



Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

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

Noviembre de 2024

Handwritten initials/signature

Handwritten mark

Tabla de contenidos

I. Presentación.....	4
II. Mensaje introductorio del Secretario Ejecutivo	5
III. Marco jurídico normativo	6
IV. Glosario	6
V. Objetivo general y específicos.....	9
VI. Alcance	9
VII. Ejes rectores.....	9
VIII. Responsables.....	10
IX. Establecimiento del ambiente de control	10
IX.I Herramientas del esquema integral de ética e integridad en el CONEVAL.....	10
IX.II Principios para la prevención de actuación bajo conflicto de interés	13
IX.II.I Herramientas para identificar y prevenir los conflictos de intereses	13
IX.II.II ¿Cómo actuar ante los conflictos de intereses?.....	14
IX.II.III Principios de actuación de las personas servidoras del CONEVAL para la prevención de actuación bajo conflicto de interés	14
IX.III Actuación ante dilemas éticos	15
X. Administración de Riesgos en el CONEVAL	15
X.I Evaluación y administración de riesgos de corrupción.....	15
X.II Administración de riesgos éticos.....	16
XI. Actividades de control en el CONEVAL	16
XII. Información y comunicación.....	20
XII.I Canales de denuncia.....	21
XII.I.I Comité de Ética del CONEVAL	21
XII.I.II Órgano Especializado en Quejas, Denuncias e Investigaciones de la Secretaría del Bienestar	21
XII.I.III Plataforma de ciudadanos alertadores internos y externos de la corrupción.....	22
XII.I.IV Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECA)	22
XII.I.V Persona Consejera en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	22
XII.I.VI Persona asesora en el marco del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación.....	23



Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

XIII. Supervisión y mejora continua	23
XIV. Anexo 1: Formato de oficio de notificación de existencia de probable conflicto de interés	24
XV. Anexo 2: Carta compromiso de adhesión a la política de integridad y prevención de la corrupción	25

Handwritten marks in blue ink, possibly initials or a signature, located on the right side of the page.



Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

I. Presentación

La integridad y la lucha contra la corrupción son fundamentales para el funcionamiento eficaz y transparente del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). En este contexto, la integridad se refiere a las conductas y acciones coherentes con una serie de normas y principios morales o éticos, adoptados por personas al igual que instituciones, que operan como una barrera contra la corrupción y en favor del Estado de Derecho. La estricta adhesión a un código moral, reflejado en: honestidad, transparencia y completa armonía en lo que uno piensa, dice y hace.¹ La integridad va más allá de cumplir con la ley; es un principio que guía nuestras acciones para asegurar que actuemos con rectitud y en beneficio del interés público.

Por otro lado, la corrupción se entiende como el abuso del poder para obtener beneficios privados, ya sea a través de sobornos, fraudes, actuación bajo conflicto de interés, o cualquier otra conducta que socave la confianza en las instituciones públicas.² La corrupción no solo afecta la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas, sino que también debilita la confianza ciudadana en el gobierno y en el Estado de Derecho.

El presente documento establece las herramientas que conforman el esquema integral de ética e integridad en el CONEVAL; dentro del cual se contemplan los valores, principios y reglas que rigen la conducta de las personas servidoras públicas en el Consejo, contenidos en el Código de Conducta institucional, con el fin de promover una cultura de integridad y prevenir cualquier forma de corrupción. Entre estos valores destacan la honestidad, la transparencia, la imparcialidad, y el respeto, los cuales son esenciales para la toma de decisiones justas y responsables.

Asimismo, se abordan los mecanismos para la identificación y prevención de la actuación bajo conflicto de interés y dilemas éticos, los cuales son fundamentales para evitar que las decisiones públicas se vean influenciadas por intereses personales. De igual manera, se da importancia a la identificación y gestión de los riesgos éticos, lo cual constituye un componente crucial en el ciclo anticorrupción, ya que permite implementar controles para anticipar y mitigar posibles conductas indebidas que podrían comprometer la integridad institucional.

Aunado a lo anterior, esta política recopila el conjunto de controles internos institucionales diseñados para detectar y prevenir actos de corrupción o contrarios a la integridad, garantizando que todos los procesos y la toma de decisiones del Consejo, se realicen de manera transparente y en apego al marco normativo.

Finalmente, se incluyen los canales de denuncia seguros y confidenciales, que permiten reportar cualquier conducta irregular de las personas servidoras públicas del Consejo, sin temor a represalias.

En conjunto, este andamiaje institucional refuerza el compromiso del CONEVAL de actuar con integridad, prevenir la corrupción en todas sus formas, y asegurar que nuestras acciones estén alineadas con el bienestar de la sociedad mexicana.

¹ Secretaría de la Función Pública- ONU, Glosario de términos de integridad corporativa (2018).

² Idem.

