

Política institucional en materia de integridad y prevención de la corrupción del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social



Diciembre 2021

Índice

I.	Antecedentes.....	3
II.	Fundamento legal.....	4
III.	Glosario	5
IV.	Siglas y acrónimos.....	10
V.	Objetivo de la política de integridad institucional	11
VI.	Alcance	11
VII.	Ejes rectores y Principios generales en materia de integridad	11
VIII.	Órganos, figuras y documentos rectores en materia de integridad institucional ..	13
IX.	Valores contenidos en el Código de Conducta	18
X.	Pautas de conducta específicas a observar por las personas servidoras públicas del CONEVAL para prevenir los conflictos de intereses y posibles actos de corrupción	19
XI.	Mecanismos para promover el cumplimiento del Código de Conducta y prevenir los posibles conflictos de intereses	21
XII.	Plan de acción corto plazo	22
XIII.	Cumplimiento, supervisión y actualización continua de la Política Institucional en Materia de Integridad y Prevención de la Corrupción	23

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

I. Antecedentes

El 10 de febrero de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia política-electoral, a cuyo artículo 26 se le adicionó el apartado "C" mediante el cual se crea el CONEVAL como un órgano constitucional autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios; sin embargo, el órgano continuará en funciones como organismo público descentralizado de la Secretaría de Bienestar con base en los supuestos que establece el artículo vigésimo transitorio del citado decreto.

El CONEVAL tiene las siguientes funciones: ^{1/2}

- Normar y coordinar la evaluación de la política nacional de desarrollo social y las políticas, programas y acciones que ejecuten las dependencias públicas.
- Establecer los lineamientos y criterios para la definición, identificación y medición de la pobreza, y garantizar la transparencia, objetividad y rigor técnico en dicha actividad.

El CONEVAL, conforme a su mandato constitucional, busca contribuir a mejorar el bienestar de la población mediante la generación de información que se convierta en un insumo que llegue a los tomadores de decisiones y forme parte del ciclo de la política pública, además de apoyar la rendición de cuentas al generar información útil para la ciudadanía y el sector académico con la finalidad de que estos cuenten con instrumentos para vigilar el quehacer gubernamental.

El CONEVAL se apega a los principios rectores del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 referentes a la Honradez y honestidad; Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie; Por el bien de todos, primero los pobres y No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera, ya que como institución, cuyo valor público se basa en la credibilidad y el rigor técnico para generar información objetiva y útil sobre la condición en que se encuentra la población en México, ha sido indispensable manejarse con total transparencia respecto de los resultados de los estudios y el uso de los recursos públicos; actúa con total apego al marco normativo de la Administración Pública Federal y se conduce con la convicción de que la generación de estudios acerca de los grupos vulnerables y de la pobreza contribuirán a mejorar su situación. ³

Misión: Medir la pobreza y evaluar los programas y la política de desarrollo social para mejorar sus resultados y apoyar la rendición de cuentas.

Visión: Somos una institución reconocida por su credibilidad y rigor técnico para generar información objetiva y útil que contribuye a la mejora de la política de desarrollo social.

Se realiza la modificación de la **Política Institucional en Materia de Integridad y Prevención de la Corrupción** (Política de Integridad del CONEVAL), precisando los ejes

¹<https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>

²<https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Paginas/Evaluacion.aspx>

³ La Planeación Institucional 20210-2024 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social se puede consultar en el siguiente enlace:

https://www.coneval.org.mx/quienessomos/PlaneacionInstitucional/Documents/Programa%20%20Institucional%202020_2024%20CONEVAL.pdf

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

rectores, los órganos, figuras y documentos normativos en materia de integridad; considerándola el marco de referencia institucional para garantizar que las personas servidoras públicas, guíen su actuar acorde con los principios, valores, reglas de integridad señalados en el Código de Ética, el Código de Conducta del CONEVAL y en las políticas establecidas para contribuir al combate a la corrupción.

El CONEVAL considera relevante para la consecución de metas y objetivos institucionales, robustecer el sistema institucional de integridad y el marco en el cual se conducen las personas servidoras públicas adscritas a este, para ello establece la presente Política de Integridad del CONEVAL como mecanismo estratégico que permita contar con instrumentos que promuevan una conducta ética de las personas que lo integran, que faciliten el cumplimiento normativo, que contribuyan a la prevención de actos contrarios a la integridad y al control de posibles riesgos éticos, así como a evitar actitudes o actos de discriminación, hostigamiento sexual o acoso sexual, y de conflictos de intereses.

