

**SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO**

COMISIÓN NACIONAL DE VIVIENDA

**POLÍTICA INSTITUCIONAL
DE INTEGRIDAD**

Noviembre, 2017

Índice	Página
I. Presentación de la Política Institucional de Integridad	2
II. Glosario	4
III. Código de Ética	6
IV. Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública	11
V. Código de Conducta de la CONAVI	27
VI. Directrices para prevenir el Conflicto de Intereses en la CONAVI	33
VII. Difusión de la Política Institucional de Integridad, Capacitación, Línea de Denuncia y Función de Gestión de Riesgos de Corrupción	43
VIII. Transitorios	47

P
CV
[Handwritten signature]

I. Presentación de la Política Institucional de Integridad.

LA VIVIENDA, es un derecho constitucional, que millones de familias mexicanas aún no concretan, principalmente las familias que tienen menores ingresos económicos, éste es uno de los grandes desafíos que enfrenta la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI), por ello realiza grandes esfuerzos para dirigir al Sector Vivienda, buscando privilegiar la mejora de la calidad de vida de la población de bajos ingresos.

Y es que es un anhelo de toda familia contar con una vivienda digna como parte de su patrimonio, tal hecho les brinda seguridad a todos los miembros de la familia y da certidumbre a aquellas personas que dependen económicamente.

La incansable labor de la CONAVI favoreciendo la construcción de inmuebles habitacionales, es una acción fundamental para el crecimiento de la economía del país, ya que genera empleos para las madres y padres de familia.

En el marco de lo antes expuesto, la noble labor de la CONAVI, apoyando y poniendo al alcance de las familias mexicanas los recursos necesarios para adquirir o construir una vivienda, se realiza a través de las directrices que establece el **Programa Nacional de Vivienda 2014-2018**, otorgando recursos económicos enfocados al objetivo de procurar el desarrollo ordenado y sustentable de las viviendas; regularizar y mejorar la vivienda urbana; así como a mejorar y/o construir viviendas rurales; impulsando asimismo las acciones necesarias para el desarrollo de unidades habitacionales, con las condiciones que aseguren que su construcción no ponga en riesgo el medio ambiente o el otorgamiento del financiamiento necesario para su adquisición.

En otras palabras, la misión es realizar acciones para que las generaciones futuras tengan oportunidad de adquirir o contar con una vivienda digna, en un desarrollo urbano planeado y ordenado, que atienda al cuidado de los ecosistemas y salvaguardando la biodiversidad del país.

En este orden de ideas, la CONAVI debe fortalecer el compromiso del correcto desempeño de todas las personas que colaboran día a día en la misión de esta noble institución, con el propósito de hacer de ella, un organismo con visión de eficiencia y eficacia, que obtenga calidad total en el servicio de la sociedad y familias mexicanas, enalteciendo los principios y valores en materia de ética, moral, integridad y conducta, en el desempeño de todas y cada una de las funciones y atribuciones encomendadas por las Leyes y Reglamentos que rigen su actuar cotidiano.

Es así, que el éxito de la CONAVI depende en mucho de su capital humano, que, por sus conocimientos, aptitudes, creatividad, desempeño y, sobre todo, su compromiso social, enfrenta el reto de ser cada día más eficiente y eficaz.



El presente documento se ha denominado **Política Institucional de Integridad**, siendo éste, una guía enunciativa más no limitativa, en la orientación y el buen actuar de las y los servidores públicos de la Entidad.

Asimismo, esta Política contempla procedimientos y acciones tendientes detectar y atender riesgos de vulnerabilidad institucional, así como la concientización y capacitación permanente del personal, buscando la integridad y actuando como herramienta preventiva, para disuadir prácticas irregulares y difundir, en su caso, las sanciones por la inobservancia.

Con la emisión de esta Política, la CONAVI, reafirma y actualiza el compromiso de la Comisión para la preservación de la integridad profesional y moral como fundamento necesario para el desarrollo de toda actividad de gobierno, tratando de prevenir los conflictos de intereses de que pudiesen ser sujetos las y los servidores públicos.


Dr. Jorge León Wolpert Kuri
Director General







II. Glosario

Para los efectos de la Política Institucional de Integridad de la Comisión Nacional de Vivienda, se entenderá por:

- a) **Ambiente Laboral:** Es el conjunto de factores que construyen el ambiente físico y social del empleo, cargo, comisión o funciones y los aspectos del contenido en el mismo, que actúan sobre la salud de quienes laboran en la CONAVI y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras.
- b) **Acoso laboral:** Es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento, ejercidas sobre la o el servidor público o persona que preste sus servicios en la Entidad, llevada a cabo por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad; y/o, ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada.
- c) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia, en la que, si bien existe una subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- d) **Código de Conducta:** El instrumento emitido por el Titular de la CONAVI a propuesta del Comité de Ética de Prevención de Conflictos de Interés.
- e) **Código de Ética:** El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
- f) **CONAVI:** Entidad o Institución: A la Comisión Nacional de Vivienda.
- g) **Conductas ilícitas:** Conductas que violan deberes prescritos en una norma jurídica. Comprende la forma positiva (acción) y la negativa (omisión). Son la omisión de los actos ordenados, la omisión de los actos prohibidos y la ejecución de los actos prohibidos.
- h) **Conflicto de Interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de quien labora en la Entidad, puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos o, comisiones.
- i) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.
- j) **DOF.** - Diario Oficial de la Federación.

