29 septiembre 2021

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

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

Septiembre 2021

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

Ciudad de México, a 14 de agosto de 2020.

AL GRUPO CONEVAL:

Como organismo pionero en la construcción de la cultura de la evaluación y la medición de la pobreza, el CONEVAL considera relevante fortalecer internamente la cultura de transparencia y rendición de cuentas, aspectos esenciales para el logro de metas y objetivos estratégicos.

En este sentido, de manera permanente se generan acciones que promueven el compromiso que deben asumir las personas servidoras públicas con la ética, la integridad y el establecimiento de mecanismos para la prevención de los conflictos de intereses, así como de conductas discriminatorias, y en contra de actitudes de hostigamiento sexual o acoso sexual.

El Código de Conducta es una expresión que refrenda el compromiso de la institución con la adopción de la nueva ética pública, y la no tolerancia a la corrupción.

En este documento, se reúnen los principios constitucionales, valores, reglas de integridad y lineamientos para el ejercicio de la función pública y se delimita la actuación de las personas servidoras públicas y los integrantes de la Comisión Ejecutiva, en situaciones específicas que puedan presentarse durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Asimismo, se promueve el compromiso y el actuar de las personas servidoras públicas sin importar el tipo de contratación laboral dentro de la institución, en su relación con otras dependencias y entidades de gobierno, y con la sociedad en general.

Se establecen también los mecanismos que permitirán evaluar el grado de cumplimiento y adopción del Código de Conducta, así como identificar los riesgos éticos en los distintos procesos para establecer acciones preventivas.

En el marco de la cultura de ética e integridad del Gobierno Federal, por este medio, les hago una cordial invitación a conocerlo y adoptarlo, así como a comprometerse con sus valores y principios.

ATENTAMENTE
SECRETARIO EJECUTIVO.

DR. JOSÉ NABOR CRUZ MARCELO

ÍNDICE

I. INTEGRANTES

II. PRESENTACIÓN

III. GLOSARIO, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

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 Y LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN EJECUTIVA

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. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS

XIV. MECANISMOS PARA PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CONEVAL, PREVENIR RIESGOS ÉTICOS Y POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.

XV. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

XVI. CONSULTAS EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERESES

Nota: El lenguaje empleado en este documento no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias de género. Las referencias o alusiones en la redacción representan a ambos sexos.

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

I. INTEGRANTES

Daniel Gutiérrez Cruz	Presidente
Martha Alejandra Mares Poletti	Suplente de la Presidencia y Secretaria Ejecutiva
Ana Victoria Pérez García	Secretaria Técnica y Asesora del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.
José Luis Monroy Reyes	Propietario nivel Enlace
César Pineda Hernández	Propietario nivel Jefatura de Departamento
Jocelyn Jiménez Hernández	Suplente nivel Jefatura de Departamento
Verónica Camacho Trejo	Propietaria nivel Subdirección
Orlando García Vega	Suplente nivel Subdirección
Nielsen Daniel Hernández Mayorga	Propietario nivel Dirección
Janet Zamudio Chávez	Suplente nivel Dirección
Alida Marcela Gutiérrez Landeros	Propietaria nivel Coordinación General
Karina Barrios Sánchez	Suplente del nivel Coordinación General
Alejandro Romero Murguía	Propietario del Órgano Interno de Control en el CONEVAL
Israel Nieto Barranco	Suplente del Órgano Interno de Control en el CONEVAL
Lilián Lira Pérez	Asesora del Área Jurídica
María Isabel Hernández Madrigal	Persona Consejera del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Ombudsperson
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
Mercedes Elizabeth Aguilar García	Asesora del Área de Recursos Humanos
Fernando Rosano Piña	Asesor del Área de Recursos Humanos
Alberto Castro Jaimes	Invitado
Edmundo Gustavo Madrueño Aguilar	Invitado

II. PRESENTACIÓN

El Código de Conducta del Consejo Nacional de Evaluación de la Política y Desarrollo Social (en adelante Código de Conducta del CONEVAL), como parte relevante en la normatividad interna, ha tenido un proceso permanente de mejora continua, en atención al perfil de la institución, su misión y visión y su alineación con la norma aplicable en los distintos momentos y con las circunstancias del entorno.

