

Código de Conducta del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de
Intereses**

Julio de 2019



2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata

Secretaría Ejecutiva

Ciudad de México, julio de 2019

Carta Invitación

AL GRUPO CONEVAL:

El presente Código de Conducta es una expresión tangible del compromiso institucional en materia de ética e integridad para conducir la actuación dentro de la institución, en su relación con otras dependencias y entidades, y con la sociedad en general, de los integrantes del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

Este instrumento se elabora en estricto apego a la normatividad vigente y en concordancia a lo dispuesto en el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se establece que *"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"*.

En este sentido, el Código de Conducta del Coneval, reúne los principios constitucionales, valores lineamientos y reglas de integridad para el ejercicio de la función pública que el personal de la institución y las personas integrantes del órgano de gobierno deben conocer y adoptar en cada una de sus acciones, compromisos y actividades, y en su quehacer cotidiano para prevenir posibles conflictos de interés, disminuir riesgos de corrupción, y delimitar su actuación en situaciones específicas que puedan presentarse durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

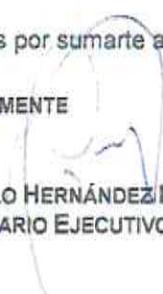
Por tal motivo, el Código de Conducta se encuentra alineado a la misión y visión del Coneval, y define los principios y valores específicos que rigen la actuación de todas las personas que lo integran, destacando el rigor técnico, la transparencia, rendición de cuentas y el uso eficiente de los recursos.

Los invito a adoptarlo y asumir un compromiso permanente y continuo con la finalidad de evitar en todo momento:

- Cualquier acto contrario a la integridad.
- Cualquier conducta que pueda provocar un conflicto de interés.
- Conductas discriminatorias.
- Actos de hostigamiento y acoso sexual, o
- Actos de corrupción.

¡Gracias por sumarte a este código de actuación institucional!

ATENTAMENTE


GONZALO HERNÁNDEZ LICONA
SECRETARIO EJECUTIVO.

**I. Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés al
30 de junio del 2019**

Daniel Gutiérrez Cruz	Presidente
Ángel Eduardo Vargas Cabrera	Presidente suplente
Martha Alejandra Mares Poletti	Secretaria Ejecutiva
Ana Victoria Pérez García	Suplente Secretaria Ejecutiva
Bertha Cristina León Reyes	Propietaria nivel Enlace
María de Rosario Zarate Maldonado	Propietaria nivel Jefe de Departamento
Andrea Díaz Herrera Moro	Suplente nivel Jefe de Departamento
María Almendra Rojas Rodríguez	Propietaria nivel Subdirección
Mario Espinoza Cruz	Suplente nivel Subdirección
Paola Vela de la Garza Evia	Propietaria nivel Dirección
Nielsen Daniel Hernández Mayorga	Suplente nivel Dirección
Sonia Ventura Hilerio	Propietario nivel Dirección General Adjunta
Janet Zamudio Chávez	Suplente Dirección General Adjunta
Alfredo Ochoa Mora	Titular del Órgano Interno de Control
Edmundo Gustavo Madrueño Aguilar	Titular del Área de Auditoría Interna y Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública.
Lillán Lira Pérez	Directora General Adjunta de Asuntos Jurídicos.
María Isabel Hernández Madrigal	Consejera del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Ombudsperson.
Diana Elizabeth Espinosa Páez	Directora de Administración y Finanzas.
Fernando Rosano Piña	Subdirector de Recursos Humanos.
José Alejandro Andrade Campos	Asesor del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.


Índice

- I. Integrantes.
- II. Introducción.
- III. Glosario.
- IV. Objeto y quehacer institucional.
- V. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.
- VI. Objetivo.
- VII. Marco jurídico.
- VIII. Principios constitucionales, valores y reglas de integridad a observar por las personas Servidoras Públicas del CONEVAL.
- IX. Valores específicos.
- X. Pautas de conducta específicas a observar por las personas servidoras públicas del CONEVAL para prevenir los conflictos de interés y posibles actos de corrupción.
- XI. Conductas de las personas servidoras públicas
- XII. Carta Compromiso.
- XIII. Mecanismos para promover el cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL.

