probo, prevenir y mitigar conductas de corrupción y fortalecer el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de la Política son:

- Promover la apropiación de los valores del servicio público y los comportamientos asociados a los mismos.
- Propiciar relaciones transparentes, eficientes y abiertas entre la EMB y sus grupos de valor e interés.
- Implementar estrategias para mejorar el comportamiento ético y la gestión íntegra en el servicio público como mecanismo para la lucha contra la corrupción.

4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA

4.1. ALCANCE

La presente Política está dirigida a la Asamblea General de Accionistas, a los miembros de la Junta Directiva, la Gerencia General, directivos, trabajadores oficiales y a todos los contratistas de la EMB independiente de su modalidad de contratación.

La Asamblea General de Accionistas, los miembros de la Junta Directiva, los servidores públicos y los contratistas vinculados a la EMB adoptarán la Política de Integridad y Ética, y sus comportamientos revelarán la interiorización del Código de Integridad adoptado y el cumplimiento de la Ley.

Todos estos actores tienen como compromiso institucional, brindar apoyo y colaboración a las entidades que requieran información, a través de los canales, procedimientos y de acuerdo con las políticas definidas por la Entidad para este propósito.

4.2. VALORES DE INTEGRIDAD

La Asamblea General de Accionistas, los miembros de la Junta Directiva, la Gerencia General, directivos, trabajadores oficiales y contratistas de la Empresa Metro de Bogotá S.A., se adhieren y adoptan de manera integral los valores definidos en el Código de Integridad del Servidor Público Colombiano, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en julio de 2017, los cuales fueron adoptados por el Distrito Capital y por la Empresa Metro de Bogotá S.A. en sus respectivos Códigos de Integridad.

De hecho, teniendo en cuenta que la normatividad y las guías expedidas por la administración nacional y distrital establecen lineamientos mínimos en materia de integridad, y que en el marco de la Semana de la Integridad 2023, a través de un ejercicio participativo con las servidoras, los servidores públicos y los contratistas de la Empresa Metro de Bogotá S.A., se evidenció la voluntad institucional de fortalecer dichos valores, se decidió incorporar un valor adicional que reflejara el actuar cotidiano de quienes se vinculan con la Entidad y complementara los valores del servicio público. En virtud de una votación mayoritaria, se adoptó el valor de la empatía.

En consecuencia, los valores de integridad adoptados por la Empresa Metro de Bogotá S.A. son los siguientes:

1. Honestidad.
2. Respeto.
3. Compromiso.
4. Diligencia.
5. Justicia.
6. Empatía.

El Código de Integridad de la EMB comprende una definición por cada uno de los valores mencionados y una lista de las acciones que orientan la integridad del comportamiento de los servidores públicos y contratistas de la EMB.

4.3. ACTUACIONES FRENTE A SUS ACTORES INVOLUCRADOS

I. Con los accionistas y la Junta Directiva

Las relaciones de la EMB con sus accionistas y con los miembros de la Junta Directiva, se sustentan en el marco estatutario y legal vigente y se desarrollan bajo condiciones de mutuo respeto, imparcialidad y cumplimiento del Código de Integridad y de la Política de Integridad y Ética adoptada.

II. Con nuestros servidores públicos

La EMB fomenta un clima laboral basado en los valores del Código de Integridad del Servidor Público Colombiano. La EMB asegura que las decisiones adoptadas respecto a los empleados públicos y trabajadores oficiales se basen en equidad, mérito, desempeño y otros factores objetivos relacionados con las responsabilidades de su cargo.

Los servidores públicos no discriminan a ninguna persona por razones de sexo, género, raza, origen, lengua, religión, opinión, política o filosofía. De igual forma, la EMB, promueve el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

Los servidores públicos no utilizan su investidura o vinculación para obtener un beneficio por fuera de esta o para un propósito diferente al de identificarse como empleado de alguna de ellas; adicional a esto, apropian el principio de defensa del interés general y la defensa de los recursos públicos. La misma regla se aplica a los contratistas en el marco de su vinculación con la empresa.