- k) **Ética:** Conjunto de normas morales y valores que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.
- l) **Fundamentos Normativos:** Pautas de conducta que deben ser respetadas permitiendo ajustar ciertas conductas.
- m) **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- n) **Integridad pública:** Es el actuar que los servidores públicos de la CONAVI deberán de observar para actuar siempre de manera congruente con los principios que se señalan en esta normativa para el adecuado desempeño de un empleo, cargo, comisión, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta a una ética que responda al interés público, generando certeza de su irreprochable conducta frente a todas las personas con las que se vincule su actuar; utilizando valores tales como la incorruptibilidad, decencia, profesionalismo, honestidad, sinceridad, neutralidad, confiabilidad, objetividad y respeto.
- o) **Las y los servidores públicos:** Toda aquella persona que, dentro de la CONAVI, ocupen un puesto en su estructura organizacional autorizada, ya sea con carácter permanente o eventual.
- p) **Política:** A la Política de Integridad de la Comisión Nacional de Vivienda.
- q) **Principios:** Son los valores que orientan la conducta de cada persona.
- r) **Reglas:** A las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.
- s) **Valores:** Todo aquello que lleva al ser humano a respetar a los demás, de acuerdo a las modelos que la sociedad establece para las relaciones sociales armónicas.



SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



CONAVI

COMISIÓN NACIONAL
DE VIVIENDA

*Política Institucional de Integridad
de la Comisión Nacional de
Vivienda*

III. CÓDIGO DE ÉTICA DE LA CONAVI

2

Introducción.

El Código de Ética para el ejercicio de la función pública, tiene el propósito de dar cumplimiento al **numeral cuarto** del "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 DOF el 20 de agosto de 2015, y sus correspondientes modificaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 02 de septiembre de 2016 y el 22 de agosto de 2017.

Sin importar las responsabilidades y/o actividades que realice, a toda persona que labora en la CONAVI, sin excepción de nivel o jerarquía, esté dentro de las instalaciones, o afuera en representación de la Institución, le son aplicables los principios éticos contenidos en el presente documento y su observancia es general y obligatoria, ya que la actuación ética y profesional impacta directamente a la imagen de la Institución.

El presente Código, que guía y regula el ejercicio de la función pública en la CONAVI, muestra de manera clara y contundente, enunciativa, más no limitativa, cómo debe desempeñarse toda persona que labora en el Organismo, sea servidora o servidor público, debiendo asumirse dichas conductas en la actividad cotidiana y evitar en todo momento los posibles conflictos de interés.

Los principios contenidos en este Código, consisten en:

I. Principios constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

1. Legalidad. – Las y los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

2. Honradez. – Las y los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.



3. Lealtad. - Las y los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

4. Imparcialidad. - Las y los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

5. Eficiencia. - Las y los servidores públicos 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.

II. Valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

1. Interés Público. - Las y los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

2. Respeto. - Las y los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

3. Respeto a los Derechos Humanos. - Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

(Handwritten marks: a green checkmark, a red signature, and blue arrows pointing upwards and downwards)

4. Igualdad y no discriminación. - Las y los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo.


5. Equidad de género. - Las y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

6. Entorno Cultural y Ecológico. - Las y los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

7. Integridad. - Las y los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el 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 las que se vincule u observen su actuar.

8. Cooperación. - Las y los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

9. Liderazgo. - Las y los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



10. Transparencia. - Las y los servidores públicos 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.

11. Rendición de Cuentas. - Las y los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que 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.



SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



CONAVI

COMISIÓN NACIONAL
DE VIVIENDA

*Política Institucional de Integridad
de la Comisión Nacional de
Vivienda*

IV. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Las presentes Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública de la CONAVI, tienen el propósito de dar cumplimiento al **numeral quinto** del "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 DOF el 20 de agosto de 2015 y sus correspondientes modificaciones publicadas en dicho medio de difusión el 02 de septiembre de 2016.

Las presentes Reglas son de observancia general y obligatoria, sin importar las responsabilidades y/o actividades que la persona realice, ya sea que labora en o para la CONAVI, sin excepción de nivel o jerarquía, esté dentro de las instalaciones, o afuera en representación de la Institución, esto se debe a que la actuación ética y profesional impacta directamente a la imagen de la Institución tanto en el interior como en el exterior de la misma.