Nota: El lenguaje empleado en este documento, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres. Las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

II. Introducción

Derivado de la publicación del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal particularmente en lo establecido en los artículos 1, fracción II, 4, fracción I, 23 y Cuarto Transitorio, así como el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019, y 12 de octubre de 2018; respectivamente.

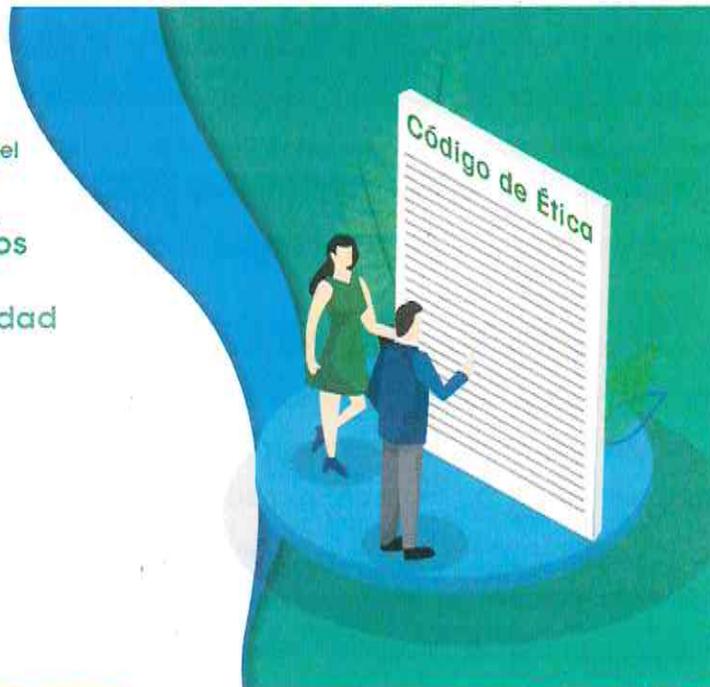
El Código de Ética de las personas servidoras Públicas del Gobierno Federal, señala que las personas servidoras públicas deben observar los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de su empleo, cargo o comisión. De la misma manera, se prevé que los valores de las personas servidoras públicas que debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo comisión son: interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

Asimismo, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública establecen la forma en las personas con cargo público deberán desempeñarse en su actuar de acuerdo a sus funciones, procurando en todo momento observar de manera adecuada con base a actuación pública, información pública, contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones, programas gubernamentales, trámites y servicios, recursos humanos, administración de bienes muebles e inmuebles, procesos de evaluación, control interno, procedimiento administrativo, desempeño permanente con integridad, cooperación con la integridad y comportamiento digno.

En este sentido, el Código de Conducta del CONEVAL, reúne los principios constitucionales, valores lineamientos y reglas de integridad para el ejercicio de la función pública que el personal del Consejo y las personas integrantes del órgano de gobierno deben conocer y adoptar en cada una de sus acciones, compromisos y actividades, y en su quehacer cotidiano para prevenir el conflicto de interés y delimitar su actuación en situaciones específicas que puedan presentarse durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.



Las personas servidoras públicas del
CONEVAL
fomentamos los principios
constitucionales,
valores y reglas de integridad
suscritos en el
**Código de
Conducta.**



Lo que se mide se puede mejorar



III. Glosario

Acuerdo.- Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018 respectivamente.¹

CEPCI.- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CONEVAL, instalado el 24 de septiembre del 2015.

Código de Conducta.- Código de Conducta del Consejo de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

Código de Ética.- Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019.

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

Conflicto de Interés.- Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleo, cargo, comisión o función.