II. Mensaje introductorio del Secretario Ejecutivo

A la comunidad del CONEVAL:

El CONEVAL tiene un firme compromiso con la integridad y la transparencia institucional. Reconociendo la importancia de estos valores en la construcción de una administración pública confiable y eficiente, la Política de integridad y Prevención de la Corrupción establece un marco claro de principios y reglas orientadas a preservar la probidad en todas nuestras actuaciones como personas servidoras públicas.

En el CONEVAL, la integridad no es solo un mandato legal, sino una responsabilidad ética que guía nuestras decisiones y acciones diarias en el ejercicio de nuestras funciones. Nos comprometemos a fomentar un ambiente de trabajo donde los valores de honestidad, responsabilidad y respeto estén presentes en cada una de nuestras interacciones y procesos. Esto incluye la prevención y manejo de conflictos de intereses, la identificación y mitigación de riesgos éticos, y la implementación de controles rigurosos que impidan cualquier forma de corrupción en el Consejo.

Además, entendemos la relevancia de contar con mecanismos efectivos para la denuncia de conductas contrarias a estos principios. Por ello, hemos establecido canales de comunicación seguros y confidenciales, que garantizan la protección de las y los denunciantes y promueven la rendición de cuentas.

Esta política refleja nuestro compromiso institucional inquebrantable de actuar con integridad y de combatir la corrupción en todas sus formas, reafirmando así nuestra misión de evaluar con objetividad y transparencia las políticas públicas en favor del desarrollo social de México.

**ATENTAMENTE
EL SECRETARIO EJECUTIVO**



DR. JOSÉ NABOR CRUZ MARCELO

III. Marco jurídico normativo

El marco normativo que sustenta la política de integridad y prevención de la corrupción del CONEVAL, se basa en diversas normativas nacionales e internacionales que garantizan la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito de la administración pública. A continuación, se detallan las principales disposiciones legales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal de Austeridad Republicana.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Código de Conducta del CONEVAL.
- Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

IV. Glosario

Acoso sexual

Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.³

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

³ Numeral 6, inciso a) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (2020).

⁴ Artículo 4, fracción I de la Ley Federal de Austeridad Republicana (2019).

Código de Conducta

Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.⁵

Código de Ética

Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, al que se 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.⁶

Comité de Ética

Órganos democráticamente integrados en los entes públicos referidos en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética, los cuales tienen a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.⁷

Conflicto de intereses

Posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas Servidoras Públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.⁸

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, conforme a lo previsto en el numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública, 2019-2024.

Discriminación

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, menoscabar, anular, restringir e impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades, con 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 física o mental, 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, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.⁹

⁵ Artículo 3, fracción III del Código de Ética de la Administración Pública Federal (2022).

⁶ Numeral 2, fracción IV de los Lineamientos Generales para la Integración y el Funcionamiento de los Comités de Ética (2020).

⁷ Numeral 2, fracción V de los Lineamientos Generales para la Integración y el Funcionamiento de los Comités de Ética (2020).

⁸ Artículo 3, fracción VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (2022).

⁹ Numeral 2, inciso g) del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación (2023).

Ética pública

Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.¹⁰

Hostigamiento sexual

Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹¹

Lenguaje incluyente y no sexista

Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.¹²

Persona asesora en materia de discriminación

Persona servidora pública designada en términos de Protocolo para orientar y acompañar a la persona denunciante o presunta víctima de conductas que considera discriminatorias.¹³

Persona consejera

La persona designada en términos del numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.¹⁴

Personas servidoras públicas

Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹⁵

Perspectiva de género

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.¹⁶

¹⁰ Artículo 3, numeral IX del Código de Ética de la Administración Pública Federal (2022).

¹¹ Numeral 6, inciso u) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (2020).

¹² Artículo 3, numeral XIII del Código de Ética de la Administración Pública Federal (2022).

¹³ Numeral 2, inciso k) del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación (2023).

¹⁴ Numeral 6, inciso y) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (2020).

¹⁵ Artículo 3, fracción XV del Código de Ética de la Administración Pública Federal (2022).

¹⁶ Artículo 5, fracción VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2023).

V. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Promover la adopción de prácticas guiadas por la ética e integridad pública en estricto apego a las obligaciones y atribuciones de las personas servidoras públicas adscritas al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

Objetivos específicos

Proporcionar herramientas a las personas servidoras públicas para aplicar la ética e integridad en sus funciones diarias, identificando y mitigando aquellas conductas que puedan generar riesgos de corrupción.

Compartir fuentes de información y procedimientos claros para prevenir, sensibilizar y gestionar riesgos que puedan constituir responsabilidades administrativas, actos de corrupción o actuación bajo conflicto de interés.

VI. Alcance

La presente Política de Integridad y Prevención de la Corrupción es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas e integrantes de la Comisión Ejecutiva del Consejo, independientemente del nivel jerárquico y régimen de contratación al que estén sujetos, quienes son responsables de conocerla y darle cumplimiento.