En la Política de Integridad del CONEVAL se consideran las figuras establecidas y los documentos normativos que regulan la actuación de su personal y de las personas que integran la Comisión Ejecutiva del organismo, con la finalidad de brindar a la ciudadanía y a las personas tomadoras de decisiones, la garantía de actuación ética y transparente en el uso de los recursos públicos asignados, la calidad de la información que se genere atendiendo a sus atribuciones conferidas, así como la garantía de protección de los derechos humanos y laborales de las personas servidoras públicas que conforman la institución.

II. Fundamento legal

La Política de Integridad del CONEVAL se modifica atendiendo a lo señalado en:

- ❖ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución) artículo 1 párrafos tercero y quinto, y 134.
- ❖ La Ley Federal de Austeridad Republicana.
- ❖ La Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- ❖ El Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno en el marco de la Política Nacional Anticorrupción.
- ❖ El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
- ❖ Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

En la normatividad que le aplica al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal.

III. Glosario

Austeridad Republicana. Conducta republicana y política de Estado que los entes públicos, así como los Poderes Legislativo y Judicial, las empresas productivas del Estado y sus empresas subsidiarias, y los Órganos Constitucionales Autónomos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.⁴

Código de Conducta. El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad del Ente Público, a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.⁵

Código de Ética. El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno federal, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, instrumento deontológico que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del CONEVAL (Comité de Ética). Órgano colegiado instalado el 25 de septiembre del 2015 para consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta que lleva a cabo la promoción e implementación de acciones permanentes que propician la integridad de las personas servidoras públicas favoreciendo su comportamiento ético. El Comité de Ética tiene, entre otras funciones, la formulación de observaciones y recomendaciones en el caso de la atención de denuncias derivadas del incumplimiento de las normas citadas

Comisión Ejecutiva. Órgano técnico-auxiliar del Comité Directivo, integrado por los seis Investigadores Académicos y el Secretario Ejecutivo del CONEVAL que tiene como funciones proporcionar asesoría técnica, discusión y análisis sobre el monitoreo y la evaluación de la política de desarrollo social, así como la medición de la pobreza en el país, así como aquellas atribuciones establecidas en el artículo 20 del Estatuto Orgánico del CONEVAL

⁴ Artículo 4, fracción I de la Ley Federal de Austeridad Republicana publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de noviembre de 2019.

⁵ Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal publicado en el DOF el 05/02/2019 y modificado el 11/03/2020.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación (CILyND). Instancia encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación y que funge como órgano de consulta y asesoría especializada al interior del CONEVAL, procurando en todo momento, la aplicación de dichas políticas en el centro de trabajo.

Conflicto de intereses. La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas debido a intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Control Interno. Proceso efectuado por el titular, la administración, el órgano de gobierno y los demás servidores públicos de una institución, con objeto de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.⁶

Coordinaciones Generales del CONEVAL. De conformidad con lo señalado en el artículo 29 del Acuerdo por el que se modifica el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social publicado en el Diario Oficial el 1° de septiembre del 2021: Coordinación General de Evaluación, Coordinación General de Análisis de la Pobreza, Coordinación General de Monitoreo de Entidades Federativas y Fortalecimiento Institucional y Coordinación General de Administración.

Corrupción. Abuso de cualquier posición de poder público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.⁷

Directrices. A las 13 directrices establecidas en el art. 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma.⁸

⁶Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de noviembre del 2016.

⁷Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.

⁸Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación, 19 de octubre de 2015. Fuente: CONAPRED.

<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf>

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

Discriminación laboral. Discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencia sexual, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.⁹

Eficacia. Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando, en todo momento, un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.¹⁰

Eficiencia. Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.¹¹

Efectividad. Al cumplimiento de los objetivos y metas programadas.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual: a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.¹²

Gobernanza. Al proceso por el cual una sociedad se dirige, gobierna y gestiona a sí misma, es decir, en esencia, al proceso por el cual el gobierno, las empresas privadas, las organizaciones de la sociedad civil y los ciudadanos interactúan para definir, acordar y decidir sus objetivos comunes y las formas de organización, el tipo de recursos y el conjunto de actividades que resulten necesarios y adecuados para lograr satisfactoriamente los objetivos trazados. La gobernanza es el proceso de dirección mediante el cual se conforman y definen la dirección de la sociedad y la capacidad social para lograr objetivos públicos.¹³

Grupo CONEVAL. A las personas servidoras públicas que ocupan plazas de estructura y eventual que conforma la plantilla de la institución.

Guía. Guía para el otorgamiento de Medidas de Protección a Gestores de Integridad en los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, publicada por la Secretaría de la Función Pública el 4 de octubre de 2018.