III. Con nuestros contratistas

La EMB promueve que sus contratistas conozcan y compartan los valores previstos en el Código de Integridad. En este sentido, exige de estos, un comportamiento alineado con la Política de Integridad y Ética, y con las demás normas y políticas que apliquen, principalmente en transparencia, seguridad de la información, seguridad industrial, ambiental y calidad. Adicionalmente, incorpora la gestión del conflicto de intereses como estrategia preventiva para la identificación, declaración oportuna y adecuada gestión de los potenciales riesgos de corrupción. Al mismo tiempo, procura la cooperación en los compromisos de la EMB con sus áreas de interés y con la sociedad.

IV. Con las entidades y organismos del orden internacional, nacional, distrital y territorial

Las relaciones interinstitucionales de la EMB se basan en el mutuo respeto, reconocimiento, imparcialidad y confianza, teniendo en cuenta sus funciones y necesidades.

La EMB mantiene relaciones responsables con las entidades y organismos del orden internacional, nacional, distrital y territorial, para lo cual atiende con la debida diligencia las

solicitudes, evalúa las peticiones y realiza los acuerdos necesarios para cumplir los cometidos estatales, dentro del marco de la legalidad técnica y financiera.

V. Con los órganos de vigilancia, inspección y control

La EMB mantiene relaciones basadas en la cooperación, el respeto y la transparencia, con las autoridades y los órganos de administración, vigilancia, inspección y control y, procura atender sus requerimientos e inquietudes, con la debida oportunidad y diligencia.

VI. Con los grupos de valor

Las relaciones que genere la EMB con cualquier organización, grupo o individuo que pueda verse afectado de manera directa por las actividades realizadas en el área de influencia de los proyectos que adelanta según su objeto, tendrán como marco las normas legales vigentes y, en cualquier caso, se desarrollarán bajo la Política de Integridad y Ética adoptada por la Empresa.

VII. Con los grupos de interés

Las relaciones que genera la EMB con las personas naturales o jurídicas que se ven afectados de manera indirecta con los proyectos que adelanta la Empresa según su objeto y que tienen un interés especial en su gestión y resultados, tendrán como marco las normas legales vigentes y, en cualquier caso, se desarrollarán bajo la Política de Integridad y Ética adoptada por la empresa y en cumplimiento de la normatividad aplicable.

5. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

5.1. PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

De acuerdo con la *"Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital"* expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en el año 2018, el Código de Integridad por sí solo no es suficiente para convertirse en un instrumento de promoción de una cultura de integridad que sirva de guía de comportamiento para los servidores públicos y de tal manera sea un elemento fuerte de prevención de la corrupción y situaciones de ilegalidad. Por eso, las recomendaciones generales en esta materia indican que es necesario crear un sistema de socialización, apropiación e interiorización de este tipo de códigos.

En esa medida, de conformidad con los artículos 336 y 337 del Decreto Distrital 640 de 2025, que sustituyen la regulación contenida en el Decreto Distrital 118 de 2018, se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Distrital, y se establece la obligación en cabeza de las entidades y organismos distritales de formular y desarrollar un Plan de Gestión de la Integridad, el cual debe incluirse en el Programa de Transparencia y Ética pública - PTEP para cada vigencia, como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente.

De esta manera, la EMB elabora un Plan de Gestión de la Integridad por cada vigencia toda vez que permite establecer y materializar la estrategia de implementación y apropiación del Código

de Integridad de la EMB, de sus valores y principios de acción, mediante el desarrollo de procesos pedagógicos e innovadores. Asimismo, esto permite manifestar el compromiso y liderazgo del equipo directivo en la consolidación de la cultura de integridad de la entidad.
Para la formulación de su Plan de Gestión de la Integridad la EMB tiene en cuenta las siguientes etapas:

1. Alistamiento;
2. Armonización y/o Actualización;
3. Diagnóstico;
4. Implementación; y
5. Seguimiento y Evaluación.

Para asegurar el cumplimiento de las actividades asociadas al Plan de Gestión de la Integridad existe el Equipo de Gestores de Integridad, quienes están al frente de la divulgación y promoción de los valores de integridad contenidos en el Código de Integridad dentro de la EMB.

5.2. GESTORES DE INTEGRIDAD

El artículo 6º del Decreto Distrital 489 de 2009, modificado por el artículo 4º del Decreto Distrital 118 de 2018, mediante el cual se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público Distrital, estableció que los Gestores de Integridad son servidores del Distrito Capital encargados de liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital, disposición que se encuentra actualmente compilada, actualizada y vigente en el artículo 339 del Decreto Distrital 640 de 2025.