El presente documento no sustituye a la normatividad aplicable en cada materia.

VII. Ejes rectores

Las personas servidoras públicas del CONEVAL, deberán:

- Conducir su actuación conforme a los principios, valores y reglas de integridad del servicio público.
- Utilizar los recursos materiales, financieros y tecnológicos que les han sido asignados para desarrollar sus funciones, conforme a la normativa aplicable.¹⁷
- Garantizar el acceso a la información pública, conforme al principio de máxima publicidad.
- Preservar la imagen institucional en el ejercicio de sus funciones, actuando con integridad tanto dentro como fuera de las instalaciones del Consejo.
- Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales escritas o verbales, internas o externas.
- Hacer ejercicios de reflexión ante los dilemas éticos que llegaran a presentarse para actuar siempre en apego a la ética pública.
- Presentar las declaraciones de intereses, patrimonial y fiscal, en apego al principio de honradez, conforme a los plazos establecidos.
- Actuar conforme a lo establecido en las leyes y en apego al marco jurídico y administrativo que rige nuestro actuar.

¹⁷ Ley General de Responsabilidades Administrativas, Art. 7, fracción VI y Ley Federal de Austeridad Republicana, Art. 21, fracción I.

- Actuar con perspectiva de género en el desempeño del empleo, cargo o comisión.¹⁸
- Conocer, respetar y aplicar la normatividad en materia de seguridad de la información, protección de datos personales y en materia anticorrupción.
- Al separarse de su encargo en el CONEVAL, no deberán llevarse ningún documento, equipo o información propiedad de la institución y deberán guardar absoluta confidencialidad de la información a la que tuvieron acceso; así como en su caso, presentar el acta administrativa de entrega-recepción individual o informe de gestión individual.
- Promover un ambiente de colaboración y respeto, evitando realizar acciones que descalifiquen, desmotiven o enemisten a las personas integrantes de los equipos.
- Llevar a cabo acciones conciliatorias ante comportamientos de las y los integrantes de los equipos que se identifiquen como desestabilizadores o que puedan afectar negativamente el clima organizacional.
- Abstenerse de realizar comentarios o bromas de índole sexual, hacia sus compañeras y compañeros, de manera presencial o por cualquier otro medio de comunicación.

VIII. Responsables

El establecimiento de la presente Política, así como su implementación, supervisión, seguimiento y actualización, se define de la siguiente manera:

Responsable	Establecer	Implementar	Supervisar	Dar seguimiento	Actualizar
Secretaría Ejecutiva	X	X			
Coordinación General de Administración	X	X	X	X	X
Comité de Ética	X	X	X	X	X
Personal directivo		X	X	X	
Personas servidoras públicas		X			

IX. Establecimiento del ambiente de control

IX.I Herramientas del esquema integral de ética e integridad en el CONEVAL

1. Código de Ética de la Administración Pública Federal

Es un instrumento que define directrices de cumplimiento obligatorio en el desempeño de un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Establece los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, al igual que las

¹⁸ De conformidad con lo establecido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

obligaciones y mecanismos institucionales para su implementación y las instancias para denunciar su incumplimiento.

Disponible en:

<https://www.gob.mx/cultura/documentos/codigo-de-etica-apf>

2. Comité de Ética

Órgano colegiado integrado por personas servidoras públicas del CONEVAL de cada nivel jerárquico, y personas asesoras de la Oficina de Representación en el CONEVAL, del área de recursos humanos y del área jurídica.

Además de recibir y tramitar denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF) y al Código de Conducta institucional, el Comité es responsable de implementar acciones para fortalecer la cultura de la ética e integridad, actuando como un órgano de asesoría y orientación institucional en materia de ética pública y conflictos de intereses.

Disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

3. Código de Conducta del CONEVAL

Instrumento institucional de carácter obligatorio para las personas servidoras públicas del CONEVAL y de carácter orientativo para la conducta de las personas que realizan o cumplen alguna actividad o función en las instalaciones del CONEVAL. Establece las conductas esperadas en armonía con los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética de la APF. Además, identifica los riesgos éticos en la institución, a fin de mitigar su materialización.

Disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

4. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Guía de actuación que establece las bases para la implementación de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF. Indica las instancias competentes para recibir y tramitar denuncias en la materia, establece la figura de la persona consejera y define los mecanismos para orientar y brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

Disponible en:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo para la prevenci n at enci n y sanci n del hostigamiento sexual y acoso sexual.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevencion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf)

5. Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación

Guía que promueve la prevención de la discriminación en el servicio público y coadyuva a garantizar el acceso a las personas a un trato digno, al mismo tiempo que establece las bases para la implementación de los procedimientos para atender denuncias en la materia. Asimismo, establece la figura de la persona asesora e indica las instancias competentes para conocer y, en su caso, investigar o sancionar actos de discriminación.