⁹ *Idem*

¹⁰ Principios legales y constitucionales que rigen al servicio público, plasmados en los Lineamientos para la emisión del Código de Ética, lineamiento quinto, inciso m) a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas del 12 de octubre de 2018

¹¹ Principios legales y constitucionales que rigen al servicio público, plasmados en los Lineamientos para la emisión del Código de Ética, lineamiento quinto, inciso e) a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas del 12 de octubre de 2018

¹² Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación, 19 de octubre de 2015.

¹³ Aguilar Villanueva, L. F. (2006). Gobernanza y gestión pública. México: Fondo de Cultura Económica.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

Igualdad. Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.¹⁴

Igualdad de género. La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.¹⁵

Integridad. Las personas servidoras públicas actuarán siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.¹⁶

Lineamientos. Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados en el DOF el 28 de diciembre de 2020.

Ombudsperson. Persona designada que tiene el carácter de figura mediadora en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, cuya función es prevenir y atender las prácticas de discriminación y violencia laboral en el CONEVAL, así como de recibir las quejas respectivas, para lo cual deberá conducirse en su actuar de forma imparcial apolítica y autónoma, privilegiando y velando en todo momento por la protección de los derechos de las personas servidoras públicas y/o de la ciudadanía en su contacto con las autoridades dentro del CONEVAL, y propondrá a consideración del pleno de la CILyND para su gestión las quejas que reciba y atienda, esto de conformidad con el Acuerdo para la designación de la persona mediadora Ombudsperson por la Comisión para la igualdad laboral y no discriminación publicado el 17 de octubre del 2018 en el DOF.¹⁷

Persona asesora. Quien orienta y acompaña a la presunta persona víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

¹⁴Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación, 19 de octubre de 2015.

¹⁵Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada en el DOF, 2 de agosto de 2006.

¹⁶Principios legales y constitucionales que rigen al servicio público, plasmados en los Lineamientos para la emisión del Código de Ética, lineamiento quinto, inciso n) a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

¹⁷Concepto tomado del Acuerdo para la designación de la persona mediadora Ombudsperson publicada en el DOF, 17 de octubre de 2018

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

Persona consejera. Quien orienta y acompaña a la presunta persona víctima por hostigamiento sexual y acoso sexual, conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Personas servidoras públicas. El artículo 108, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que se reputarán como personas servidoras públicas a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a las personas servidoras públicas de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Principios rectores. Los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina y rendición de cuentas.

Protocolo HAS. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Protocolo de orden federal.¹⁸

Protocolo de no discriminación. Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.¹⁹

Rendición de cuentas. Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo cual informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.²⁰

Reglas de integridad. Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el artículo 24 del Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal relativas a la actuación pública; a la información pública; a las contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, a los programas gubernamentales; a los trámites y servicios; a los recursos humanos; a la administración de bienes muebles e inmuebles; procesos de evaluación; al control interno y procedimiento administrativo, entre otras y que se consideren indispensables para el cumplimiento de sus objetivos.

¹⁸ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.

¹⁹ Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017.

²⁰ Principios legales y constitucionales que rigen al servicio público, plasmados en los Lineamientos para la emisión del Código de Ética, lineamiento quinto, inciso k) a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

Riesgo ético. Las situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad.

Sistema Nacional Anticorrupción. La instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos.²¹

Transparencia. Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones se conducen bajo un principio de transparencia cuando protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

Valores específicos. Valores que toda persona con cargo público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, considerados por la institución como relevantes para el logro de los objetivos institucionales.²²

IV. Siglas y acrónimos

CILyND. Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación.

CONEVAL. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

DOF. Diario Oficial de la Federación.

LFAR. Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada en el DOF el de 19 noviembre del 2019.

LGRA. Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el DOF el 18 de julio del 2016.

SFP. Secretaría de la Función Pública.

²¹ Art. 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

²² Código de Conducta del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, publicado en DOF el 23 de noviembre de 2021.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

UEPPCI. Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

V. Objetivo de la Política de Integridad Institucional

Propiciar un clima organizacional que favorezca el cumplimiento de los objetivos institucionales (Misión y Visión) en el marco de una cultura institucional de cumplimiento normativo, ética, transparencia y rendición de cuentas, mediante el fortalecimiento del sistema de control interno institucional, la construcción de documentos normativos internos en materia de ética e integridad robustos y claros, la difusión de las figuras establecidas como mediadoras y asesoras en los procesos de atención de denuncias, establecer mecanismos eficientes para recepción y atención de quejas o denuncias, y el establecimiento de programas de difusión, sensibilización, capacitación y promoción de la cultura de ética, transparencia, respeto a los derechos humanos y la responsabilidad en el servicio público.

VI. Alcance

Es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas del CONEVAL e integrantes de la Comisión Ejecutiva, sin importar el tipo de contratación a la que estén sujetos, en el marco de actuación de la Política Institucional de Integridad y Prevención de la Corrupción.