En este contexto, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del CONEVAL, en su carácter de órgano plural de consulta y asesoría especializada para coadyuvar a la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno federal, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta del CONEVAL, así como para implementar acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, teniendo entre sus atribuciones la promoción de acciones que propicien el comportamiento ético y libre de conflictos de interés de las personas servidoras públicas, así como favorecer la cultura de integridad en la institución, ha realizado la revisión y actualización del Código de Conducta del CONEVAL desde el 2015 hasta la fecha.

El presente Código de Conducta del CONEVAL se expide en concordancia con lo señalado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos artículo 1°, párrafos tercero y quinto, en la Ley Federal de Austeridad Republicana publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de noviembre de 2019, así como en el acuerdo por el que se reforma y adiciona el mismo, publicado en el DOF el 5 de febrero de 2019 y el 11 de marzo de 2020; atendiendo las disposiciones del Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el DOF el 3 de enero de 2020, y se actualiza de conformidad con lo señalado en los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, y la Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal señala que, dichas personas 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 plantean los valores que estas deben anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, como lo son: el interés público considerando el uso ético, eficiente, eficaz y transparente de los recursos públicos; el respeto a los derechos humanos,

la igualdad y no discriminación, la promoción de la equidad de género, la cooperación y el liderazgo en un entorno cultural y ecológico. Asimismo, la Ley Federal de Austeridad Republicana en su artículo 23, señala que "...cada servidor público debe protestar cumplirlo...".

Su adopción promueve el comportamiento ético de las personas servidoras públicas del CONEVAL, la prevención de cualquier clase de violencia, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como de discriminación o acoso laboral, y el fomento de acciones que contribuyan a generar espacios incluyentes y libres de discriminación para dar continuidad a lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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 y las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva del CONEVAL deben conocer y adoptar en cada una de sus acciones, compromisos 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 para prevenir posibles riesgos éticos y erradicar cualquier acto que pueda considerarse contrario a los principios de transparencia, rendición de cuentas e integridad.

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

III. GLOSARIO, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

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.[1]

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;[2]

Código de Conducta. El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad del Ente Público, a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética. [3]

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

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

---

[1]Disponible en http://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/Acuerdo-que-tiene-por-objeto-emitir-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
[2]Ley de Austeridad Republicana publicada en el DOF el 19 de noviembre de 2019.
[3]Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y al acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética y la Guía para la recepción y atención de quejas y denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

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

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

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

Control Interno. Proceso efectuado por el titular, la administración, el órgano de gobierno y los demás servidores públicos de una institución, con objeto de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.[4]

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.[5]

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.[6]

---

[4]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 3 de noviembre del 2016.
[5]Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.
[6]Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2015.

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.[7]

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. [8]

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. [9]

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.[10]

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

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.[11]

---

[7] *Ídem*
[8] 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
[9] *Ídem*
[10] Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2015.
[11] Conceptos tomados de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2015.

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

Integridad. Las personas servidoras públicas actuarán siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.[12]

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

Ombudsperson. Persona designada que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Es la persona encargada de prevenir y atender las prácticas de discriminación y violencia laboral en el CONEVAL, así como de recibir las quejas respectivas, velando en todo momento por la protección de los derechos de la ciudadanía o las personas servidoras públicas en el contacto con las autoridades dentro del CONEVAL, y de proponer a consideración del pleno de la CILyND para su gestión las quejas que reciba y atienda.

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

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

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

[12] Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

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.

Procedimiento. Procedimiento de recepción y atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL, recibidas en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.

Protocolo HAS. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Protocolo de orden federal.[13]

Protocolo no discriminación. Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación. Protocolo de orden federal.[14]

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 las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal artículo 24: de actuación pública; información pública; contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, programas gubernamentales; trámites y servicios; recursos humanos; administración de bienes muebles e inmuebles; procesos de evaluación; control interno y procedimiento administrativo, entre otras que se consideren indispensables para el cumplimiento de sus objetivos.