Disponible en:

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5712293&fecha=22/12/2023#gsc.tab=0

6. Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el CONEVAL

Compromiso institucional derivado del numeral 12 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Este pronunciamiento es emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, firmado por la persona titular de cada institución. Incluye definiciones claras de hostigamiento y acoso sexual, fundamentos normativos, ejemplos de conductas prohibidas, sanciones aplicables, mecanismos de denuncia y atención, así como compromisos específicos para fomentar un ambiente laboral libre de violencia y desigualdad. Además, establece acciones de prevención, sensibilización y formación para el personal.

Disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

7. Posicionamiento de Cero Tolerancia a los Actos de Corrupción

En cumplimiento del artículo 20, fracción IV, del Código de Ética de la APF, el Secretario Ejecutivo suscribió este posicionamiento institucional, con el propósito de impulsar el combate a la corrupción con base en la política establecida en materia de ética pública.

Disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

8. Sistema de control interno institucional

Es el conjunto de medios, procedimientos y controles implementados por las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la APF, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, con el propósito de conducir las actividades hacia el logro de los objetivos y metas institucionales; generar información confiable y oportuna, y cumplir con el marco jurídico aplicable a las mismas.

Disponible en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n481.pdf>**IX.II Principios para la prevención de actuación bajo conflicto de interés**

Pregunta	Conflicto de intereses	Actuación bajo conflicto de intereses
¿Qué es?	Es una situación en la que el desempeño imparcial y objetivos de las personas servidoras públicas puede verse afectada.	Incurrir en una acción indebida.
¿Cuándo sucede?	Existe un interés personal, familiar o de negocios de la persona servidora pública, que puede influir en el ejercicio de sus funciones.	Por motivo de sus funciones, interviene en la atención, tramitación o resolución de un asunto en el que tiene un conflicto de interés o impedimento legal.
¿Qué consecuencias tiene?	De no ser identificado y gestionado oportunamente, la persona servidora pública pueda incurrir en la falta administrativa de actuación bajo conflicto de interés.	Incurrir en una falta administrativa grave por la que la persona servidora pública será acreedora a una sanción tal como suspensión, destitución, sanción económica e incluso, inhabilitación. ¹⁹

Fuente: Elaboración propia con base en la Guía para la identificación y gestión de conflictos de interés, 2022.

IX.II.I Herramientas para identificar y prevenir los conflictos de intereses

- Capacitaciones en la materia, disponibles a través del Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas (SICAVISIP) de la Secretaría de la Función Pública.
- Identificación de riesgos de corrupción en las áreas de adquisiciones, obra pública, recursos financieros, recursos humanos, recursos materiales, tecnologías de la información, entre otras e incorporarlos en el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos.
- Presentación de la declaración patrimonial y de intereses en los plazos establecidos, por parte de todo el personal de la institución, conforme al artículo 33 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

¹⁹ Título cuarto, Art. 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (2022).

- Cartas o constancias de ausencia de conflictos de intereses, a través de las cuales, las personas servidoras públicas que participan en un procedimiento, manifiestan no tener un interés relacionado.
- Guía para la identificación y gestión de conflictos de interés

Esta guía tiene por objeto dar a conocer a la sociedad los diversos tipos de intereses previstos en los ordenamientos para el cumplimiento de las labores de las personas servidoras públicas, y como deben de tratarse para no incurrir en la falta administrativa denominada como actuación bajo conflicto de interés.

Disponible en:

<https://www.gob.mx/sfp/documentos/guia-para-la-identificacion-y-gestion-de-conflictos-de-interes>

IX.II.II ¿Cómo actuar ante los conflictos de intereses?

La regla de los 3 pasos

- 1 Informar y excusarse ante el o la jefa inmediata
- 2 Esperar el análisis e instrucciones por escrito por parte del o la jefa inmediata
- 3 Atender las instrucciones al respecto

Fuente: Elaboración propia con base en la Guía para la identificación y gestión de conflictos de interés, 2022.

Es necesario que el informar a la persona superior jerárquica sobre el conflicto de interés se realice por escrito, para tal efecto, en el Anexo 1 se comparte un ejemplo de redacción sugerida.

IX.II.III Principios de actuación de las personas servidoras del CONEVAL para la prevención de actuación bajo conflicto de interés

Las personas servidoras públicas del CONEVAL:

1. Deberán anteponer el beneficio público antes del propio, en el ejercicio de sus funciones.
2. Deberán abstenerse de participar en votaciones o decisiones de aquellos asuntos en los que tengan un interés en particular.
3. No podrán utilizar, ni compartir información adquirida por motivo de su empleo, activos o recursos públicos en beneficio propio o de terceros.

4. Deberán rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de sus funciones.
5. Deberán de abstenerse de participar en procesos de adquisición, contratación y selección de personal en los que participen personas con las que se tenga relación personal, familiar o de negocios.

IX.III Actuación ante dilemas éticos

El Código de Ética de la APF en su artículo 18, fracción V, define a estos dilemas como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de seleccionar la que más se ajuste a la ética pública.