La Política Institucional de Integridad y Prevención de la Corrupción establece el marco de actuación para todas las personas servidoras públicas adscritas a las unidades administrativas del CONEVAL e integrantes de la Comisión Ejecutiva, sin importar el tipo de contratación a la que estén sujetos y es de observancia obligatoria.

VII. Ejes Rectores y principios generales en materia de integridad

La Política de Integridad del CONEVAL considera tres ejes:

- **Promoción de la cultura de integridad.**
- **Prevención de actos contrarios a la integridad y de conflictos de intereses.**
- **Atención y seguimiento a las denuncias de actos contrarios a los Códigos de Ética y de Conducta.**

VII.1 Promoción de la cultura de integridad.

Orientar a que el Grupo CONEVAL esté informado y sensibilizado respecto a la importancia de observar los principios, valores y reglas de integridad del Código de Ética y del Código de Conducta que rigen su actuación mediante campañas de comunicación y/o estrategias de capacitación.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

VII.2 Prevención de actos contrarios a la integridad y de conflictos de intereses.

Contribuir a la prevención de actos de corrupción mediante la difusión del Código de Conducta y los principios y valores que rigen la actuación de las personas servidoras públicas, en el marco de los artículos 6 y 7, de la LGRA.

La LGRA señala:

Artículo 6. Todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Artículo 7. Las personas servidoras públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, las personas servidoras públicas observarán las siguientes directrices:

- I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.*
- II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.*
- III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.*
- IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.*
- V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.*
- VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.*
- VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.*
- VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;*
- IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones.*
- X. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo debido a intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.*

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

- XI. *Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión.*
- XII. *Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado.*
- XIII. *Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.*

VII.3 Atención y seguimiento a las denuncias de actos contrarios a los Códigos de Ética y de Conducta.

Garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos de atención de denuncias por presuntos actos contrarios a la integridad o conflictos de intereses.

Asimismo, en el marco de los tres ejes, desglosados anteriormente, se establecen los siguientes principios generales:

PRINCIPIOS GENERALES:

- ❖ Establecer de manera conjunta, con la Secretaría Ejecutiva, las Coordinaciones Generales y el Comité de Ética del CONEVAL planes y acciones para el fomento de la integridad.
- ❖ Comunicar, sensibilizar y capacitar al Grupo CONEVAL en temáticas para promover la transparencia, la integridad, la no discriminación así como los valores y principios contenidos en el Código de Ética y el Código de Conducta.
- ❖ Enfatizar esfuerzos en las acciones de carácter preventivo que favorezcan la observancia de principios, valores y reglas de integridad éticos y la prevención de los conflictos de intereses, así como promover la administración de riesgos éticos.
- ❖ Asegurar el funcionamiento y transparencia de los mecanismos establecidos para la atención de las denuncias realizadas por actos contrarios a la integridad y conflictos de intereses.
- ❖ Promover el respeto a los derechos humanos de los integrantes del Grupo CONEVAL y de particulares con los que el CONEVAL tenga relación.
- ❖ Promover un ambiente de trabajo basado en la integridad personal y profesional.

VIII. Órganos, figuras y documentos rectores en materia de integridad institucional

VIII.1. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (Comité de Ética)

El CONEVAL cuenta con un órgano colegiado, el cual tiene entre otras funciones la prevención, identificación, atención y seguimiento de posibles conductas contrarias a la Política de Integridad, así como posibles conflictos de intereses.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

El Comité de Ética es un órgano integrado de manera democrática por personas servidoras públicas que actúan en calidad de representantes electos de cada uno los distintos niveles jerárquicos, así como por una persona designada por el Órgano Interno de Control (OIC). En este sentido el Comité de Ética es la instancia responsable de implementar acciones para generar y fortalecer la cultura de valores, ética, integridad y respeto a los derechos humanos en la institución.

El Comité de Ética no es un órgano sancionatorio, su principal función es fungir como órgano de asesoría y orientación institucional en materia de ética pública y conflictos de intereses, así como en la aplicación del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno federal, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta institucional; aunado a fomentar valores y principios en el contexto de la ética, la integridad y el respeto a los derechos humanos en el ejercicio del servicio público, y tiene entre otras funciones, la emisión de determinaciones que consisten en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, de las que, por consiguiente, pueden formularse recomendaciones en el caso de incumplimientos a los referidos Códigos y Reglas.