Control Interno.- Es un proceso integral efectuado por la gerencia y el personal, y está diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable de que en la consecución de la misión de la organización, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales: promover la eficacia, eficiencia y economía de las operaciones, programas y proyectos; medir la eficacia en el cumplimiento de los objetivos, prevenir desviaciones y promover la adecuada y transparente aplicación de los recursos; obtener información veraz, confiable y oportuna; propiciar el cumplimiento del marco legal y normativo; salvaguardar, preservar y mantener los recursos públicos.²

¹ Disponible en <http://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/Acuerdo-que-tiene-por-objeto-emitter-el-Codigo-de-Etica.pdf>
<https://www.dof.gob.mx/copias.php?acc=ajaxPaginas&paginas=12&seccion=UNICA&edicion=281606&ed=MATUTINO&fecha=05/02/2019>
<http://2006-2012.funcionpublica.gob.mx/index.php/cem-de-uorcs/526.html>

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, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.³

Discriminación Laboral.- No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.⁴

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.⁵

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.⁶

³ Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y no Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2015.

⁴ idem

⁵ Principios que rigen a los servidores públicos, plasmados en los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el Artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas del 12 de octubre de 2018

⁶ idem

Efectividad.- El 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.⁷

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 u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.⁸

Innovación.- Búsqueda de nuevos diseños organizacionales alterando las estructuras internas de la organización.

Integridad. - Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos del compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con quienes se vincule u observen su actuar. Su actuación se sustentará en la honestidad y atenderá siempre la verdad. Al conducirse de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a crear una cultura de confianza y apego a la verdad.^{9/10}

⁷ Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y no Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2015.

⁸ Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y no Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2015.

⁹ Ídem

¹⁰ Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública, Comité de Asesoría y Cumplimientos del Código de Conducta

LGRA. - Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Lineamientos.- Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicados en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017.

Ombudsperson.- La que orienta y acompaña 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.

Persona consejera. - La persona designada en términos del numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016, que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

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.

Protocolos.- Conjunto de reglas establecidas por norma para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y al Protocolo de actuación de los comités de ética y de prevención de conflictos de interés en atención a presuntos actos de discriminación.

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.

Reglas de integridad.- Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores

públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y reformadas el 2 de septiembre de 2016.

SFP. - Secretaría de la Función Pública.

Personas servidoras públicas.- De acuerdo con el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se precisa el concepto de persona servidora pública, aplicado a "*...los representantes de elección popular, miembros del Poder Judicial de la Federación 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 los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el ejercicio de sus funciones*".

Transparencia.- Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, 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.

UEEPCI.- Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

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

IV. Objeto y quehacer institucional¹¹

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 adiciona 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 con base en los supuestos que establece el artículo vigésimo transitorio del citado decreto.

El CONEVAL tiene las siguientes funciones:^{12/13}

- 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.

Misión	Visión
Medir la pobreza y evaluar los Programas y la Política de Desarrollo Social para mejorar sus resultados y apoyar la rendición de cuentas.	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.

Compromisos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión. 2. Actuar atendiendo a los principios, valores y reglas de integridad. 3. Las personas servidoras públicas deberán brindar un trato igualitario a todos los individuos. 4. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

¹¹ <https://www.coneval.org.mx/quienessomos/Conocenos/Paginas/Mision-vision-y-objetivo-estrategico.aspx>

¹² <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobrezainicio.aspx>

¹³ <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Paginas/Evaluacion.aspx>

5. Respetar la identidad y orientación sexual.
6. Utilizar lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales.
7. Evitar realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos.
8. Cumplir con su obligación de declarar su situación patrimonial, de interés y fiscal.
9. Declarar y/o denunciar oportunamente ante el comité un posible conflicto de interés en los términos del Procedimiento para someter Denuncias aprobado por el CEPCI.

V. **Ámbito de aplicación y obligatoriedad**

El presente Código de Conducta es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas del CONEVAL e integrantes de los órganos de gobierno, sin importar el tipo de contratación al que que estén sujetos.