Es importante resaltar que, a diferencia de la ética, la ética pública cuenta con principios, valores y reglas de integridad, que orientan la conducta de las personas servidoras públicas, con base en contenidos previstos en las normas propias de un Estado de Derecho, y no conforme a la moral de cada individuo o colectividad.²⁰

Los dilemas éticos en el servicio público suelen centrarse en:

1. La adecuada convivencia entre personas servidoras públicas.
2. El debido trato a la sociedad.
3. El correcto desempeño de las labores en el servicio público, en un marco de combate a la corrupción.

El propio artículo 18 del Código de Ética de la APF establece las directrices a considerar, en caso de afrontar un dilema ético como persona servidora pública.

Disponible en:

https://www.coneval.org.mx/odt/UAA/GCI/Documents/ComiteEtica/CodigoEticaAPF_DOF08022_022.pdf

X. Administración de Riesgos en el CONEVAL

X.I Evaluación y administración de riesgos de corrupción

La Administración de Riesgos es el proceso para identificar los riesgos a los que están expuestas las instituciones en el desarrollo de sus actividades y analizar los factores internos y externos que pueden provocarlos, con el objetivo de implementar las estrategias que permitan administrarlos y, por lo tanto, contribuir al logro de objetivos, metas y programas.

A través de este proceso, las personas titulares de las Coordinaciones Generales del CONEVAL deben evaluar la posibilidad de ocurrencia de actos de corrupción, fraudes, desperdicio y otras irregularidades relacionadas con la adecuada salvaguarda de los recursos públicos.

²⁰ UNAM (2023), Ética en la Administración Pública. Consultado en: <https://itunes.apple.com/WebObjects/MZStore.woa/wa/viewBook?id=0>

El proceso de identificación, clasificación, valoración y respuesta de los riesgos y sus factores asociados se lleva a cabo de manera anual, del que resulta el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos.

Consulta la Metodología de Administración de Riesgos del CONEVAL:

https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Documents/Boletin/2024/MAR_2024.pdf

X.II Administración de riesgos éticos

El Código de Ética de la APF en su artículo 20 fracción III, define los riesgos éticos como aquellas situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia o entidad, y que deberán ser detectados a partir del diagnóstico para la elaboración del Código de Conducta.

Estos deben relacionarse con las atribuciones de cada área de la institución acorde con la normativa interna, y los principios, valores, compromisos y reglas de integridad, previstos en el Código de Ética de la APF.²¹

Los riesgos éticos identificados por el Comité de Ética del CONEVAL pueden consultarse en el Código de Conducta institucional.

Disponible en:

https://www.coneval.org.mx/odt/UAA/GCI/Documents/ComiteEtica/Codigo_Conducta_2023.pdf

Con el fin de contribuir a la gestión y mitigación de estos riesgos el Comité de Ética debe llevar a cabo un ejercicio de revisión, discusión y análisis con el personal y autoridades en los que se desarrollan los procesos asociados los riesgos identificados, a efecto de verificar la existencia, o no, de controles y, en su defecto, para impulsar que las áreas responsables los implementen.

XI. Actividades de control en el CONEVAL

En relación con las conductas esperadas de las personas servidoras públicas del CONEVAL se espera lo siguiente:

	Conducta esperada	Controles establecidos
1	Organización Desempeñamos nuestras funciones conforme a lo establecido en el Estatuto Orgánico, el Manual de	<ul style="list-style-type: none">• Estatuto Orgánico actualizado en noviembre de 2022.• Manual de Organización General y Específico actualizado en diciembre de 2022.

²¹ UNAM, (2023), Ética en la Administración Pública. Consultado en: <https://itunes.apple.com/WebObjects/MZStore.woa/wa/viewBook?id=0>

	<p>Organización General y Específico, instrumentos jurídicos y demás disposiciones jurídicas aplicables, procurando la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas institucionales para generar información objetiva y útil en la toma de decisiones; sin sesgos políticos o partidarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normateca actualizada, disponible en el sitio web del CONEVAL. • Grupo Revisor de Normatividad Interna. • Sistema de Administración de Normas Internas.
2	<p>Hostigamiento sexual y acoso sexual Nos conducimos en forma digna con quienes tenemos trato, sin emitir expresiones o lenguaje denigrante, y evitamos realizar acciones de hostigamiento sexual y acoso sexual; por lo que no toleramos estas conductas o cualquier otro tipo de violencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. • Pronunciamento de Cero Tolerancia a Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el CONEVAL. • Certificación del 100 % del personal en el curso “¡Súmate al Protocolo!”. • Certificación del 100 % del personal de nuevo ingreso en el curso “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”. • Persona consejera certificada en la competencia “Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal”.
3	<p>Prevención de la corrupción y actuación bajo conflicto de interés Evitamos y denunciemos toda forma de corrupción y conflictos de interés que se presenten en el CONEVAL. Asimismo, en la tramitación o resolución de asuntos de nuestra competencia, informamos a nuestro superior jerárquico de los intereses personales, familiares o de negocios que puedan entrar en conflicto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de declaración patrimonial, de intereses y fiscal. • Posicionamiento de cero tolerancia a los actos de corrupción. • Evaluación del Sistema de Control Interno Institucional. • Oferta de capacitación en materia de control interno, combate a la corrupción, conflictos de intereses y responsabilidades administrativas. • Difusión de información sobre la actuación ante dilemas éticos. • Declaración de ausencia de conflicto de interés en contrataciones. • Procedimiento de denuncias ante el Comité de Ética. • Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción • Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECA). • Canales para la presentación de denuncias.
4	<p>Reclutamiento y selección del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación del puesto vacante y el perfil requerido.