En el marco de la Política de Integridad del CONEVAL, y de los Lineamientos, el Comité de Ética tiene como obligaciones y atribuciones generales las siguientes:

- ❖ Difundir la Política de Integridad del CONEVAL, así como supervisar su cumplimiento.
- ❖ Difundir y promover la relevancia de la ética pública e integridad entre las personas servidoras públicas del CONEVAL y en las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.
- ❖ Proponer acciones de mejora que favorezcan el cumplimiento de la Política de Integridad del CONEVAL en los tres ejes rectores.
- ❖ Identificar los riesgos, internos y externos, que podrían afectar el cumplimiento de dicha política.
- ❖ Proporcionar asesoría en materia de conflictos de intereses.
- ❖ Da seguimiento a las obligaciones del código de ética así como los protocolos especializados en discriminación, acoso y hostigamiento sexual.
- ❖ Establece planes de trabajo para prevenir acciones contrarias a la ética o posibles actos de corrupción mediante capacitación y difusión
- ❖ Recibir, analizar y revisar las denuncias por incumplimientos a la Política de Integridad, y emitir la determinación correspondiente.
- ❖ Enfatizar la importancia de la ética y promover una cultura ética en toda la organización, proporcionando orientación y apoyo para facilitar la comprensión del Código de Ética y del Código de Conducta.
- ❖ Incentivar la concientización de los principios y valores contenidos en dichos Códigos, a fin de que prevalezcan en la toma de decisiones y el correcto ejercicio de las funciones de las personas servidoras públicas del CONEVAL, y promoverlos entre las personas que se contraten para realizar un trabajo o prestar servicios.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

- ❖ Promover la institucionalización de la práctica de la gobernanza, la conducta ética y la transparencia en el actuar de la persona servidora pública, haciéndole participe en el fortalecimiento de la cultura ética y en su aplicación, para que impere tanto en su ámbito laboral como personal.

VIII.2. El Código de Ética

El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, instrumento deontológico que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

El Código de Ética de las personas servidoras Públicas del Gobierno Federal señala que toda persona servidora pública debe observar los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función. Asimismo, prevé que los valores que toda persona servidora pública debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones sean el interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas.

VIII.3. Las Reglas de Integridad

Las Reglas de Integridad establecen la forma en que las personas servidoras públicas deberán desempeñarse en el ejercicio de la función pública: relativas a la actuación pública; a la información pública; a las contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, programas gubernamentales; trámites y servicios; recursos humanos; administración de bienes muebles e inmuebles; procesos de evaluación; control interno y procedimiento administrativo, entre otras que se consideren indispensables para el cumplimiento de sus objetivos, de conformidad con el artículo 24 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.

Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecen la forma en que las personas servidoras públicas deberán desempeñarse.

VIII.4. El Código de Conducta

El Código de Conducta del CONEVAL reúne los principios constitucionales, valores y reglas de integridad para el ejercicio de la función pública que deberá conocer y adoptar el Grupo CONEVAL así como las personas que integran la Comisión Ejecutiva; respecto a cada una de las acciones y los compromisos descritos, que dan certeza sobre el comportamiento ético al que han de sujetarse en su quehacer cotidiano, previenen conflictos de intereses y delimitando su actuación en situaciones específicas que puedan presentarse durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

El Código de Conducta del CONEVAL, se presenta en estricto apego a la normatividad vigente, a los principios de máxima transparencia y rendición de cuentas, a la misión y visión de la institución, y a lo dispuesto en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se establece: "Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad".

El Código de Conducta del CONEVAL puede consultarse en la siguiente liga electrónica: https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Codigo_Conducta_Sep_2021.pdf

VIII.5. Pronunciamiento Cero Tolerancia

Las personas que conforman el CONEVAL asumen la obligación de ser portavoces del estricto cumplimiento de los principios, valores, reglas de integridad, política de igualdad y no discriminación, cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos.

El combate a la corrupción, a la impunidad, a la violencia, a la desigualdad y a la discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente en congruencia con los principios constitucionales, para eliminar de nuestro entorno las conductas que atentan contra los derechos humanos.

Al respecto, el CONEVAL asume el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, y un absoluto rechazo a cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas. De esta manera, manifiesta de forma enunciativa, más no limitativa, que están prohibidas las conductas que se indican en el Pronunciamiento Cero Tolerancia, el cual puede consultarse en la siguiente liga electrónica:

https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Pronunciamiento_cero_tolerancia.pdf

VIII.6. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

En concordancia con la Constitución y con las leyes que emanan del Congreso de la Unión y los Tratados Internacionales ratificados por el Estado mexicano en materia de derechos humanos, declara su abierto y claro compromiso para alcanzar una cultura de Igualdad Laboral y rechazo a cualquier tipo de discriminación. Por lo anterior, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las personas directivas del centro de trabajo hacia el personal, entre el personal, así como con los particulares con los que se tenga relación.