, 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 publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y reformadas el 2 de septiembre de 2016.

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

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

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

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.

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

Siglas y acrónimos

CILyND. Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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

LFAR. Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada en el Diario Oficial de la Federación el de 19 noviembre del 2019.

LGRA. Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio del 2016.

SFP. Secretaría de la Función Pública.

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

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

IV. OBJETO Y QUEHACER INSTITUCIONAL[15]

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

El CONEVAL tiene las siguientes funciones:[16/17]

- 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
1. Actuar conforme a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas aplicables al CONEVAL.
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 y promover la no discriminación en cualquier forma.
4. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Respetar la identidad y orientación sexual.
6. Utilizar lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales.

[15] https://www.coneval.org.mx/quienessomos/Conocenos/Paginas/Mision-vision-y-objetivo-estrategico.aspx

[16] https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx
[17] https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Paginas/Evaluacion.aspx

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 oportunamente ante el CEPCI un posible conflicto de interés.**
10. **Promover una cultura de prevención de la violencia, el acoso sexual y hostigamiento sexual.**
11. **Realizar sus actividades con eficiencia, eficacia, economía, transparencia, honradez y mejorar la prestación del servicio público.**

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 la Comisión Ejecutiva, sin importar el tipo de contratación a la que estén sujetos.

VI. OBJETIVO

El Código de Conducta tiene como propósito establecer los compromisos de austeridad y eficiencia, principios, valores, conductas, reglas de integridad, que deberán ser respetados, observados y promovidos por todas las personas servidoras públicas del CONEVAL, con la finalidad de que la institución se distinga por los más altos estándares éticos y de desempeño profesional, traducidos en la preservación 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, prevenir y erradicar 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 General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal de Austeridad Republicana.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas 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 y la Guía para la recepción y atención de quejas y denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.
- 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.
- Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno federal, el Acuerdo por el que se reforma y adiciona el mismo.
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 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.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Guía para la recepción y atención de denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Política institucional en materia de Integridad y prevención de la corrupción del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Guía para el otorgamiento de Medidas de Protección a Gestores de Integridad en los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, publicada por la Secretaría de la Función Pública.
- Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Norma en Igualdad Laboral y No discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.
- ACUERDO por el que se modifica el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. 18_/.

18_/Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de septiembre del 2021.

VIII. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD A OBSERVAR POR LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL CONEVAL Y LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN EJECUTIVA

Las personas servidoras públicas del CONEVAL e integrantes de la Comisión Ejecutiva, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, observarán los principios constitucionales, legales, valores y reglas de integridad conforme a los conceptos descritos en el Código de Ética, y atendiendo lo señalado en el Acuerdo y los Lineamientos.

Principios constitucionales	Principios legales
❖ Legalidad ❖ Honradez ❖ Lealtad ❖ Imparcialidad ❖ Eficiencia	❖ Economía ❖ Disciplina ❖ Profesionalismo ❖ Objetividad ❖ Transparencia ❖ Rendición de cuentas ❖ Competencia por mérito ❖ Eficacia ❖ Integridad ❖ Equidad
Valores	**Reglas de integridad**
❖ 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 ❖ Austeridad	❖ 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 y valores contenidos en el Código de Ética, el CONEVAL señala como indispensables para el actuar y desempeño del personal de la institución y los integrantes del órgano de gobierno los siguientes valores específicos:

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

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, a las obligaciones que de esta se deriven y sean aplicables en lo general y en mi desempeño como persona servidora pública. Así como conocer y aplicar los principios, valores, reglas de integridad contenidas en el Código de Ética, el presente Código de Conducta, en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en la Ley Federal de Austeridad Republicana.