Las **Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública** son trece y, todas son importantes; sin embargo, existen algunas que, por su naturaleza y aplicación para las responsabilidades y funciones específicas de la CONAVI, resulta indispensable su consideración; estos casos se señalan a un lado del título de la Regla que deba ser considerada, con la leyenda "**Indispensable para la CONAVI**", dicho lo anterior, las Reglas consisten en:

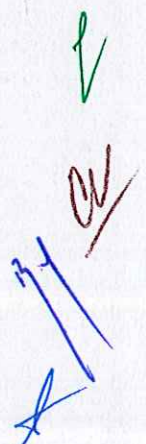
1. Actuación pública

- Indispensable para la CONAVI -

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.



- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- o) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- p) Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.

e
cu
X

- q) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- r) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- s) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

2. Información pública

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.

- i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

-Indispensable para la CONAVI-

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
- e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.



- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- o) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- p) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- q) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

[Handwritten signatures and initials in blue and red ink]

4. Programas gubernamentales

-Indispensable para la CONAVI-

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
- c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
- e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- f) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

✓
OK
A

5. Trámites y servicios

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6. Recursos humanos

-Indispensable para la CONAVI-

El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apeg a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.



- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
- g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- i) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l) Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.

✓
cu
A

- o) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

7. Administración de bienes muebles e inmuebles.

El servidor público que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
- b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d) Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- g) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.

- i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

8. Procesos de evaluación

-Indispensable para la CONAVI-

El servidor público que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apegará en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Traspasar el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

9. Control interno

-Indispensable para la CONAVI-

El servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.



- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
- d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
- i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.
- k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

10. Procedimiento administrativo

-Indispensable para la CONAVI-

El servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.

Handwritten marks: a green checkmark, a blue signature, and a red signature.

- c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
- h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

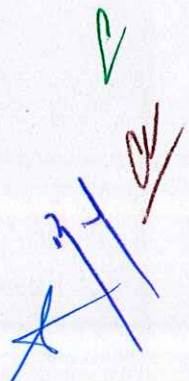
11. Desempeño permanente con integridad

-Indispensable para la CONAVI-

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.



- g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- j) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
- l) Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

12. Cooperación con la integridad

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.

- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

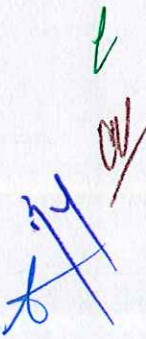
13. Comportamiento Digno

-Indispensable para la CONAVI-

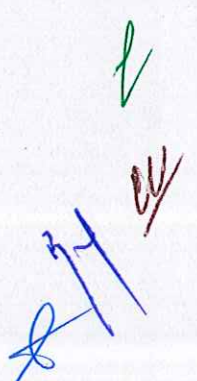
El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.



- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.



SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



CONAVI

COMISIÓN NACIONAL
DE VIVIENDA

*Política Institucional de Integridad
de la Comisión Nacional de
Vivienda*

V. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA CONAVI

Presentación

Ante los constantes cambios en el cumplimiento de la función pública y el ejercicio de los recursos públicos, es menester replantear las metas y analizar la forma de alcanzar el objetivo trazado en la noble labor que la CONAVI realiza; por esa razón, resulta muy importante la difusión y práctica de Principios y Valores institucionales, que permitan a toda persona que labora en la Institución, tener siempre presente que su desempeño es reflejo de una cultura en beneficio de las familias mexicanas.

El presente Código de Conducta tiene dos propósitos fundamentales:

- a) Dar cumplimiento al **numeral sexto** del "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 DOF el 20 de agosto de 2015, y sus correspondientes modificaciones publicadas en el referido medio de difusión; y,
- b) Brindar orientación y servir como una guía para la actuación en la toma de decisiones de las y los servidores públicos, con principios claros en apego a las leyes, reglamentos y aquella normatividad que rige a la Administración Pública Federal y, en específico al sector vivienda. En tal sentido, **TODOS** los Fundamentos Normativos y los Valores Institucionales, son importantes; sin embargo, por la importancia de su observancia en el ámbito institucional, se considera importante destacar los siguientes:
 - ❖ La *Legalidad*, donde toda persona que labore o preste sus servicios en la CONAVI, actúe sólo en aquello que confieren las leyes aplicables y, en todo momento, somete su actuación a las mismas.
 - ❖ La *Honradez*, para que exista una conducta con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros.
 - ❖ La *Eficiencia*, con el propósito de actuar de una forma que permita el logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño en las funciones encomendadas a fin de alcanzar las metas institucionales, según sus responsabilidades.
 - ❖ El *Respeto*, para otorgar un trato digno y cordial a las personas en general y a compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados.
 - ❖ La *Transparencia*, con el fin de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de información sobre la documentación que se genera, obtiene, transforma o conserva.

El *Código de Conducta de la CONAVI*, no deberá entenderse como una repetición del Código de Ética y/o las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública; sino como un documento propio e institucional, que considera de suma importancia, reiterar que la actitud de cada uno de quienes se encuentran relacionados con el quehacer institucional de la CONAVI, deberán tener presentes en su desempeño y actitud, cumplir como mínimo y obligatoriamente, con los fundamentos y valores contenidos en el presente documento.