	<p>Actuamos con honradez, transparencia y en apego a la normatividad en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, evitando influencias o intereses particulares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de la vacante en el Portal del Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y en la página web del Consejo. • Aplicación de exámenes, demostraciones de habilidades y entrevistas según el perfil del puesto, con participación de posibles supervisores. • Integración y verificación de documentación curricular para asegurar la idoneidad del candidato. • Selección del candidato conforme a los resultados de las herramientas de evaluación aplicadas, con participación de la persona superior jerárquica y personal de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos y Financieros.
5	<p>Contrataciones públicas Cumplimos diligentemente y de forma imparcial en la tramitación de los procedimientos administrativos de contrataciones públicas dentro de los plazos y términos que establecen las disposiciones jurídicas, actuando en todo momento con honradez en las relaciones con proveedores, evaluadores y contratistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de ausencia de conflicto de interés en contrataciones. • Consulta del Sistema nacional de servidores públicos y particulares sancionados en la Plataforma Digital Nacional del Sistema Nacional Anticorrupción. • Consulta del registro de proveedores sancionados en CompraNet. • Escrito de autorización para realizar una adjudicación directa en lugar de una invitación a cuando menos tres personas en contrataciones por monto. • Declaración de conformidad por parte del área contratante. • Oficio de autorización del pago de servicios. • Videograbaciones de las reuniones, visitas y actos públicos conforme al numeral 6 del Anexo I del Protocolo de Actuación en Materia de Contrataciones Públicas, Otorgamiento y Prórroga de Licencias, Permisos, Autorizaciones y Concesiones. • Registro de comunicaciones telefónicas y reuniones entre personas servidoras públicas y particulares. • Identificación y clasificación de los niveles de responsabilidad de las personas servidoras públicas que intervienen en los procesos en la materia y su integración en el Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal (RUSP).

6	<p>Comunicación institucional Nos comunicamos en forma respetuosa y tolerante, empleando un lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, tanto al interior como hacia el exterior del CONEVAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de estilo del CONEVAL. • Manual de identidad institucional. • Manual de integración y funcionamiento del Comité Editorial del CONEVAL. • Guía del proceso editorial del CONEVAL. • Oficio de solicitud anual de consideración de lenguaje incluyente en todos los documentos sometidos a aprobación del Grupo Revisor de Normatividad Interna.
7	<p>Fomento a la austeridad republicana Usemos los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, sujetándonos a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe trimestral de austeridad republicana. • Programa anual de trabajo de ahorro energético. • Informes de actividades del Comité Interno de Eficiencia Energética. • Plan para la reducción de gastos de servicios de energía eléctrica. • Informe relativo al cumplimiento a la Ley Federal de Austeridad Republicana. • Informe del combate a la corrupción. • Informe de rendición de cuentas. • Informe de Programa Anual de Trabajo en materia de recursos materiales. • Informe quincenal de contrataciones formalizadas. • Informe semanal de incidencias en la Bitácora Electrónica de Seguimiento de Adquisiciones (BESA) y CompraNet. • Reporte de avances y resultados energéticos. • Informe quincenal del recurso ejercido de contrataciones formalizadas. • Informe quincenal de publicación en cadenas productivas de las facturas pagadas a los proveedores.
8	<p>Transparencia Garantizamos el acceso transparente a la información bajo el principio de máxima publicidad impulsando con ello la rendición de cuentas y un gobierno abierto. Asimismo, como excepción a la publicidad, protegemos la información confidencial o reservada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas internas para la gestión y tratamiento de los datos personales en posesión del CONEVAL. • Política de transparencia, gobierno abierto y datos abiertos. • Avisos de privacidad. • Unidad de Transparencia y Comité de Transparencia del CONEVAL. • Procedimiento para la clasificación de información. • Lineamientos Técnicos Generales de las Obligaciones de Transparencia.
9	<p>Imagen institucional Actuamos con autonomía técnica y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Código de Conducta del CONEVAL. • Suscripción de la carta compromiso de