Los Gestores de Integridad son servidores públicos con actitud de servicio, cuentan con el reconocimiento de sus compañeros como personas responsables, con un alto compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital, tienen capacidades de liderazgo, comunicativas y organizativas, les interesa el tema de la ética y la integridad, gozan de buenas relaciones interpersonales y tienen la disposición para capacitarse y fortalecer sus habilidades y competencias.

De acuerdo con el Código de Integridad de la EMB algunas de las principales responsabilidades de los Gestores de Integridad son participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de integridad de la Empresa e identificar prácticas de integridad en las distintas áreas o gerencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.

5.3. RECETARIO PARA LA INTEGRIDAD – CAJA DE HERRAMIENTAS

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para facilitar la implementación del Código de Integridad desarrolló el *"Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas"* y la describe como:

La caja de herramientas es una guía práctica de implementación del Código que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de actividades y estrategias para llevar a cabo la

socialización e implementación del Código de Integridad dentro de las entidades. Más allá de las actividades en particular, la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas, de ubicar al servidor público en el centro de estos asuntos y de buscar, a través de actividades lúdicas, innovadoras, dinámicas, simbólicas y reflexivas que impacten en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas, y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores.[1]

En esta caja se encuentran actividades orientadas a capacitar, estimular, comprometer y ejemplarizar. Cada actividad se describe de manera detallada, y consta de una explicación sobre de qué se trata la actividad, cuál es su objetivo, qué insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideren la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla.

Esta herramienta se puede consultar en internet, a través del siguiente enlace:

http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html

El Equipo de Gestores de Integridad en cumplimiento de su responsabilidad de identificar prácticas de integridad en las distintas áreas o gerencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas, puede hacer uso de las actividades dispuestas en la caja de herramientas para dar cumplimiento al Plan de Gestión de la Integridad de la EMB.

5.4. ADHESIÓN AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA

Los servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas de la Empresa Metro de Bogotá S.A. estarán sujetos al régimen del Código de Integridad y de la Política de Integridad y Ética, cuyo cumplimiento será exigible desde el momento de la vinculación y se integrará a los instrumentos contractuales y administrativos que regulen su relación con la Entidad, conforme a la normativa distrital vigente, bien sea a través de la suscripción de un documento adicional o la inclusión de esta obligación en una cláusula del contrato o acuerdo.

5.5. JORNADA ANUAL DE TRANSPARENCIA

El Equipo de Gestores de Integridad de la EMB lidera la realización de la Jornada Anual de Transparencia, en la cual, cada uno de los servidores públicos y contratistas de la Empresa suscriben un Acuerdo de Transparencia de conformidad con lo establecido en el artículo N.º 351 del Decreto Distrital 640 de 2025 o aquel que lo adicione, modifique o sustituya.

5.6. PUBLICACIÓN DE LAS AGENDAS DEL NIVEL DIRECTIVO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Distrital 189 de 2020, derogado y compilado por el artículo 367 del Decreto Distrital 640 de 2025, la EMB debe publicar las agendas

[1] Tomado de: Departamento administrativo de la Función Pública – Sección preguntas frecuentes - ¿Qué es la caja de herramientas"? Disponible en: https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-la-caja-de-herramientas-/28587425

de los servidores del nivel directivo, con el objetivo de garantizar apertura y acceso a información relevante de la gestión de los niveles gerenciales, de conformidad con los parámetros y lineamientos expedidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y su publicación se encuentra a cargo de cada una de las Gerencias, Subgerencias y Oficinas.

5.7. DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS

I. Declaración de bienes y renta y de la actividad económica privada - SIDEAP

Los servidores públicos[2] y contratistas[3] vinculados a la EMB deben diligenciar a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP en el enlace https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/, el formulario único *"Declaración de bienes y renta y de la actividad económica privada"*, en el momento de su vinculación y retiro. En todo caso deberán actualizar dicha información entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia y remitir copia del formulario al área de talento humano de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento. Cuando se presente un cambio que modifique la información reportada en el formulario, este debe ser comunicado y actualizado dentro de los dos (2) meses siguientes a la novedad.

II. Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés – SIGEP y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – DIAN - Ley 2013 de 2019, Decreto Distrital N.º 640 de 2025 y Acuerdo Distrital N.º 782 de 2020

Los servidores públicos y contratistas para su vinculación deberán efectuar el registro y publicación del formato *"Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés"* en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)[4] y deberán cargar una copia digital de la última Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios de la DIAN, esto último si a ello hubiera lugar según las reglas de liquidación del mencionado tributo.

Esta información será actualizada dentro del mes siguiente a la presentación de la Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios de la DIAN correspondiente a cada vigencia. Cuando se presente un cambio que modifique la información reportada en el formulario, este debe ser comunicado y actualizado dentro de los dos (2) meses siguientes a la novedad.

5.8. MEDIDAS DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los servidores públicos y contratistas de la EMB se encuentran en una situación de conflicto de interés cuando su integridad y juicio puedan verse influenciados en el desarrollo de sus responsabilidades, por la posibilidad de escoger entre el interés de la Empresa, el suyo propio o el de un tercero.

[2] Artículo 122 de la Constitución Política; Ley 190 de 1995, artículo 13 y siguiente; Artículo 2.2.16.1 y siguientes del Decreto 1083 de 2015.
[2] Artículo 410 del 640 de 2025.
[3] Artículo 410 del Decreto Distrital 640 de 2025. Literal g) Artículo 2º Ley 2013 de 2019.
[4] Ley 2013 de 2019, Artículo 361 del Decreto Distrital 640 de 2025

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

La EMB adopta una estrategia de gestión preventiva de conflicto de interés con el fin de evitar la afectación del servicio y proteger el interés general, dotando de herramientas a sus administradores, servidores públicos y contratistas, para que puedan enfrentarse a cualquier situación que implique un conflicto de interés y gestionar su trámite de manera correcta.

La EMB a través de la "*Política de Conflicto de Interés"* proporciona la información necesaria y los procedimientos que les permitan a sus administradores, servidores públicos y contratistas, conocer, prevenir y gestionar de manera oportuna los posibles conflictos de interés que puedan presentarse con ocasión del ejercicio de sus funciones.

De igual manera, para complementar el alcance de la aplicación de la *"Política de Conflictos de Interés"* se ha dispuesto canales de denuncias en el que se pueden poner en conocimiento posibles conflictos de interés, el cual se encuentra en el siguiente enlace:

https://www.metrodebogota.gov.co/atencion-servicios-ciudadania/canales-de-denuncia

5.9. DECLARACIÓN GENERAL DE CONFLICTO DE INTERESES – MÓDULO CONFLICTO DE INTERESES - SIDEAP

Los servidores públicos y contratistas de la Empresa deben diligenciar al momento de su vinculación el *"Formato de Declaración de Conflicto de Intereses"* alojado en el módulo de Conflicto de Interés del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP). En todo caso, esta información deberá ser actualizada entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia. Cuando se presente un cambio que modifique la información reportada en dicho formato, este deberá ser comunicado y actualizado dentro de los dos (2) meses siguientes a la novedad.

5.10. ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA (SIGRIP)

La Empresa Metro de Bogotá S.A. reconoce que la promoción de una cultura de integridad y ética pública debe complementarse con mecanismos institucionales de prevención que permitan anticipar y reducir situaciones que puedan afectar la integridad institucional.

En este sentido, la Entidad implementa el SIGRIP, como un instrumento de apoyo orientado a identificar, analizar y mitigar los riesgos que puedan dar lugar a conductas contrarias a los principios de integridad, tales como la corrupción, el soborno, el fraude, la inadecuada gestión de los conflictos de interés y los riesgos asociados al lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas.

El SIGRIP se articula con la presente Política de Integridad y Ética, el Código de Integridad, la Política para la Gestión Integral de Riesgos, el PTEP y los demás instrumentos del MIPG, y se implementa bajo un enfoque preventivo y de debida diligencia en el relacionamiento con contrapartes, proveedores, contratistas y demás terceros.

La aplicación del SIGRIP no sustituye el enfoque cultural y pedagógico de esta política, sino que lo fortalece, al contribuir a la protección de los valores institucionales, la confianza ciudadana y la transparencia en la gestión pública.

6. COMUNICACIÓN

La divulgación de la presente Política de Integridad y Ética estará a cargo del Equipo de Gestores de Integridad en coordinación con la Oficina de Asuntos Institucionales, a través de los canales dispuestos por la Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura.