1. Definición.

El Código de Conducta de la CONAVI, es el conjunto de normas que han de observar todos los servidores o servidoras pública que integran la Comisión, las que deberán regir la cotidiana actuación laboral.

2. Misión.

Diseñar, coordinar y promover políticas y programas de vivienda, orientados a desarrollar las condiciones que permitan a las familias mexicanas tener acceso a una solución habitacional de acuerdo a sus necesidades y posibilidades.

3. Visión.

Lograr que las mexicanas y los mexicanos cuenten con opciones de vivienda suficientes de acuerdo con sus necesidades, preferencias y condiciones económicas, que contribuyan a elevar su calidad de vida, en un entorno sustentable.

4. Fundamentos Normativos.

EL Artículo 109 Constitucional en su fracción III, señala los principios de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia, los cuales son considerados en los Artículos 16 y 49 fracción I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, los que señalan que las Dependencias o Entidades deben cumplir con un Código de Ética que contenga reglas claras para que impere invariablemente una conducta que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se presenten.

Fundamentos normativos que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

4.1 Legalidad

Las y los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

C
AW
X

4.2 Honradez

Las y los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

4.3 Lealtad

Las y los servidores públicos deben corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

4.5 Imparcialidad

Las y los servidores públicos darán a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

4.6 Eficiencia

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

5. Nuestros Valores

Valores que todo servidor público de la CONAVI debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:

5.1 Interés Público

Las y los servidores públicos de la CONAVI actuarán buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

5.2 Respeto

Las y los servidores públicos se deberán conducir con austeridad y sin ostentación, y otorgarán un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

5.3 Respeto a los Derechos Humanos

Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

5.4 Igualdad y No Discriminación

Las y los servidores públicos prestarán sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo.

5.5 Equidad de Género

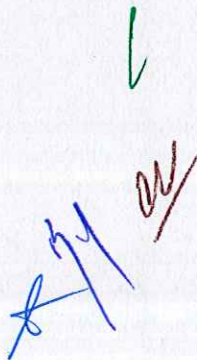
Las y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

5.6 Entorno Cultural y Ecológico

Las y los servidores públicos en el cumplimiento de sus atribuciones y en el desarrollo de sus funciones y actividades evitarán la afectación del patrimonio cultural de nuestra nación y de los ecosistemas que conforman del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente y, en el ámbito de su competencia, promoverán en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

5.7 Integridad

Las y los servidores públicos actuarán siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el 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 las que se vincule u observen su actuar.



5.8 Cooperación

Las y los servidores públicos colaborarán entre sí y propiciarán el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos.

5.9 Liderazgo

Las y los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

5.10 Transparencia

Las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegerán los datos personales que estén bajo su custodia; privilegiando 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, difundirán de manera proactiva información de interés de la sociedad, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

5.11 Rendición de Cuentas

Las y los servidores públicos asumirán plenamente ante la sociedad y la CONAVI, la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informarán, explicarán y justificarán sus decisiones y acciones, y se sujetarán al sistema de sanciones aplicable, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

5.12 Compromiso.

Impulsar el derecho constitucional a una vivienda digna y decorosa con pleno respeto y atención que merecen las personas primordialmente las de menos recursos económicos, para su integración en unidades habitacionales sustentables y de calidad.

El lenguaje en el Código de Conducta de la Comisión Nacional de Vivienda, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



CONAVI

COMISIÓN NACIONAL
DE VIVIENDA

*Política Institucional de Integridad
de la Comisión Nacional de
Vivienda*

VI. DIRECTRICES PARA PREVENIR EL CONFLICTO DE INTERESES EN LA CONAVI

El Artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su séptimo párrafo y la Ley de Vivienda, publicada el 27 de junio de 2006, con sus respectivas reformas, son los preceptos legales que dieron origen a la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI).

La CONAVI tiene bajo su responsabilidad atender la Política de Vivienda dictada por el C. Presidente de la República, en vigor la señalada para el período 2013-2018, en la cual, el Ejecutivo Federal determinó para el sector, las siguientes **cuatro** estrategias:

1. Lograr una mayor y mejor coordinación interinstitucional.
2. Transitar hacia un desarrollo urbano sustentable e inteligente.
3. Reducir, de manera responsable, el rezago de vivienda.
4. Procurar una vivienda digna para todos los mexicanos.

Con base a lo anterior, se publicó el Decreto que aprueba el "Programa Nacional de Vivienda 2014-2018" en el DOF con fecha 30 de abril de 2014; el cual, presenta un nuevo modelo enfocado a promover el desarrollo ordenado y sustentable del sector, para mejorar y regularizar la vivienda urbana, así como a construir y mejorar la vivienda rural.

En ese sentido, la Comisión Nacional de Vivienda, es responsable de definir y conducir la Política Nacional de Vivienda, así como de impulsar los mecanismos para instrumentar y coordinar su ejecución, labor por demás importante para el desarrollo del país.