2. **Desempeño del uso del cargo público con integridad.** Asumir una conducta de integridad, respeto, protección a los derechos humanos, transparencia, legalidad y rendición de cuentas en el cumplimiento de mis funciones, atendiendo a lo señalado en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el presente 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, interdependencia, progresividad e igualdad de género, así como fomentar un ambiente de trabajo libre de violencia que garantice el respeto, la igualdad de oportunidades, el trato igualitario, el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres, promoviendo el respeto, la identidad y orientación sexual, con el propósito de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género y fomentar una cultura de no violencia, prevención del hostigamiento y del acoso sexual.

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, empleando un lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales.

6. **Uso y asignación de recursos.** Utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos presupuestarios, materiales y tecnológicos que me proporcione el CONEVAL para realizar y mejorar el desempeño de las funciones relativas al empleo, cargo o comisión asignado, con el compromiso de NO utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los relacionados con las funciones asignadas.

7. **Uso responsable de la información.** Comprometerme al uso responsable de la información a la cual tengo acceso en virtud de mis funciones, empleo, cargo o comisión, 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 en el tiempo que dure mi encargo y atender las medidas implementadas para garantizar el cuidado de la información al concluir el encargo.

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

8. **Actuación responsable en contrataciones públicas.** Conducirme con transparencia, imparcialidad y legalidad en todos los proyectos de contratación pública en los que intervenga, además de favorecer el principio de libre competencia buscando las mejores condiciones para el CONEVAL a efecto de que se garanticen las mejores condiciones para el Estado, atendiendo a la máxima economía, eficacia, eficiencia y funcionalidad, debiendo observar los principios de austeridad.

9. **Conflicto de interés.** Identificar, manifestar o reportar con oportunidad situaciones en las cuales los intereses personales, familiares o de negocios puedan afectar de manera directa el ejercicio de mis responsabilidades públicas, debiendo desempeñarme de manera independiente e imparcial en el ejercicio de mi empleo, cargo, comisión o funciones como persona servidora pública; en su caso, me comprometo a separarme legalmente y de manera oportuna de los activos e intereses económicos particulares.

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 mis funciones, empleo, cargo o comisión y, de ser el caso, adaptarme a los procesos de cambio y desarrollo institucional.

11. **Cumplimiento normativo.** Desempeñar el encargo asignado atendiendo al marco normativo aplicable y atendiendo la normatividad interna del CONEVAL, así como a lo señalado en el artículo 7º. de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

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
1. Actuar conforme a lo establecido en el artículo 1º. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y a lo establecido a las leyes, reglamentos y demás ordenamientos aplicables con las funciones encomendadas, atendiendo la normativa aplicable con el sentido ético y el rigor técnico que señale el CONEVAL.	Desconocer la legislación normativa, metodologías, criterios, procedimientos, guías e instructivos establecidos para la realización de sus funciones.
2. Actuar con equidad y respeto en todo momento a la diversidad de las personas, sin distinción de raza, credo, edad, origen social, género, enfermedad, discapacidades, orientación o identidad sexual, nacionalidad, origen étnico, filiación política, jerarquía o condición de embarazo o maternidad.	Tener, ni permitir comportamientos o manifestaciones de maltrato o discriminación a compañeros (as) de trabajo, proveedores (as), usuarios (as) y, en general, hacia toda persona que tenga relación con el CONEVAL.