VI. **Objetivo**

El Código de Conducta tiene como propósito establecer los compromisos, principios, valores, conductas y reglas de integridad que deberán ser respetados, observados y promovidos por todo el personal del CONEVAL, con la finalidad de que la Institución se distinga por los más altos estándares éticos y de desempeño profesional, traducidos en la recuperación de la confianza ciudadana, el disfrute de los derechos y las libertades de todas las personas, y el desarrollo democrático del país.

El Código busca sensibilizar al personal en el tema de valores éticos y morales, y con ello, eliminar de forma preventiva la posibilidad de situaciones que puedan transgredir la buena convivencia institucional.

VII. Marco jurídico

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- ❖ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ❖ Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- ❖ Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- ❖ Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- ❖ Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019.
- ❖ Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno publicado en el DOF, el 05 de septiembre de 2018.
- ❖ Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicados en el Diario Oficial de la Federación del 12 de octubre de 2018.
- ❖ Protocolo para la prevención, atención, y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.
- ❖ Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- ❖ Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la administración Pública Federal, así como para las empresas productivas del Estado.
- ❖ Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 reformadas el 2 septiembre de 2016.

VIII. Principios constitucionales, valores y reglas de integridad a observar por las personas servidoras públicas del CONEVAL y los integrantes del Órgano de Gobierno.

A las personas servidoras públicas del CONEVAL, e integrantes del órgano de gobierno, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, observarán los principios constitucionales, valores y reglas de integridad conforme a los conceptos descritos en el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018 y en los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicados en el Diario Oficial de la Federación 20 de agosto de 2015 y reformadas el 02 de septiembre de 2016.

<p align="center">Principios constitucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Legalidad ❖ Honradez ❖ Lealtad ❖ Imparcialidad ❖ Eficiencia 	<p align="center">Principios que rigen a las personas servidoras públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Legalidad ❖ Lealtad ❖ Imparcialidad ❖ Eficiencia ❖ Economía ❖ Disciplina ❖ Profesionalismo ❖ Objetividad ❖ Transparencia ❖ Rendición de cuentas ❖ Competencia por mérito ❖ Eficacia ❖ Integridad ❖ Equidad
<p align="center">Valores</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Interés público ❖ Respeto ❖ Respeto a los derechos humanos ❖ Igualdad y no discriminación ❖ Equidad de género ❖ Entorno cultural y ecológico ❖ Integridad ❖ Cooperación ❖ Liderazgo ❖ Transparencia ❖ Rendición de cuentas 	<p align="center">Reglas de integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Actuación pública ❖ Información pública ❖ Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones ❖ Trámites y servicios ❖ Recursos humanos ❖ Administración de bienes muebles e inmuebles ❖ Procesos de evaluación ❖ Control interno ❖ Desempeño permanente con integridad ❖ Cooperación con la integridad ❖ Comportamiento digno

IX. Valores específicos.

En armonía con los principios constitucionales, los establecidos en el art. 7 de la LGRA, así como en los valores contenidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el CONEVAL señala como indispensables para el actuar y desempeño del personal de la institución y los integrantes del órgano de gobierno los siguientes compromisos:

Como persona servidora pública del CONEVAL, me comprometo a lo siguiente:

1. **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.
2. **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.
3. **Actuación con responsabilidad técnica y profesional.** Realizar mi trabajo con mejores prácticas, retomar la evidencia a mi alcance y conducirme con el rigor técnico exigido.
4. **Respeto a los derechos humanos.** Promover el respeto y la protección de los derechos humanos, atender los principios de universalidad, indivisibilidad, progresividad 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.
5. **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.