Lo anterior queda de manifiesto en la Ley de Vivienda, la cual en su Artículo 19, confiere a la Comisión Nacional de Vivienda lo siguiente:

"...VII. Desarrollar, ejecutar y promover esquemas, mecanismos y programas de financiamiento, subsidios y ahorro previo para la vivienda, en sus diferentes tipos y modalidades, priorizando la atención a la población en situaciones de pobreza, coordinando su ejecución con las instancias correspondientes;

VIII. Promover y fomentar las acciones que faciliten el acceso a los recursos y al financiamiento público y privado para la construcción y mejoramiento de vivienda de los pueblos y comunidades rurales e indígenas, así como coordinar, concretar y ejecutar los programas que permitan mejorar sus espacios de convivencia;

IX. Evaluar y dar seguimiento a la aplicación de fondos federales en favor de estados y municipios, y de los sectores social y privado que se deriven de las acciones e inversiones convenidas, en los términos de las fracciones anteriores..."

Asimismo, el artículo 20 señala:

"...La Comisión contará con patrimonio propio que estará constituido por los bienes, derechos y obligaciones que adquiera o que se le asignen o adjudiquen; los que adquieran por cualquier título jurídico; las ministraciones presupuestales y donaciones que se le otorguen; los rendimientos que obtengan por virtud de sus operaciones; y, los ingresos que reciban por cualquier otro concepto..."

En términos de lo anterior, se entiende que la gestión de la Comisión estará sometida a la legislación y normatividad del Presupuesto de Egresos de la Federación y lo correspondiente a la contabilidad, presupuesto y gasto público, aplicables a la Administración Pública Federal.

En el marco de lo expuesto, queda de manifiesto que existe el riesgo de un posible conflicto de interés entre las y los servidores públicos que, en el desempeño de sus funciones, deban hacer uso directa o indirectamente de recursos públicos; en ese sentido, es necesario definir políticas y controles que permitan a la Entidad, prevenir que cualquiera de esas personas, pudiera verse afectada en su desempeño, independencia e imparcialidad por algún tipo de conflicto de interés personal.

1. Objetivo

El presente documento contiene un extracto de aspectos legales y éticos relacionados con el conflicto de intereses desde la perspectiva específica de la CONAVI, con el propósito de que todo servidor público que en ella labora evite cualquier situación que pudiera colocarles en algún conflicto de este tipo y/o, en caso de presentarse, tengan el conocimiento necesario para saber cómo actuar; en el entendido de que no ignoran las implicaciones legales y éticas aplicables a situaciones de este tipo.

2. ¿Qué es el Conflicto de Intereses?

- Según la OCDE, es aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con los intereses privados de los funcionarios, que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades.
- La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos, en razón de intereses personales, familiares o de negocios. (Art. 3 fracción VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas)

"Un conflicto ocurre, cuando los intereses de un servidor público chocan o interfieren con los intereses y objetivos de la institución y afectan indebidamente su trabajo y responsabilidades."

"El conflicto de intereses se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión."

3. Tipos de conflictos de interés:

- a) **Real.** Cuando un interés influye parcialmente en el desempeño de las actividades de un servidor público.
- b) **Aparente.** Existe la apariencia de que los intereses privados de un funcionario público pueden influir indebidamente en el desempeño de sus obligaciones, aunque realmente no sea el caso, puede generar sospechas que dañan la imagen del servidor público.
- c) **Potencial.** Surge cuando un funcionario público tiene intereses privados susceptibles de provocar que en el futuro éste incurra en un conflicto de interés real.

4. Alcance

El presente documento y las obligaciones que de él deriven, son aplicables a todas y todos los servidores públicos de la Comisión Nacional de Vivienda.

5. Marco Jurídico y Ético relacionado con el Conflicto de Intereses.

5.1 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria

Capítulo Único "De las Sanciones e Indemnizaciones"

Artículo 115. Los servidores públicos y las personas físicas o morales que causen daño o perjuicio estimable en dinero a la Hacienda Pública Federal o al patrimonio de cualquier ente autónomo o entidad, incluyendo en su caso, los beneficios obtenidos indebidamente por actos u omisiones que les sean imputables, o por incumplimiento de obligaciones derivadas de esta Ley, serán responsables del pago de la indemnización correspondiente, en los términos de las disposiciones generales aplicables.

Las responsabilidades se fincarán en primer término a quienes directamente hayan ejecutado los actos o incurran en las omisiones que las originaron y, subsidiariamente, a los que, por la naturaleza de sus funciones, hayan omitido la revisión o autorizado tales actos por causas que impliquen dolo, culpa o negligencia por parte de los mismos.

Serán responsables solidarios con los servidores públicos respectivos, las personas físicas o morales privadas en los casos en que hayan participado y originen una responsabilidad.

5.2 Ley General de Responsabilidades Administrativas:

Título Primero Capítulo II "Principios y directrices que rigen la actuación de los Servidores Públicos"

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

(solamente se enuncian las que tienen relación con el conflicto de intereses)

- I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
- II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
- III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
- IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;
- V. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;
- VI. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

- VII. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones, y
- VIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

Título Segundo Capítulo III "De los instrumentos de rendición de cuentas" Sección sexta "De la declaración de intereses"

Artículo 46. Se encuentran obligados a presentar declaración de intereses todos los Servidores Públicos que deban presentar la declaración patrimonial en términos de esta Ley.