3. 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. Omitir excusarse cuando exista un posible conflicto de intereses en el desempeño de sus funciones o encargo.
4. Comunicarse en forma respetuosa y tolerante empleando un lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales con las personas, tanto al interior como al exterior del CONEVAL	Utilizar un lenguaje sexista que fomente distinciones y genere desigualdades o prejuicios entre mujeres y hombres
5. 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.
6. Utilizar en forma responsable la información a la que tenga acceso en el ejercicio de las funciones que le son asignadas, y realizar las acciones que correspondan para su organización, custodia, conservación o baja documental con base en la normativa aplicable.	Usar de forma inadecuada la información a la cual se tiene acceso debido a su posición dentro del CONEVAL y cuando concluya su relación laboral, en particular, abstenerse de utilizar la información a la que tuvo acceso con motivo de su encargo.
7. Usar adecuadamente y de manera eficiente (cuidar y conservar) los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso o de propiedad del CONEVAL y atender los señalamientos de la Ley Federal de Austeridad Republicana.	Usar de forma inadecuada o con fines distintos a los relacionados con sus funciones los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso o de propiedad del CONEVAL.
8. 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, por cualquier motivo del desempeño de su empleo o cargo que pretendan influir en las decisiones como servidor público en perjuicio de la gestión pública.
9. 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.	Tener o permitir comportamientos o manifestaciones de violencia, hostigamiento, o acoso sexual con compañeros (as) de trabajo, proveedores (as), usuarios (as) y, en general, en el ejercicio de sus funciones, hacia toda persona que tenga relación con el CONEVAL.
10. Conducirse de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable y evitar el uso indebido de su autoridad para beneficio particular o selectivo.	Promover o emitir políticas públicas y acciones tendentes a favorecer indebidamente a personas, grupos o sectores en detrimento del interés público.
11. Actuar con honradez, transparencia y en apego a la ley y a las normas reglamentarias y	Dar tratamiento preferencial a alguna organización, institución política, social o privada o a persona alguna.

administrativas en las relaciones con contratistas y proveedores (as).	
12. Erradicar cualquier situación que pueda considerarse de acoso, hostigamiento o discriminación en el trabajo con motivo de la diversidad sexual.	Tener o ser parte de actos discriminatorios frente a la orientación sexual.
13. Realizar la contratación de personal sin distinción de género, político, religioso, edad o cualquier otro que pudiese constituirse como un acto de discriminación.	Realizar procesos de contratación de personal con sesgos de género, políticos, religiosos, edad o cualquier otro que se califique como un acto de discriminación.
14. Actuar con honradez, transparencia y en apego a la ley y a las normas reglamentarias y administrativas en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal.	Realizar contrataciones de personal de confianza de estructura, eventual o por honorarios a personas con las que tengan lazos, parentesco por consanguineidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato.
15. Ponderar el recibir reconocimientos de cualquier naturaleza que sean otorgados por instituciones públicas y académicas cuando sean de carácter no institucional.	Aceptar reconocimientos que impliquen compromiso alguno del ejercicio del empleo, cargo o comisión y no contravengan disposiciones jurídicas o administrativas aplicables.

Lo anterior, en observancia de lo dispuesto en la Ley Federal de Austeridad Republicana, y de conformidad con los principios establecidos en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

19

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

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 Ley General de Responsabilidades Administrativas
1. Actuar conforme a lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes, los reglamentos y demás ordenamientos aplicables llevando a cabo las funciones encomendadas con sentido ético y rigor técnico que señale el CONEVAL.	Honradez Legalidad Imparcialidad	Interés público Integridad
2. Actuar con equidad y respeto en todo momento a la diversidad de las personas sin distinción de raza, credo, edad, origen social, género, enfermedad, discapacidades, orientación o identidad sexual, nacionalidad, origen étnico, filiación política, jerarquía o condición de embarazo o maternidad.	Lealtad Imparcialidad	Equidad de género Igualdad y no discriminación Respeto a los derechos humanos Respeto
3. Identificar, evitar y denunciar toda forma de corrupción y conflictos de interés	Integridad Honradez Legalidad	Interés público Integridad
4. Comunicarse en forma respetuosa y tolerante empleando un lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales con las personas, tanto al interior como al exterior del CONEVAL	Lealtad Imparcialidad	Cooperación Respeto Igualdad y no discriminación Respeto a los derechos humanos
5. Establecer un trato cordial y respetuoso con todos sus compañeros de manera transversal para el cumplimiento de sus responsabilidades.	Legalidad Eficiencia	Cooperación Respeto Igualdad y no discriminación Respeto a los derechos humanos
6. Utilizar en forma responsable la información a la que tenga acceso en el ejercicio de las	Rendición de cuentas Transparencia	Cooperación Entorno cultural y ecológico