6. **Uso y asignación de recursos.** Utilizar de manera eficiente los recursos presupuestarios, materiales y tecnológicos que me proporcione el CONEVAL para mejorar el desempeño de las funciones relativas al encargo asignado.
7. **Uso responsable de la información.** Utilizar de manera responsable la información a la cual tengo acceso en virtud de mis funciones y encargo, así como garantizar la organización, custodia, conservación o baja documental y, en su caso, el acceso a la información, de acuerdo con mis funciones y con la normativa aplicable, y respetando los principios de máxima transparencia, protección de datos personales y rendición de cuentas.
8. **Actuación responsable en contrataciones públicas.** Conducirme con transparencia, imparcialidad y legalidad en todos los proyectos de contratación pública en los que intervenga, favorecer el principio de competencia y busca (garantizar) las mejores condiciones para el CONEVAL por ende para el Estado.
9. **Conflicto de interés.** Reportar situaciones en las cuales intereses personales, familiares o de negocios puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de mi empleo, cargo, comisión o funciones como persona servidora pública.
10. **Mejora continua.** Realizar mi trabajo con eficiencia y eficacia, mejorar mis habilidades y conocimientos continuamente y estar en disposición de incorporar nuevas herramientas para realizar de manera óptima mi encargo y, de ser el caso, adaptarme 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 interés y posibles actos de corrupción.**

LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL CONEVAL EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO O COMISIÓN:

DEBEN	NO DEBEN
Cumplir con las funciones encomendadas, atendiendo la normativa aplicable, con el sentido ético y el rigor técnico que señale el CONEVAL.	Desconocer la normativa, 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, orientación sexual, nacionalidad, filiación política, jerarquía o condición de embarazo o maternidad.	Dar tratamiento preferencial a alguna organización, institución política, social o privada, o a persona alguna, independientemente de su filiación o afinidades personales.
Comunicarse en forma respetuosa y tolerante con las personas, tanto al interior como al exterior del CONEVAL.	Tener, ni permitir comportamientos o manifestaciones de violencia, maltrato o discriminación a compañeros(as) de trabajo, proveedores(as), usuarios(as) y, en general, hacia toda persona que tenga relación con el CONEVAL.
Establecer un trato cordial y respetuoso con todos sus compañeros de manera transversal para el cumplimiento de sus responsabilidades.	Realizar acciones que perturben o molesten a sus compañeros en los espacios de trabajo, como fumar en zonas comunes, usar lenguaje ofensivo, elevar el tono de voz para comunicarse con sus 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	Usar de forma inadecuada la información a la cual se tiene acceso debido a su posición dentro del CONEVAL.

documental con base en la normativa aplicable.	
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.
DEBEN	NO DEBEN
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 mujeres y hombres.
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(as).	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.

Recibir reconocimientos de cualquier naturaleza que sean otorgados por instituciones públicas y académicas.	No podrán aceptarse en tanto no impliquen compromiso alguno del ejercicio del empleo, cargo o comisión y no contravengan disposiciones jurídicas o administrativas aplicables.
---	--

XI. Conductas de las Personas Servidoras Públicas.

ACCIÓN.	PRINCIPIOS Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal	VALORES Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la LGRA
1. Cumplir con las funciones encomendadas, atendiendo la normativa aplicable, con el sentido ético y el rigor técnico que señale el CONEVAL.	Profesionalismo. Legalidad.	Interés Público.
2. Actuar con equidad y respeto en todo momento hacia todas las personas, sin distinción de raza, credo, edad, origen social, género, enfermedad, discapacidades, orientación sexual, nacionalidad, filiación política, jerarquía o condición de embarazo o maternidad.	Profesionalismo. Equidad. Objetividad.	Respeto a los Derechos Humanos. Igualdad y No Discriminación.
3. Comunicarse en forma respetuosa y tolerante con las personas, tanto al interior como al exterior del CONEVAL.	Legalidad. Profesionalismo.	Cooperación. Respeto. Igualdad y No Discriminación.
4. Establecer un trato cordial y respetuoso con todos sus compañeros de manera	Legalidad. Profesionalismo.	Cooperación. Respeto.

transversal para el cumplimiento de sus responsabilidades.		Igualdad y No Discriminación.
5.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.	Rendición de cuentas. Transparencia. Eficiencia. Legalidad.	Cooperación. Entorno cultural y ecológico.
6.Usar adecuadamente (cuidar y conservar) los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso o de propiedad del CONEVAL.	Economía.	Entorno Cultural y Ecológico.
7.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.	Honradez.	Integridad.
8.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.	Profesionalismo. Equidad. Objetividad.	Respeto.
9.Conducirse de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.	Legalidad. Lealtad.	Rendición de Cuentas. Respeto.

