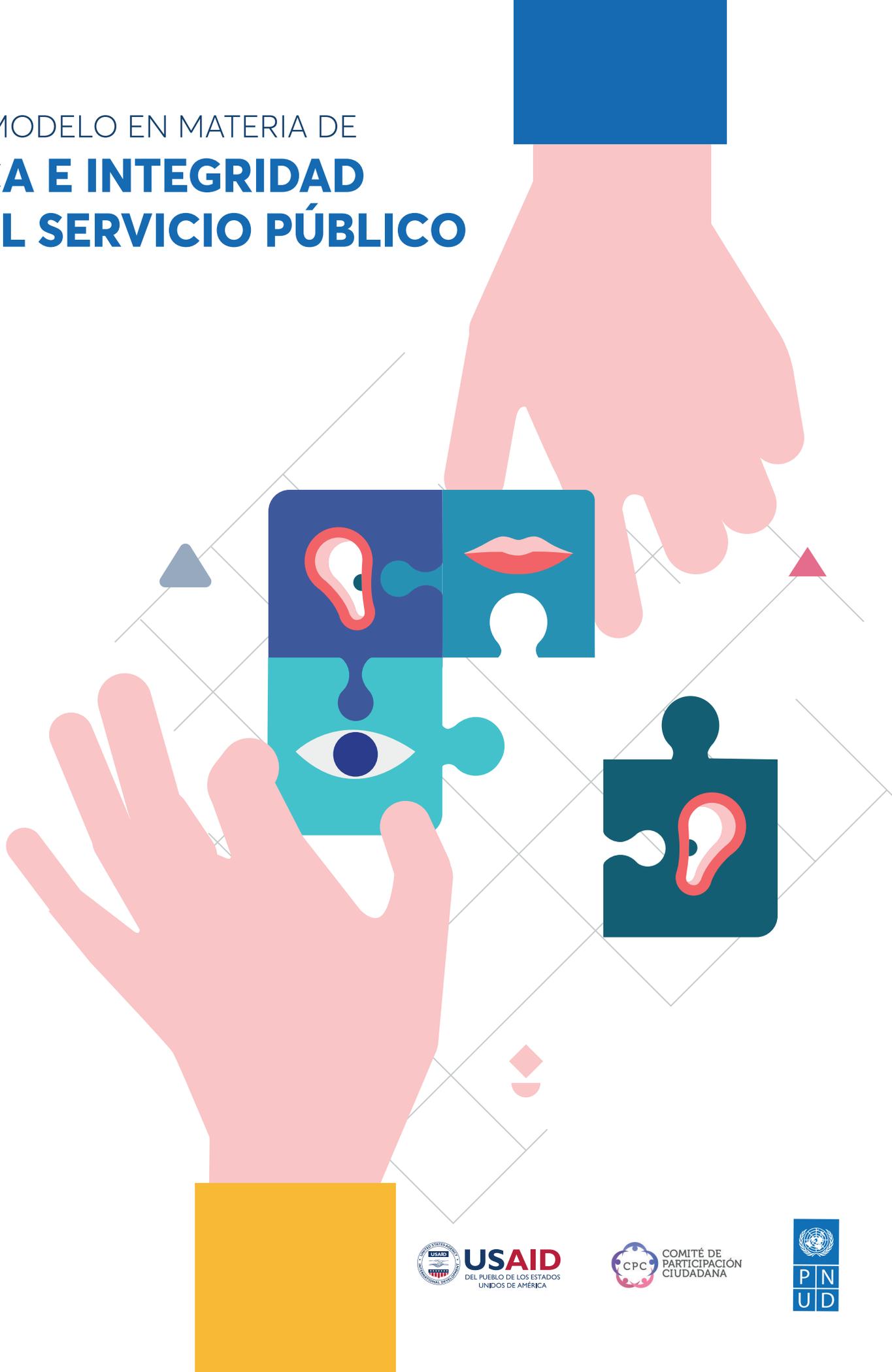


GUÍA MODELO EN MATERIA DE **ÉTICA E INTEGRIDAD** **EN EL SERVICIO PÚBLICO**



Este documento fue posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este material es responsabilidad del PNUD en México y no necesariamente refleja el punto de vista de USAID o del gobierno de los Estados Unidos.

Derechos Reservados © 2022

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Todos los derechos están reservados. Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas, almacenadas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso previo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Esta publicación fue realizada en el marco del Proyecto No. 00112866 "Rendición de cuentas, participación ciudadana y prevención de la corrupción para el desarrollo sostenible". El análisis y las conclusiones aquí expresadas no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Directiva, ni de sus Estados Miembros.