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.	Eficiencia Legalidad	Interés público
7. Usar adecuadamente y de manera eficiente (cuidar y conservar) los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso o de propiedad del CONEVAL.	Economía Eficiencia	Entorno cultural y ecológico
8. 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	Interés público Integridad
9. 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	Integridad Respeto
10. Conducirse de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable y evitar el uso indebido de su autoridad para beneficio particular o selectivo.	Legalidad Lealtad	Rendición de cuentas Respeto
11. 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).	Lealtad Honradez	Integridad Liderazgo Transparencia
12. Erradicar cualquier situación que pueda considerarse de acoso, hostigamiento o discriminación en el trabajo, con motivo de la diversidad sexual.	Integridad	Respeto a los derechos humanos Respeto Igualdad y no discriminación
13. Realizar la contratación de personal sin distinciones de	Integridad Lealtad	Respeto a los derechos humanos

género, políticas, religiosas, edad o cualquier otra que pudiese constituirse como un acto de discriminación.	Honradez	Respeto Igualdad y no discriminación
14. Actuar con honradez, transparencia y en apego a la ley y a las normas reglamentarias y administrativas en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal.	Integridad Honradez Legalidad	Transparencia Interés público Igualdad y no discriminación
15. Recibir reconocimientos de cualquier naturaleza que sean otorgados por instituciones públicas y académicas, cuando sean de carácter no institucional.	Integridad	Integridad

XII. CARTA COMPROMISO

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

https://www.coneval.org.mx/Normateca/NormatividadInterna/Documents/Carta-Compromiso-CONEVAL.pdf

Mecanismos de adopción

Al momento de ingresar al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, las personas servidoras públicas firmarán una "Carta compromiso" para dejar constancia de que conocen y comprenden el Código de Conducta del CONEVAL, y asumen el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Como buena práctica, se promoverá la adopción de medidas para la difusión permanente de los principios, valores y reglas de integridad establecidas en el Código de Conducta del CONEVAL.

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

XIII. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS

Es importante señalar que los riesgos éticos que se señalan se han identificado como resultado de un primer ejercicio institucional. El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, a partir de este ejercicio, elaborará una matriz de riesgos éticos, asimismo, se realizará un análisis continuo de los riesgos identificados y sus implicaciones.

Con la finalidad de contribuir a la prevención de riesgos en materia de corrupción, se realizará el seguimiento de estos por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, además de considerarla promoción de acciones y mecanismos como los señalados en el apartado siguiente.

Los resultados del análisis y seguimiento de los riesgos éticos serán informados en las sesiones ordinarias del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Atendiendo a los valores específicos, mismos que puntualizan los aspectos relevantes para la operación del CONEVAL, se identifican como posibles riesgos éticos los siguientes:

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx

Riesgos éticos

	PROCESOS SUSCEPTIBLES	RIESGOS IDENTIFICADOS	ACCIÓN PREVENTIVA
1	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Información utilizada por las personas servidoras públicas de forma discrecional e irresponsable durante o al concluir el encargo.** *	Establecer mecanismos de confidencialidad y protección de datos personales (inventario de personas que tratan datos personales, cartas de confidencialidad). Establecer controles tecnológicos y de acceso a la información (contraseñas, definición de roles y permisos en bases de datos, entre otros). Protocolos administrativos y tecnológicos para conclusión de los encargos (oficios circulares). *Atendiendo a lo señalado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas artículo 7°.
2	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Procedimiento de reclutamiento y selección de personal realizado con conflicto de intereses.**	Establecer y difundir con claridad y transparencia mecanismos, procedimientos o políticas en materia de reclutamiento y selección de personal.
3	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Adquisición de bienes y servicios realizada con conflicto de intereses.**	Establecer mecanismos de confidencialidad y protección de datos personales (cláusulas o cartas). Establecer mecanismos de manifestación de no existencia de conflictos de interés (cláusulas o catas de excusa, cartas no conflicto de intereses, cartas de confidencialidad).
4	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Recursos institucionales utilizados de forma inadecuada o indebida.**	Establecer y difundir políticas de uso adecuado de recursos materiales, bienes tecnológicos, tecnologías de la información (manuales, guías, instructivos, reglamentos).