Al efecto, las Secretarías y los Órganos internos de control se encargarán de que las declaraciones sean integradas al sistema de evolución patrimonial, de declaración de intereses y constancia de presentación de declaración fiscal.

Artículo 47. Para efectos del artículo anterior habrá Conflicto de Interés en los casos a los que se refiere la fracción VI del artículo 3 de esta Ley.

La declaración de intereses tendrá por objeto informar y determinar el conjunto de intereses de un servidor público a fin de delimitar cuándo éstos entran en conflicto con su función.

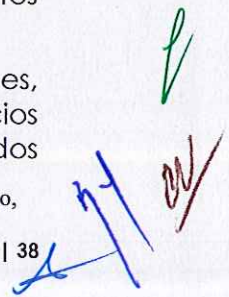
Artículo 48. El Comité Coordinador, a propuesta del Comité de Participación Ciudadana, expedirá las normas y los formatos impresos, de medios magnéticos y electrónicos, bajo los cuales los Declarantes deberán presentar la declaración de intereses, así como los manuales e instructivos, observando lo dispuesto por el artículo 29 de esta Ley.

La declaración de intereses deberá presentarse en los plazos a que se refiere el artículo 33 de esta Ley y de la misma manera le serán aplicables los procedimientos establecidos en dicho artículo para el incumplimiento de dichos plazos. También deberá presentar la declaración en cualquier momento en que el servidor público, en el ejercicio de sus funciones, considere que se puede actualizar un posible Conflicto de Interés.

Título Tercero Capítulo I "De las faltas administrativas no graves de los servidores públicos"

Artículo 49. ...Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

- IX. Cerciorarse, antes de la celebración de contratos de adquisiciones, arrendamientos o para la enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza o la contratación de obra pública o servicios relacionados



con ésta, que el particular manifieste bajo protesta de decir verdad que no desempeña empleo, cargo o comisión en el servicio público o, en su caso, que a pesar de desempeñarlo, con la formalización del contrato correspondiente no se actualiza un Conflicto de Interés. Las manifestaciones respectivas deberán constar por escrito y hacerse del conocimiento del Órgano interno de control, previo a la celebración del acto en cuestión. En caso de que el contratista sea persona moral, dichas manifestaciones deberán presentarse respecto a los socios o accionistas que ejerzan control sobre la sociedad.

Título Tercero Capítulo II "De las Faltas administrativas graves de los servidores públicos"

Artículo 58. Incurre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.

Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos.

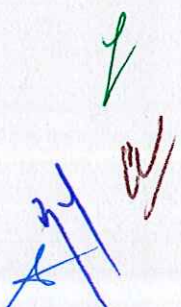
Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.

Artículo 60. Incurrirá en enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés el servidor público que falte a la veracidad en la presentación de las declaraciones de situación patrimonial o de intereses, que tenga como fin ocultar, respectivamente, el incremento en su patrimonio o el uso y disfrute de bienes o servicios que no sea explicable o justificable, o un Conflicto de Interés.

5.3 Directrices para Prevenir el Conflicto de Intereses

Tomando como referencia el Código de Ética y las Reglas de Integridad, a continuación, se describen las directrices que deberá observar las y los servidores públicos de la CONAVI:

- a. Deberán proteger su interés público y evitar cualquier posible conflicto de intereses, rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre la independencia y la integridad de la y el servidor público.



- b. Deberán evitar relaciones con los directivos y el personal de las entidades y/o organismos ejecutores de obra, así como otras personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad para actuar con interés público.
- c. No deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de su objetividad e interés público.
- d. No deberán utilizar información recibida en el desempeño de sus obligaciones, como medio para obtener beneficios personales o a favor de terceros. Tampoco deberán divulgar informaciones que otorguen ventajas injustas o injustificadas a otras personas u organizaciones, ni deberán utilizar dicha información en perjuicio de terceros.

5.4 ¿Qué hacer en caso de presentarse alguna duda o situación de Conflicto de Intereses?

En caso de que se presente alguna situación real, aparente o potencial, de conflicto de intereses que le cause duda o pudiera representar alguna infracción a estas directrices, reportarla de manera inmediata a su superior para que se tomen oportunamente las medidas preventivas o correctivas pertinentes.

En caso de que el asunto no sea resuelto por su superior, presente su duda directamente a la Dirección General.

5.5 Infracciones a las Directrices

Es importante considerar que cualquier infracción a estas Directrices, constituye un incumplimiento a las obligaciones de las y los servidores públicos, siendo sancionada conforme a las normas legales que al caso procedan.