Con base en lo que establece la fracción III, del artículo 1, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el CONEVAL se rechaza la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la preferencia sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social se puede consultar en la siguiente liga:

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Politica-de-igualdad-laboral-no-discriminacion-del-CONEVAL.pdf>

VIII.7. Ombudsperson

En el CONEVAL se cuenta con la figura mediadora Ombudsperson, para promover la cultura de igualdad y no discriminación en el CONEVAL. Lo anterior atendiendo a lo establecido en el numeral 1 de la *Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015*, a los Lineamientos de Funcionamiento de la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación, y al Acuerdo para la designación de la persona Ombudsperson de fecha 18 de octubre del 2018, como figura fundamental para promover la cultura de igualdad y no discriminación en el CONEVAL, lo cual se puede consultar en la siguiente liga: <https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Acuerdo-designacion-persona-mediadora-OMBUDSPERSON.pdf>

VIII.8. Personas Asesoras en el marco del Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación

En el CONEVAL se cuenta con la figura de Personas Asesoras, quienes tienen la función de orientar y acompañar a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación. Información disponible en el sitio web institucional en la siguiente liga (apartado *Procedimiento y protocolo atención quejas o denuncias*): <https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

VIII.9. Persona Consejera en el marco del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

En el CONEVAL se cuenta con la figura de Persona Consejera quien orienta y acompaña a la presunta persona víctima por hostigamiento sexual y/o acoso sexual, conforme al

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Información disponible en el sitio web institucional en la siguiente liga (apartado *Procedimiento y protocolo atención quejas o denuncias*): <https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

VIII.10 Decálogo de Integridad

Erradicar la corrupción requiere del empleo de diversas herramientas. Una de ellas es fortalecer la cultura de integridad gubernamental mediante la identificación de riesgos éticos en los procesos institucionales —entendidos como situaciones en las que cualquier persona servidora pública potencialmente pudiera transgredir uno o más principios, valores o reglas de integridad—, y con base en tal ejercicio, impulsar la implementación de controles efectivos, para cerrar la puerta a posibles actos de corrupción. Como buena práctica desarrollada con la directriz de la Secretaría de la Función Pública (SFP) a través de la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, se establece el Decálogo de Integridad. El Decálogo está disponible para consulta en la siguiente liga: https://www.coneval.org.mx/Normateca/Documents/Decalogo_integridad_Sep_2021.pdf

IX. Valores contenidos en el Código de Conducta institucional

En armonía con los principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la LGRA, así como en los valores contenidos en el Código de Ética, en concordancia con su y con lo dispuesto en el numeral quinto referente a las: “Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública”, el CONEVAL señala como indispensables para el actuar y desempeño del personal de la institución los siguientes valores específicos:

- ❖ **Conocimiento y aplicación del marco normativo.** Conocer y atender la normativa aplicable al CONEVAL y las obligaciones que de esta se deriven y sean aplicables en lo individual y en mi desempeño como persona servidora pública.
- ❖ **Desempeño del uso del cargo público con integridad.** Conocer y atender lo señalado en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.
- ❖ **Actuación con responsabilidad técnica y profesional.** Realizar el trabajo con mejores prácticas, retomar la evidencia al alcance y conducirse con el rigor técnico exigido.
- ❖ **Respeto a los derechos humanos.** Promover el respeto y la protección de los derechos humanos, atender los principios de universalidad, indivisibilidad, progresividad, no discriminación e igualdad de género, así como fomentar un ambiente de trabajo libre de violencia que garantice el respeto, la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.
- ❖ **Promoción de cooperación y mejora de las relaciones laborales.** Fomentar un ambiente de trabajo cordial, en un marco de respeto, comunicación y apertura con los demás.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

- ❖ **Uso y asignación de recursos.** Utilizar de manera eficiente los recursos presupuestarios, materiales y tecnológicos que proporcione el CONEVAL para mejorar el desempeño de las funciones relativas al encargo asignado.
- ❖ **Uso responsable de la información.** Utilizar de manera responsable la información a la cual se tenga acceso en virtud de las funciones y encargos, así como garantizar la organización, custodia, conservación o baja documental y, en su caso, el acceso a la información, de acuerdo con sus funciones y con la normatividad aplicable, y respetando los principios de máxima transparencia, protección de datos personales y rendición de cuentas.
- ❖ **Actuación responsable en contrataciones públicas.** Conducirse con transparencia, imparcialidad y legalidad en todos los proyectos de contratación pública en los que intervenga, favorecer el principio de competencia y buscar las mejores condiciones para el CONEVAL y, con ello, garantizar las mejores condiciones para el Estado.
- ❖ **Conflicto de intereses.** Reportar situaciones en las cuales intereses personales, familiares o de negocios puedan afectar el desempeño objetivo e imparcial del empleo, cargo, comisión o funciones como persona servidora pública.
- ❖ **Mejora continua.** Realizar el trabajo con eficiencia y eficacia, mejorar habilidades y conocimientos continuamente y estar en disposición de incorporar nuevas herramientas para realizar de manera óptima el empleo, cargo o comisión y, de ser el caso, adaptarse sin afectar los derechos a los procesos de cambio y desarrollo institucional.