			Informar y promover del uso adecuado de recursos a todo el personal del CONEVAL.
5	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Marco jurídico institucional desactualizado que afecta la legalidad en la actuación de las personas servidoras públicas del Consejo.**	Institucionalizar el uso del Procedimiento para la revisión y actualización de la normatividad a través del Grupo Revisor de Normatividad Interna. Establecer un programa de revisión y actualización continuo de la Normateca.
6	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Actos de discriminación realizados por personas servidoras públicas del CONEVAL durante el desempeño de sus funciones.**	Promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre no discriminación.
7	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Documentos institucionales publicados o difundidos sin considerar lenguaje incluyente y no sexista.**	Difusión de los documentos normativos establecidos que señalan el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la elaboración de informes o documentos institucionales.
8	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Actos o desempeño de las personas públicas del CONEVAL sin apego a los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Conducta.**	Fortalecer la cultura de integridad mediante acciones de sensibilización, difusión y capacitación. Difusión del Código de Conducta. Firma de la Carta compromiso conocimiento del Código de Conducta.
9	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	**Conflicto de intereses materializado por las personas servidoras públicas del CONEVAL.**	Promover conjuntamente con la Secretaría de la Función Pública y el Órgano Interno de Control acciones de capacitación para que las personas servidoras públicas tengan claridad sobre el conflicto de interés y sus implicaciones.

XIV. MECANISMOS PARA PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CONEVAL, PREVENIR RIESGOS ÉTICOS Y POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

1. Se considera sustantiva la revisión, actualización y mejora del Código de Conducta y documentos normativos que conforman el entorno jurídico interno, que soporta la cultura institucional de integridad, no corrupción y erradicación de cualquier posible conflicto de interés.

2. Contar con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses integrado en su totalidad y activo.

3. Continuar con las acciones enfocadas a la promoción y fortalecimiento de la cultura institucional de integridad a través de los siguientes recursos:

   - Difusión permanente del Código de Conducta a todo el personal del CONEVAL.
   - Difusión de los documentos normativos relacionados.
   - Sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos, ética, e integridad, así como en austeridad republicana dirigidas a todo el personal incluyendo a la alta dirección.
   - Difusión de los valores y principios en medios de comunicación internos.
   - Programa de profesionalización en materia de ética e integridad con énfasis en la protección de los derechos humanos.

4. Promover acciones de capacitación para reforzar el conocimiento de todo el personal sobre el proceso de adquisiciones.

5. Promover acciones de capacitación en materia de ética e integridad, derechos humanos, prevención de conflictos de interés, transparencia y rendición de cuentas.

6. Realizar acciones de sensibilización y capacitación para reforzar el conocimiento de todo el personal en materia de transparencia y protección de datos personales.

7. Revisión, firma y renovación anual y permanente de la carta compromiso.

8. Difundir los mecanismos institucionales establecidos y políticas definidas para el manejo de la información cuando se concluye el encargo.

9. Establecimiento y difusión de mecanismos institucionales para denuncias y sugerencias.

10. Promoción conjunta con las distintas áreas del CONEVAL de las políticas, los procedimientos, guías o protocolos encaminados a establecer los controles que permitan disminuir los riesgos identificados en el apartado anterior.

11. Para fortalecer la cultura de integridad en el CONEVAL se promoverá la revisión anual del Código de Conducta, actividad que deberá incluirse en el programa de trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

12. Promover el conocimiento del Código de Conducta en los procesos de inducción al personal de nuevo ingreso.

13. Se realizará la revisión y aplicación de la batería de indicadores construidos para la evaluación del grado de cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL y los resultados se harán del conocimiento de todo el personal del Consejo y de la

Comisión Ejecutiva, del resultado de la evaluación, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses promoverá acciones específicas.