5.6 Vigilancia sobre el Cumplimiento de las Directrices

La Dirección General a través de la Subdirección General de Asuntos Jurídicos, Legislativos y el Secretariado Técnico, será el área encargada de vigilar el cumplimiento de estas Directrices, a través de las evaluaciones que estime necesarias y que pudieran abarcar, entre otros aspectos, los siguientes:

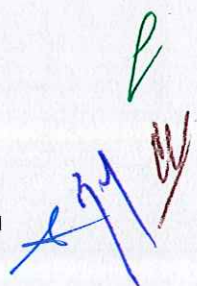
- a. Evaluar sobre el adecuado entendimiento y difusión de la Política Institucional de Integridad de la Comisión Nacional de Vivienda.
- b. El conocimiento sobre cómo identificar y reaccionar ante situaciones de Conflicto de Intereses.

- c. Los controles preventivos utilizados en cada área para evitar situaciones reales de conflicto de intereses.
- d. Las evaluaciones tendrán un enfoque preventivo, que permita detectar potenciales Conflictos de Interés y evitar su realización.

5.7 Formato de Declaración de No Conflicto de Intereses

Con el objeto de establecer controles que coadyuven a evitar el conflicto de intereses, se establecerá el denominado "*Formato de Declaración de No Conflicto de Intereses*", el cual será archivado en el expediente personal de cada servidora o servidor público, mismos que serán resguardados por la Subdirección de Recursos Humanos de la Coordinación General de Administración.

A continuación, se presenta un modelo de Formato que permitirá obtener la información que permita minimizar el riesgo institucional, considerando que gran parte del control del riesgo, dependerá de la ética con la que proceda cada servidor público que labore en la CONAVI.



FORMATO DE DECLARACIÓN DE NO CONFLICTO DE INTERESES

Yo,

Nombre (s) Apellido Paterno Apellido Materno

Con cargo de:

Puesto:

Adscrito a (señalar la Unidad Administrativa)

Declaración de NO Conflicto de Intereses

Hago constar que con esta fecha he recibido el documento "Directrices en la CONAVI para prevenir el conflicto de intereses" y una vez leído declaro que estoy informado de que la CONAVI espera que yo dé cumplimiento al Artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como al principio de Interés Público Numeral 1 contenido en el Código de Ética de la APF y en el Código de Conducta de la CONAVI.

a

Asimismo, me comprometo a informar oportunamente y por escrito al Titular de la Unidad Administrativa a la que me encuentro adscrito, cualquier impedimento o conflicto de interés de tipo profesional o contractual derivado de esta declaración o cualquier otro que sea de mi conocimiento, y observar sus instrucciones dadas por escrito para su atención, tramitación y resolución, dando cumplimiento al Artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

b

Por otra parte, conozco las faltas administrativas, no graves, graves y faltas particulares a que se refiere el artículo 3 fracción XIV, XV, XVI Y XVII, así como las fracciones IX y X del artículo 7 Ley General de Responsabilidades Administrativas y las consecuencias al incurrir a dichas faltas.

c

De igual manera, desempeñaré las funciones y actividades que me sean asignadas bajo principios de imparcialidad, objetividad y con apego a la legalidad.

d

En el ejercicio de mis funciones es posible que tenga acceso a información confidencial, por lo que bajo protesta de decir verdad, guardaré de manera estricta y absoluta, una conducta de confidencialidad, reserva y secrecía, por mi parte así como de cualquier otra persona con la que guarde una relación profesional de trabajo, familiar por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, que pudiera beneficiarse con el uso de información o documentación.

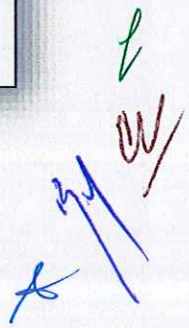
e

Acepto que esta declaración es una reflexión individual y compromiso personal con la Comisión Nacional de Vivienda, y conozco las disposiciones legales, reglamentarias y éticas que rigen a esta Institución, así como los alcances y consecuencias de mi incumplimiento.

f

Nombre y firma

Ciudad de México, a ___ de _____ de _____.



SEDATU

SECRETARÍA DE
DESARROLLO AGRARIO,
TERRITORIAL Y URBANO



CONAVI

COMISIÓN NACIONAL
DE VIVIENDA

*Política Institucional de Integridad
de la Comisión Nacional de
Vivienda*

VII. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CAPACITACIÓN, LÍNEA DE DENUNCIA Y FUNCIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

1. De la Difusión del Código de Ética, Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta.

La Coordinación General de Administración de la CONAVI, periódicamente difunde el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta, a través de los siguientes mecanismos:

Todo lo relacionado con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) se encuentra en la página de la Intranet institucional en la liga:

<http://intranet.CONAVImex.local/intranet/comiteetica.php>

Conteniendo la información:

- Código de Conducta.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética, las Reglas de Integridad de los servidores públicos.
- Bases para la integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.
- Procedimiento para someter quejas y/o denuncias
- Formato de quejas o denuncias.
- Integrantes del CEPCI.
- Resultados del Programa Anual de Trabajo.
- Indicadores de Cumplimiento.
- Valores del mes
- Programa Anual de Trabajo.