7. COMPROMISO ÉTICO

La EMB está comprometida con una política de **cero tolerancias** a la corrupción y las conductas que están en contravía de la integridad pública, para lo cual promueve una cultura contra estas conductas y adopta los estándares más altos para la ejecución de operaciones y proyectos.

El Gerente General, los servidores públicos y contratistas de la EMB**,** conocen y comprenden el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, integrado por políticas autónomas e independientes que se articulan bajo el objetivo de promover los estándares de transparencia y lucha contra la corrupción, por lo que son responsables del desarrollo y cumplimiento de los procedimientos orientados a prevenir el riesgo de que los recursos e información de la EMB sean utilizados con finalidad diferente a la que se les haya asignado, especialmente aquellos relacionados con actos de corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y comisión de cualquier otro delito.

La EMB desarrolla e implementa un Programa de Transparencia y Ética Pública o PTEP, el cual debe incluir la Política de Cumplimiento**,** con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción o los riesgos de soborno transnacional que puedan afectar a la EMB.[5].

8. CANALES DE DENUNCIA

Los servidores públicos y contratistas de la EMB adoptarán todas las medidas que disponga el *"Procedimiento Interno de Reporte de Denuncias"* que defina la Junta Directiva en desarrollo de las funciones atribuidas en los Estatutos Sociales.

En todo caso, los canales dispuestos por la EMB y por la Administración Distrital para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflictos de intereses y protección de identidad del denunciante, son los siguientes:

- Canal Ético de la EMB – La EMB ha dispuesto un canal ético exclusivo para la recepción de denuncias por actos de corrupción en el que, a través del Formulario de Reporte, la ciudadanía puede radicar sus denuncias: https://www.metrodebogota.gov.co/atencion-servicios-ciudadania/canal-etico.

[5] Conforme a lo establecido en la Ley 2195 de 2022.

- Correo electrónico de la EMB exclusivo para la recepción de denuncias: denuncias_emb@metrodebogota.gov.co.
- Ventanilla de correspondencia de la EMB: Carrera 9ª # 76 – 49 Pisos 3 y 4.
- Teléfono atención al ciudadano (PQRSD): +57 601 555 33 33 ext. 1135, 1189 y 1190.
- Puntos de atención al ciudadano presencial de la EMB.
- Red CADE.
- *"Bogotá Te Escucha"* - Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas - A través de esta plataforma se centralizan las denuncias por presuntos actos de corrupción recibidas por los diferentes canales de atención, a través de la ruta https://bogota.gov.co/sdqs/denuncias-por-actos-de-corrupcion.
- Línea 195 – Por este canal los denunciantes tendrán la posibilidad de presentar denuncias y obtener orientación personalizada frente a los casos de su interés.
- Oficina de Control Interno Disciplinario: +57 601 555 33 33 Ext. 1131.

9. SANCIONES

El incumplimiento de los lineamientos establecidos podrá generar sanciones disciplinarias, fiscales y penales para los servidores públicos y contratistas de la EMB, contenidas en la legislación vigente y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa. Las sanciones que se impongan a los contratistas se ceñirán a lo establecido en las normas legales vigentes, el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y el Manual de Contratación adoptado en la EMB.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento de la presente Política de Integridad y Ética se encuentra a cargo de la Oficina de Asuntos Institucionales quien debe presentar un reporte al Comité Institucional de Gestión y Desempeño con las acciones realizadas por cada una de las estrategias de implementación definidas en la Política, por lo menos una vez cada semestre.

De igual forma, el Equipo de Gestores de Integridad de la EMB presentará un reporte anual de sus gestiones al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

En todo caso, la Oficina de Asuntos Institucionales actúa como 2ª línea de defensa respecto de la definición y verificación del cumplimiento de la Política de Integridad y Ética.

Cualquier actualización de la presente Política debe ser realizada por la Oficina de Asuntos Institucionales y puesta a consideración del Equipo de Gestores de Integridad y aprobada por el Comité de Gestión y Desempeño de la EMB.

Con el ánimo de fortalecer el Código de Integridad de la EMB y la presente Política de Integridad y Ética, se pone a disposición de los servidores públicos y contratistas de la EMB el *"Formato de Sugerencias, Recomendaciones y/o Peticiones al Código de Integridad y a la Política de Integridad"*, el cual tiene como objeto fomentar su participación desde la apropiación de los valores del servicio público, de una manera más activa.