10. Actuar con honradez, transparencia y en apego a la ley y a las normas reglamentarias y administrativas en las relaciones con contratistas y proveedores(as).	Transparencia. Lealtad.	Integridad. Liderazgo.
11. Identificar, evitar y denunciar toda forma de corrupción y conflictos de interés.	Rendición de Cuentas. Transparencia. Eficiencia.	Imparcialidad. Liderazgo.

En caso de contravenir las pautas de conducta anteriormente señaladas, el CEPCI observará los protocolos y procedimientos autorizados por el propio Comité y los demás que resulten aplicables.

XII. Carta de Compromiso.

Al momento de ingresar al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, las personas servidoras públicas firman una Carta Compromiso, a través de la cual manifiestan que conocen el Código de Conducta del CONEVAL y asumen el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión. Se realizan recordatorios periódicos con el compromiso de estudiarlo. La carta compromiso está disponible en la siguiente liga electrónica:

<https://www.coneval.org.mx/odt/UAA/GCI/Documents/CodigoConducta/CartaCompromisoCONEVAL.pdf>

XIII. Identificación de riesgos éticos

Atendiendo a los valores y compromisos que puntualizan los aspectos relevantes para la operación del CONEVAL, dado que a la fecha no se han registrado quejas ni denuncias, se identifican como posibles riesgos los siguientes:

- ❖ Información utilizada de forma no responsable por parte de servidores públicos.

- ❖ Contrataciones públicas realizadas sin apego a la legalidad.
- ❖ Conflicto de Intereses materializado por falta de prevención.
- ❖ Recursos financieros utilizados con falta de ética.
- ❖ Actos contrarios a la integridad realizados sin denunciarse por parte de los servidores públicos.

Con base en lo anterior, se consideran pertinentes las acciones y mecanismos señalados en el apartado siguiente.

XIV. Mecanismos para promover el cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL.

Se considera sustantivo que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del CONEVAL promueva permanentemente la cultura institucional de integridad a través de los siguientes recursos:

- Acciones de sensibilización en materia de derechos humanos, ética, e integridad, dirigidas a todo el personal (señalado en el apartado V Ámbito de aplicación y obligatoriedad).
- Difusión de los valores y principios en medios de comunicación internos.
- Firma de la carta compromiso.
- Establecimiento y difusión de mecanismos institucionales para denuncias y sugerencias.
- Programa de profesionalización en materia de ética e integridad, enfatizando en la protección de los derechos humanos.
- Acciones de capacitación para reforzar el conocimiento de todo el personal, en procesos de adquisiciones y control interno.
- Acciones de capacitación en materia de ética e integridad, derechos humanos, prevención de conflictos de interés, transparencia y rendición de cuentas.
- Acciones de capacitación para reforzar el conocimiento de todo el personal, en materia de transparencia, y protección de datos personales.

La interpretación de las disposiciones establecidas en el presente Código se realizará conforme a los criterios, gramatical, sistemático y funcional por parte de la persona titular de la Presidencia del CEPCI con el apoyo de las personas asesoras del área jurídica, de recursos humanos, el Órgano Interno de Control, la Ombudsperson y la persona Consejera del protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual, la persona Asesora del protocolo de actuación de los CEPCI y en la atención de presuntos actos de discriminación.

El Código de Conducta del Coneval, se emitió el 19 de junio de 2012, y fue actualizado el 28 de junio de 2016, el 29 de junio de 2017 y el 16 de abril de 2018. La presente actualización se aprobó en la Cuarta sesión del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el 19 de julio del 2019, y es suscrito por el Dr. Gonzalo Hernández Licona, Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

El Código de Conducta se encuentra publicado en el sitio web institucional del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, en la siguiente liga electrónica:

<https://coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/CodigoConducta.aspx>