	de gestión para generar información veraz en materia de evaluación, monitoreo de la política de desarrollo social y de medición de la pobreza a efecto de ser un referente a nivel nacional e internacional, por lo que evitamos dañar la imagen del CONEVAL al guardar un comportamiento apegado a la ética pública, dentro y fuera de la institución.	<p>conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificación y establecimiento de controles de riesgos éticos.
10	<p>Respeto a los derechos humanos</p> <p>Evitamos conductas de acoso laboral consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuente con relaciones de poder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Código de Conducta del CONEVAL. Suscripción de la carta compromiso de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta. Identificación y establecimiento de controles de riesgos éticos.
11	<p>No discriminación</p> <p>Fomentamos un ambiente laboral basado en el trato digno, respeto mutuo, libre de discriminación, distinción, exclusión, restricción o cualquier otra acción que tenga por objeto impedir, menoscabar o anular el goce, reconocimiento o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Código de Conducta del CONEVAL. Suscripción de la carta compromiso de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta. Protocolo de actuación de los Comités de Ética en la atención de denuncias y prevención de actos de discriminación. Figura de persona asesora. Identificación y establecimiento de controles de riesgos éticos. Empleo de lenguaje incluyente en documentos normativos que se someten a la aprobación del Grupo Revisor de Normatividad Interna.

Fuente: Elaboración propia con base en el Código de Conducta del CONEVAL, 2023.

XII. Información y comunicación

La presente Política, así como los documentos referidos en el esquema integral de ética e integridad en el CONEVAL, se encuentran publicados en la página web del Consejo para su consulta. De igual manera, como se detalla en el numeral XIII "Supervisión y mejora continua", se deberán incluir acciones de difusión de la normativa en la materia.

En el Consejo se presentan de manera periódica, diversos informes clave en materia administrativa que contribuyen al control y desempeño organizacional; entre los que destacan el Informe de Gestión sobre el Desempeño General, el Informe de Autoevaluación sobre el

Desempeño General y el Informe de Gestión Gubernamental, los cuales constituyen mecanismos esenciales para garantizar que la información relevante sobre el avance en el cumplimiento de metas y objetivos sea precisa, oportuna y de calidad, favoreciendo la toma de decisiones informada y la correcta supervisión del uso de los recursos.

Asimismo, se lleva a cabo la presentación de la información del desempeño y la gestión institucional ante el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), en el cual se contemplan temas transversales como control interno, ética, austeridad republicana y el cumplimiento de programas federales. Este proceso asegura que los resultados y avances institucionales se revisen bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, permitiendo una evaluación integral que fortalece el cumplimiento de las metas establecidas y el control interno, y que responde tanto a las expectativas internas como a los requerimientos normativos.

Adicionalmente, en alineación con el compromiso del CONEVAL con la integridad y la transparencia, se han habilitado diversos canales de comunicación para recibir denuncias sobre posibles actos de corrupción, faltas éticas o incumplimientos normativos. Estos canales están diseñados para garantizar la confidencialidad y proteger los derechos de las personas denunciantes. Adicionalmente, es posible realizar denuncias de manera anónima, asegurando que todas las quejas sean atendidas con imparcialidad, fomentando un entorno de confianza y ética en la institución.

XII.I Canales de denuncia

XII.I.I Comité de Ética del CONEVAL

Ante este órgano colegiado puedes denunciar presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética de la Administración Pública Federal o en el Código de Conducta del CONEVAL, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación en la que se podrán recomendar acciones de capacitación, sensibilización y difusión.

Contacto:

Correo electrónico: comite.etica@coneval.org.mx

Medio físico: escrito dirigido a la Presidencia del Comité de Ética

Verbal: ante la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética

XII.I.II Órgano Especializado en Quejas, Denuncias e Investigaciones de la Secretaría del Bienestar

Cuenta con atribuciones para investigar probables vulneraciones a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y/o al Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Contacto:

Correo electrónico: _____@bienestar.gob.mx

Vía telefónica: 5553285000

Presencial:

- En la Oficina de Representación del CONEVAL: Av. Insurgentes Sur N° 810, tercer piso, Col. Del Valle, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03100, Ciudad de México.
- En el espacio de Contacto Ciudadano de la Secretaría de la Función Pública: Av. Insurgentes Sur No. 1735, P.B. Modulo 3, Col. Guadalupe Inn, Alcaldía Álvaro Obregón, C.P. 01020, Ciudad de México.
- En el Órgano Especializado en Quejas Denuncias e Investigaciones de la Secretaría del Bienestar: Av. Paseo de la Reforma No. 116, col. Juárez, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06600, Ciudad de México.

XII.I.III Plataforma de ciudadanos alertadores internos y externos de la corrupción

Es una plataforma de la Secretaría de la Función Pública para alertar actos graves de corrupción (cohecho, peculado y desvío de recursos), en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas del ámbito federal.