El contenido de este material se produjo en coordinación con el Comité de Participación Ciudadana (CPC) y la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción (SESNA); sin embargo, no refleja necesariamente sus opiniones institucionales.

Redactoria Técnica (2021): Sofia Castillo

Versión final: Andrés García Morales

Diseño gráfico: Alexis Bartrina

Ciudad de México, junio de 2022

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) EN MÉXICO

Lorenzo Jiménez de Luis

Representante Residente

Sandra Sosa

Representante Residente Adjunta

Carlos Cortés Zea

Oficial Nacional de Gobernanza
Efectiva y Democracia

Proyecto Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y Prevención de la Corrupción para el Desarrollo Sostenible

Moisés Rodríguez Curiel

Coordinador de Proyecto

Andrés García Morales

Especialista en Rendición de Cuentas y Ética Pública

Ana Mercedes Martínez

Especialista en Participación Ciudadana
y Contraloría Social

Jaime Rodríguez Lozano

Especialista en Apertura Institucional
y Desarrollo Sostenible

Ana Sofía Castillo

Especialista en Integridad, Transparencia
y Anticorrupción

Arturo Parra

Especialista en Monitoreo
y Evaluación

Óscar Cárdenas

Coordinador Administrativo del Proyecto

Belén Muñoz

Asistente Técnico y Administrativo

COMITÉ DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA (CPC)

Francisco Raúl Álvarez Córdoba

Presidente del Comité de Participación Ciudadana
del Sistema Nacional Anticorrupción

Vania Pérez Morales

Integrante del Comité de Participación Ciudadana
del Sistema Nacional Anticorrupción

Magdalena Verónica Rodríguez Castillo

Integrante del Comité de Participación Ciudadana
del Sistema Nacional Anticorrupción

Jorge Alberto Alatorre Flores

Integrante del Comité de Participación Ciudadana
del Sistema Nacional Anticorrupción

Blanca Patricia Talavera Torres

Integrante del Comité de Participación Ciudadana
del Sistema Nacional Anticorrupción

AGENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL (USAID)

Bruce N. Abrams

Director de la Misión de USAID en México

Jeremy Williammee

Director de la Oficina de Gobernanza,
Derechos Humanos y Seguridad Ciudadana

Monique Murad

Directora Adjunta de la Oficina de Gobernanza,
Derechos Humanos y Seguridad Ciudadana

Jose Luis Gil Marroquin

Titular de Unidad de Transparencia

Georgina Rangel

Especialista en Transparencia

CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| Prólogo. | 6 |
| Abreviaturas | 8 |
| Glosario | 9 |
| ▶ A. PRESENTACIÓN | 10 |
| La ética en el servicio público | 11 |
| Metodología | 13 |
| Instrumentos de levantamiento de información | 13 |
| Instrumentación de la guía | 14 |
| ▶ B. POLÍTICA DE ÉTICA E INTEGRIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO | 15 |
| Hallazgos en materia de ética e integridad pública. | 15 |
| Propuesta de política ética e integridad | 17 |
| Herramientas | 18 |
| 1. Código de ética | 19 |
| 2. Comité de ética | 24 |
| 3. Código de conducta | 26 |
| 4. Instrumentos para la prevención del conflicto de interés | 32 |
| 5. Fortalecimiento de la gestión de riesgos y control interno | 37 |
| 6. Mecanismos de denuncia anónima y segura | 39 |
| 7. Protocolos que regulen los puntos de contacto gobierno-sociedad | 43 |
| 8. Protocolos de prevención del hostigamiento y acoso laboral y/o sexual en el servicio público | 50 |
| 9. Mecanismos de evaluación de la política de ética e integridad pública | 55 |
| ▶ C. BIBLIOGRAFÍA | 58 |
| ▶ D. ANEXOS | 59 |

Prólogo

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) trabaja en 170 países y territorios para erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y fomentar la resiliencia, además de contribuir a los esfuerzos para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El PNUD articula su mandato en México acompañando los procesos de implementación, localización y apropiación de la Agenda 2030 por medio de la construcción de alianzas entre gobiernos, sociedad civil, sector privado, academia, ciudadanía y actores claves de la cooperación internacional para el desarrollo.