Además, se utilizan otros mecanismos tales como trípticos; protectores de pantalla; periódico mural; carteles con los principios, valores éticos y reglas de integridad.

En el caso del personal de nuevo ingreso, se le dan a conocer los diversos mecanismos de difusión con que cuenta la CONAVI, así como su contenido en materia de ética, valores, control interno, anticorrupción entre otros.

2. De la Capacitación en Materia de Integridad y Corrupción.

La capacitación en temas anticorrupción es un elemento clave para prevenir y disuadir acciones corruptas en las instituciones, y por lo general comprende aspectos fundamentales como las expectativas de la Institución respecto de la actuación de los servidores públicos, las responsabilidades de éstos de

conformidad con el marco jurídico aplicable, los elementos y señales que indican la posibilidad de actos corruptos, así como el deber de informar sobre conductas ilícitas. Contemplando, según el puesto que cada persona ocupa en la Entidad, para que los servidores públicos en puestos clave, comprendan su responsabilidad dentro del sistema anticorrupción.

En este sentido, es un compromiso para la CONAVI, que toda persona que labora en el Organismo, tengan la obligación de capacitarse en temas de Control Interno, Proceso de Administración de Riesgos, Ética, Integridad, Anticorrupción, Conflictos de Interés y Transparencia.

Para ello, las acciones de fortalecimiento para el establecimiento de capacitación genérica y específica en materia de control interno, integridad y corrupción, serán consideradas dentro del Programa Anual de Capacitación institucional del ejercicio que corresponda, la cual podrá ser impartida a través de cursos de capacitación de forma presencial, ya sea interna o externa, o en línea y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

3. Línea de Denuncia a Actos Contrarios a La Integridad

La *Línea de Denuncia*, es un medio formal de comunicación establecido por la CONAVI para que las y los servidores públicos y cualquier tercero interesado, den a conocer información sobre probables actos corruptos o eventos contrarios a la integridad institucional, ya sea que hayan tenido lugar en el pasado o se estén realizando en el presente.

Consciente de la importancia de contar con un mecanismo confiable y seguro que permita recabar e investigar las denuncias sobre posibles hechos de corrupción, la CONAVI, ha implementado como mecanismo formal, una *Línea de Denuncia*.

Este mecanismo prevé, si así lo desea la persona denunciante, que se garantice la confidencialidad de la información reportada a través de poder presentar la denuncia con carácter de anónima y el establecimiento de protocolos de administración e investigación consistentes para todas las denuncias recibidas.

La CONAVI ha instrumentado este mecanismo, con el fin de atender en forma directa las denuncias presentadas y, para garantizar la imparcialidad, serán atendidas directamente por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.

Existen dos medios que podrán ser utilizados para realizar una denuncia, y son los siguientes:

- ✓ Sitio Web:

<http://www.CONAVI.gob.mx/gobmx/transparencia/linea-etica/>

- ✓ Número telefónico:

(55) 9138 9991 extensión 483

4. Función de Riesgos Específica de Gestión de Riesgos de Corrupción

Considerando que toda Institución pública está expuesta a riesgos de corrupción y que la CONAVI no está exenta de ello, se establece que solo mediante la identificación de los posibles actos de corrupción que podrían ocurrir, es viable que se verifique si se encuentran establecidos controles internos para prevenir, disuadir y detectar dichos actos, así como determinar si éstos controles son suficientes y eficaces, a fin de corregir las debilidades y deficiencias detectadas.

De ahí que la evaluación de riesgos de corrupción sea un componente crítico del proceso general de administración de riesgos de la Institución, ya que una vez establecidos los esquemas y escenarios de corrupción que pueden ocurrir, conforme a los procesos que se llevan a cabo en la Institución, es posible que los mandos superiores identifiquen de manera sistemática dónde y cómo puede ocurrir un hecho corrupto, y quién se encuentra en una posición que permita cometerlo.

Para dar cumplimiento, la CONAVI incluirá en su metodología de administración de riesgos, el establecimiento, formalización, difusión e implementación de los riesgos de corrupción, acorde con las operaciones de la Institución, en concordancia con el Programa de promoción de la integridad y combate a la corrupción.

VIII. Transitorios

Primero. - La presente Política Institucional de Integridad de la Comisión Nacional de Vivienda entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por parte de la H. Junta de Gobierno de la CONAVI.

Segundo. - Se abroga el Código de Conducta de la CONAVI aprobado por el CEPCI en su 1º Sesión Extraordinaria del 29 de junio de 2016.

Tercero. - En lo no previsto por el presente documento serán aplicables las Leyes, Reglamentos, Acuerdos, Decretos y Lineamientos que sobre la materia se formulen.

Esta Política fue aprobada por los Miembros del Comité de Ética y Prevención de Posibles Conflictos de Interés, mediante Acuerdo No. Acuerdo.001-2º Extraord./2017 en la Segunda Sesión Extraordinaria de 2017 celebrada en la Ciudad de México a los 17 días del mes de noviembre de 2017.