X. Pautas de conducta específicas a observar por las personas servidoras públicas del CONEVAL para prevenir los conflictos de intereses y posibles actos de corrupción

A continuación se listan las conductas a observarse por el Grupo CONEVAL en su desempeño como personas servidoras públicas.

DEBE SER	NO DEBE SER
Cumplir con las funciones encomendadas, atendiendo la normatividad aplicable, con el sentido ético y el rigor técnico que señale el CONEVAL.	Desconocer la normatividad, metodologías, criterios, procedimientos, guías e instructivos elaborados para la realización de sus funciones.
Actuar con equidad y respeto en todo momento hacia todas las personas, sin distinción de raza, credo, edad, origen social, género, enfermedad, discapacidades, preferencia sexual, nacionalidad, filiación política, jerarquía o condición de embarazo o maternidad.	Dar tratamiento preferencial a alguna organización, institución política, social o privada, a persona alguna, considerando su filiación o afinidades personales.
Comunicarse en forma respetuosa y tolerante con las personas, tanto al interior como al exterior del CONEVAL.	Tener o permitir comportamientos o manifestaciones de violencia, maltrato o discriminación a las personas servidoras públicas de trabajo, proveedores, usuarios y, en general, hacia toda persona que tenga relación con el CONEVAL.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

Establecer un trato cordial y respetuoso con todos sus compañeras y compañeros de manera transversal para el cumplimiento de sus responsabilidades.	Realizar acciones que perturben o molesten a las personas servidoras públicas en los espacios de trabajo, como fumar en zonas comunes, no respetar la identidad de género de las personas, usar lenguaje ofensivo, elevar el tono de voz para comunicarse con sus compañeras y compañeros, escuchar música con volumen alto o cualquier otra acción que afecte el espacio de terceros y su desempeño en el ambiente laboral.
Utilizar en forma responsable la información a la que tenga acceso en el ejercicio de las funciones que le son asignadas, y realizar las acciones que correspondan para su organización, custodia, conservación o baja documental con base en la normativa aplicable.	Usar de forma inadecuada la información a la cual se tiene acceso debido a su posición dentro del CONEVAL.
Usar adecuadamente (cuidar y conservar) los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso o de propiedad del CONEVAL.	Usar de forma inadecuada los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso o de propiedad del CONEVAL.
Respetar y colaborar en la conservación del medio ambiente y los recursos disponibles.	Realizar cualquier actividad que dañe la salud de las personas y el medio ambiente.
No solicitar ni aceptar, dinero, regalos ni algún otro artículo de valor significativo, de ninguna persona, organización o institución que busque una acción oficial, o que tenga relación con las funciones que desempeña.	Aceptar regalos, dádivas o estímulos de cualquier tipo que pretendan influir en las decisiones como servidor público en el CONEVAL en perjuicio de la gestión pública.
Conducirse en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, y mantener una actitud de respeto hacia las personas con las que tenga relación en el desempeño del encargo o actividad.	Utilizar un lenguaje sexista que fomente distinciones y genere desigualdades o prejuicios entre las personas.
Conducirse de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.	Promover o emitir políticas públicas y acciones tendentes a favorecer indebidamente a personas, grupos o sectores en detrimento del interés público.
Actuar con honradez, transparencia y en apego a la ley y a las normas reglamentarias y administrativas en las relaciones con contratistas y proveedores.	Ejecutar actos para beneficio personal, familiar o de una tercera persona, o bien, para perjudicar a una tercera persona.
Identificar, evitar y denunciar toda forma de corrupción y conflictos de interés.	Formar parte o intervenir en cualquier sociedad o negocio en el que tenga interés personal o familiar para obtener alguna ventaja o beneficios.

XI. Mecanismos para promover el cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL y prevenir los posibles conflictos de intereses

Se considera sustantivo promover ante el Grupo CONEVAL el cumplimiento del Código de Conducta y robustecer la cultura institucional de integridad a través de los siguientes recursos:

1. Capacitación obligatoria del personal del Grupo CONEVAL en materia de ética e integridad, transparencia y rendición de cuentas.
2. Firma de la carta compromiso por las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, atendiendo a lo señalado en el Código de Conducta.²³
3. Elaboración de materiales de difusión enfocados al fortalecimiento de la cultura de integridad (ética, transparencia y rendición de cuentas).
4. Revisión, diseño o actualización de los mecanismos para presentación de denuncias ante el Comité de Ética.
5. Ejercicios de diagnóstico que permitan identificar las áreas o los procesos susceptibles a riesgos de corrupción, y promover el establecimiento de los controles que se consideren convenientes para su prevención.
6. Considerar la inclusión de acciones de mejora en el Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) y acciones de control en el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR), que permitan fortalecer el clima laboral conforme a la Norma Primera de control interno "Ambiente de Control".
7. Difundir los mecanismos para presentar quejas o denuncias, y las figuras de Ombudsperson, persona asesora y persona consejera.