Contacto:

<https://alertadores.funcionpublica.gob.mx>

XII.I.IV Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECA)

Es un sistema de la Secretaría de la Función Pública creado para atender e investigar denuncias que cualquier persona formule en el marco de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en contra de personas servidoras públicas del ámbito federal o personas físicas o morales que estén vinculadas con actos de gobierno.

Contacto:

<https://sidec.funcionpublica.gob.mx/#/>

XII.I.V Persona Consejera en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Conforme al Protocolo, existe la alternativa de que la persona consejera sea el primer contacto con la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, quien podría brindarle orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso. Asimismo, la persona consejera podrá auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos para la presentación de la denuncia.

Contacto:

Puedes consultarlo en el apartado del Comité de Ética en la página web del Consejo.
<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

XII.I.VI Persona asesora en el marco del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación

Conforme al Protocolo, puede brindar la atención de primer contacto en donde orientará a la presunta víctima acerca de otras instancias que pudieran ser competentes para conocer y atender la problemática y; en caso de que así lo requiera la presunta víctima, podrá auxiliarla con la narrativa de los hechos y la presentación de la denuncia por escrito por posibles vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional.

Contacto:

Puedes consultarlo en el apartado del Comité de Ética en la página web del Consejo <https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

XIII. Supervisión y mejora continua

La Coordinación General de Administración elaborará un Programa Anual de Trabajo, en conjunto con las personas integrantes del Comité de Ética, a través del cual se establecerán acciones para favorecer el cumplimiento de la Política y se incluirán acciones de sensibilización y capacitación en materia de integridad y prevención de la corrupción.

Asimismo, de manera anual, la Coordinación General de Administración llevará a cabo la revisión de la Política, con la finalidad de identificar la pertinencia de llevar a cabo actualizaciones subsecuentes y mantendrá actualizados los datos de contacto en la página del CONEVAL.

Historial de modificaciones:

La Política de integridad y prevención de la corrupción del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social se emitió el 16 de abril de 2018 y se ha actualizado en las siguientes fechas:

No.	Fecha
1	8 de diciembre de 2021
2	17 de octubre de 2024

XIV. Anexo 1: Formato de oficio de notificación de existencia de probable conflicto de interés**Unidad administrativa
Oficio No.VQZ.XXX**

Ciudad de México a xx de xx de 202x.

ASUNTO: Notificación de existencia de probable conflicto de interés.

**NOMBRE DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA
PUESTO
CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA
POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL
P R E S E N T E**

Por medio del presente, de conformidad con los artículos 3, fracción VI, y 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, manifiesto lo siguiente:

Con fecha _____, quien suscribe, con motivo de mis atribuciones, funciones o actividades encomendadas, tuve conocimiento de un asunto consistente en _____; no obstante, del análisis a lo anterior, el/la suscrito/a advirtió que existe un conflicto de interés (especificar el tipo: personal/ familiar/ de negocios), debido a que _____.

Por lo anterior, y atendiendo a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, solicito lo siguiente:

- I. Ser excusada/o de la atención, tramitación o resolución en el asunto antes descrito,
- II. Recibir sus amables instrucciones para la atención del mismo.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
PUESTO****NOMBRE**



Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

XV. Anexo 2: Carta compromiso de adhesión a la política de integridad y prevención de la corrupción

CARTA COMPROMISO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

En la Ciudad de México, a XXXfechaXXX, el/la que suscribe, persona servidora pública del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) adscrita a la CoordinaciónXXX, mediante la presente, manifiesto que he leído, conozco y entiendo en su totalidad los principios, valores, y disposiciones establecidas en la Política de Integridad y Prevención de la Corrupción.

En ese sentido, me comprometo a:

- Cumplir con los principios de integridad, transparencia, y honestidad establecidos en la política mencionada.
- Desempeñar mis funciones con apego a los más altos estándares éticos, evitando cualquier conducta que contravenga lo dispuesto en la política.
- Promover una cultura de integridad y prevención de la corrupción dentro de mi área de trabajo.
- Denunciar cualquier acto que infrinja la política o que represente un conflicto de interés, conforme a los procedimientos internos establecidos.

Asimismo, acepto que el incumplimiento de esta política puede derivar en sanciones conforme a la normativa aplicable.

Firma

Nombre

Puesto

La presente Política de integridad y prevención de la corrupción del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, fue aprobada por unanimidad por las personas integrantes del Comité de Ética, mediante acuerdo no. CE-EXT-9/10-2024/02 tomado en la Novena Sesión Extraordinaria del Comité de Ética, celebrada el 17 de octubre de 2024.

Firman y rubrican el presente documento para constancia.

Nombre y cargo

Firma

Mtro. Daniel Gutiérrez Cruz
Presidente del Comité de Ética

Mtra. Laura Mariana Fabila Pineda
Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética

Laura M. Fabila P.

Lcda. Brenda López Sánchez
Secretaria Técnica del Comité de Ética