14. Se implementarán mecanismos para vigilar el cumplimiento y adopción del Código de Conducta, como encuestas institucionales, cuestionarios y la aplicación de los instrumentos que para ello señale la autoridad competente, como la aplicación de encuestas de clima y cultura laboral. Los resultados se harán del conocimiento de todo el personal del CONEVAL y de la Comisión Ejecutiva, y derivado de las evaluaciones, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses promoverá acciones específicas.

15. De igual forma se realizarán acciones permanentes de difusión para la prevención de riesgos y posibles conflictos de intereses, a través de los medios de comunicación interna, así como a través de infografías, banners, publicaciones, medios impresos o cualquier otro instrumento, siempre que sean acordes a las disposiciones en materia de austeridad.

XV. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

A fin de brindar certeza a las personas servidoras públicas, en caso de dudas con motivo de la aplicación u observancia del Código de Conducta, se consideran como instancias encargadas de su vigilancia las siguientes:

- El Comité de Ética de la entidad
- La Persona Consejera, la Persona Mediadora u Ombudsperson
- Las Personas Titulares de las Unidades Administrativas
- El Órgano Interno de Control

Asimismo, se precisan los datos de contacto de las **instancias ante las cuales se puede acudir para presentar denuncias** por probables incumplimientos al Código de Conducta:

Instancia	Correo de contacto	Otros
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses	cepci@coneval.org.mx	Secretaría Ejecutiva
Persona Consejera, la Persona Mediadora u Ombudsperson	denunciascepci@coneval.org.mx	María Isabel Hernández Madrigal
Personas Titulares de las Unidades Administrativas	amgutierrez@coneval.org.mx kbarrios@coneval.org.mx dgutierrez@coneval.org.mx edgar.martinez@coneval.org.mx	Coordinaciones Generales

Órgano Interno de Control	aromero@coneval.org.mx inieto@coneval.org.mx	Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones

Mecanismos de participación de las personas servidoras públicas en la elaboración del Código de Conducta

Para los procesos de actualización del Código de Conducta del CONEVAL, se establecerán mecanismos de participación de las personas servidoras públicas que laboren en la institución.

En este sentido en el 2020 se realizó el ejercicio de retroalimentación con el personal del CONEVAL, vía electrónica, y para el 2021, también se realizó la encuesta electrónica y se comunicaron los principales cambios y/o mejoras realizadas.

XVI. CONSULTAS EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERESES

En lo referente a consultas en materia de conflicto de intereses, estas podrán presentarse ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, quien deberá remitirlas a la UEPPCI en términos de los numerales 91 al 94 de los Lineamientos.

La interpretación de las disposiciones establecidas en el presente Código, se realizará conforme a los criterios gramaticales, sistemáticos y funcionales por parte de las personas integrantes, asesoras e invitadas del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, con el apoyo de quien desempeñe los cargos de Ombudsperson, la consejería del Protocolo de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y la asesoría del Protocolo de actuación de los Comité de Ética y en la atención de presuntos actos de discriminación, y/o de las personas servidoras públicas integrantes del CONEVAL, según corresponda.

Transitorios

Primero. El presente Código de Conducta entrará en vigor el día siguiente de su aprobación.

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

Tercero. El presente documento fue aprobado por unanimidad de votos por las personas integrantes del CEPCI del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, mediante Acuerdo No. CEPCI/6-E/09-2021/2 tomado en la Sexta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, celebrada en Ciudad de México el 29 de septiembre de 2021.

Historial de modificaciones

El Código de Conducta del CONEVAL se emitió el 19 de junio de 2012 y se ha actualizado en las siguientes fechas:

No.	Fecha
1	28 de junio de 2016
2	29 de junio de 2017
3	16 de abril de 2018
4	19 de julio de 2019
5	14 de agosto de 2020
6	31 de agosto de 2021

Av. Insurgentes Sur 810, colonia Del Valle, alcaldía de Benito Juárez,
CP. 03100, Ciudad de México, 55 54 81 72 00
www.coneval.org.mx