¹⁸ A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo, del artículo 23, de la Ley Federal de Austeridad Republicana, y los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, las personas servidoras públicas del CONEVAL y las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva del CONEVAL, deberán suscribir una Carta Compromiso en la que protestarán conocer, comprender y cumplir el Código de Conducta del CONEVAL durante todo tiempo que desempeñen su empleo, cargo o comisión. Esta Carta se puede descargar del sitio web institucional: <https://www.coneval.org.mx/Normateca/NormatividadInterna/Documents/Carta-Compromiso-CONEVAL.pdf>

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

XII. Plan de acción a corto plazo

- ❖ Fomentar la institucionalización de la ética y la transparencia en el actuar de las personas servidoras públicas del CONEVAL.
- ❖ Promover que las personas servidoras públicas del CONEVAL, presenten en tiempo y forma la declaración patrimonial (inicial, de conclusión y/o de modificación), la declaración de conflicto de intereses, y la declaración fiscal, a través de la plataforma digital, que para tal efecto se establezca.
- ❖ Apoyar el desempeño y funcionamiento del Comité de Ética en el CONEVAL.
- ❖ Establecer los vínculos interinstitucionales que permitan fortalecer y promover la cultura en materia de ética, transparencia y rendición de cuentas en la institución.
- ❖ Dar continuidad con las acciones en materia de control interno para prevenir los riesgos de corrupción.
- ❖ Promover buenas prácticas en materia de ética, transparencia, y de control interno, que contribuyan al cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL y a la prevención de posibles conflictos de intereses.
- ❖ Protección de los datos personales de las personas involucradas en las denuncias que se gestionen por los órganos colegiados y/o figuras competentes, garantizando su confidencialidad en atención a la normatividad vigente aplicable.
- ❖ Llevar a cabo acciones de difusión, sensibilización y capacitación permanentes para robustecer y promover la cultura de ética, integridad, transparencia y respeto a los derechos humanos.
- ❖ Promover los órganos, las figuras o los documentos establecidos para promover la integridad y prevenir actos de corrupción, contrarios a la integridad o conflictos de intereses.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

8 diciembre 2021

XII. Cumplimiento, supervisión y actualización continua de la Política Institucional en Materia de Integridad y Prevención de la Corrupción

La Secretaría Ejecutiva y las Coordinaciones Generales conjuntamente con el Comité de Ética deberán efectuar una supervisión continua sobre la aplicación efectiva y apropiada del programa y política institucional de promoción de la integridad, y evaluar si es suficiente y eficaz, así como atender las áreas de oportunidad que se presenten, promover las acciones de mejora pertinentes y realizar la actualización de la Política de Integridad.

Se dará cumplimiento en el marco de lo establecido por la SFP y se realizarán acciones de sensibilización, capacitación y difusión, en coordinación con el Órgano Interno de Control en el CONEVAL.

Así como la aplicación de los indicadores de cumplimiento del Código de Ética y de Conducta del CONEVAL, establecidos por el Comité de Ética y publicados en el sitio web institucional en la siguiente liga:

https://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/Aplicacion_indicadores_2020.pdf

Es importante señalar que el CONEVAL ha establecido como mecanismos de evaluación de la Política Institucional de Integridad, los ejercicios promovidos por la SFP para conocer la percepción del clima y cultura laboral, a través de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional y el cuestionario de percepción de cumplimiento del Código de Ética, sondeo que realiza anualmente la SFP.

Todos estos, son elementos que permiten evaluar si la política de integridad es suficiente y eficaz.

Transitorios

Primero. La presente Política Institucional en Materia de Integridad y Prevención de la Corrupción entrará en vigor el día siguiente de su aprobación.

Segundo. Se instruye a la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética a realizar las acciones necesarias para su publicación en la página web institucional.

Tercero. El presente documento fue aprobado por unanimidad de votos por las personas integrantes del Comité de Ética mediante Acuerdo No. **CEPCI/4-O/12-2021/6** tomado en la Cuarta Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, celebrada en Ciudad de México el 8 de diciembre de 2021.

Historial de modificaciones

No.	Fecha
1	16 de abril de 2018

Handwritten signature