Con el objetivo de apoyar los esfuerzos del gobierno de México en materia de transparencia, rendición de cuentas, supervisión y participación ciudadana, y así contribuir a fortalecer una gobernanza efectiva y democrática, el PNUD en México implementa el proyecto *Rendición de cuentas, participación ciudadana y prevención de la corrupción para el desarrollo sostenible*. Lo anterior gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que es la agencia líder en los esfuerzos humanitarios y de desarrollo internacional para salvar vidas, reducir la pobreza, fortalecer la gobernabilidad democrática y ayudar a las personas a progresar.

En ese marco, este documento pretende brindar orientaciones en el nivel subnacional respecto de los elementos que deberían conformar una política de ética en el servicio público dirigido a tres audiencias encargadas del combate y control de la corrupción: entidades estatales de fiscalización, órganos estatales de control y sistemas estatales anticorrupción. Además de la adopción al interior de estas instituciones, también tiene como objetivo guiar aquellas acciones en las tareas de fiscalización, control y promoción de la ética e integridad que realizan derivado de sus funciones.

Este documento también se plantea como objetivo complementar y abonar a los esfuerzos que realizan las audiencias en el nivel subnacional mencionadas, propios de sus obligaciones normativas dirigidas a dependencias y entidades auditadas, revisadas y controladas, lo cual vendría a fortalecer la política pública del combate y erradicación de la corrupción como un fenómeno lascivo y pernicioso que impide el pleno desarrollo.

El Comité de Participación Ciudadana (CPC) tiene como una de sus funciones la de proponer políticas integrales anticorrupción para el Estado mexicano, mediante el impulso a la ética, profesionalización e integridad en el servicio público y este documento viene a fortalecer esa misión como órgano constitucional que coordina las actividades del Sistema Nacional Anticorrupción.

Este material forma parte de los esfuerzos emprendidos por el PNUD en México y el CPC, con el apoyo de USAID, para fortalecer a actores gubernamentales en el ámbito subnacional con atribuciones en el control y combate a la corrupción, bajo el principio de “no dejar a nadie atrás” de la Agenda 2030, la cual ubica a las personas en el centro, otorgándoles el potencial de actuar como agentes de cambio para buscar el bien común. Además, refuerza la orientación que promueve la cooperación internacional, hacia fortalecer las capacidades del estado mexicano en la identificación y adopción de prácticas probadas y basadas en evidencia, que permitan un mejor ejercicio de lo público y la consecución de los objetivos de desarrollo del país.

Bruce Abrams

Director de Misión
Agencia de los Estados
Unidos para el Desarrollo
Internacional en México

Francisco R. Álvarez Córdova

Presidente
Comité de Participación
Ciudadana del Sistema
Nacional Anticorrupción

Lorenzo Jiménez de Luis

Representante Residente
Programa de las Naciones
Unidas para el Desarrollo
en México

Abreviaturas

| | |
|---------|---|
| ASF | Auditoría Superior de la Federación |
| CC | Comité Coordinador |
| CPC | Comité de Participación Ciudadana |
| CPEM | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos |
| CNUCC C | Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción |
| IDES | Índice Estatal de Capacidades para el Desarrollo Social |
| INAI | Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales |
| INTOSAI | Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores |
| LGSNA | Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción |
| LGRA | Ley General de Responsabilidades Administrativas |
| LGTAIP | Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública |
| PNA | Política Nacional Anticorrupción |
| PNT | Plataforma Nacional de Transparencia |
| OCDE | Organización de Cooperación y Desarrollo Económico |
| SESNA | Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción |
| SFP | Secretaría de la Función Pública |
| SNA | Sistema Nacional Anticorrupción |
| SNF | Sistema Nacional de Fiscalización |

Glosario

Auditoría: Conforme al marco normativo emitido por la INTOSAI, la auditoría es el proceso sistemático en el que de revisión objetiva y confiable que permite conocer si las políticas públicas y ejercicio de recursos públicos operan bajo los principios de eficacia, eficiencia y economía.

Código de ética: Conforme a la LGRA, los códigos de ética son los instrumentos que establecen los principios éticos y valores específicos con los que se deberá regir la actuación de las personas servidoras públicas.

Código de conducta: Conforme a la SFP¹, los códigos de conducta son los instrumentos en el que se especifica de manera puntual y concreta las conductas deseadas de las personas servidoras públicas para dar cumplimiento a los principios, valores y reglas de integridad del código de ética.

Comité Coordinador: Conforme a la LGSNA, es la instancia encargada de la coordinación y eficacia del Sistema Nacional Anticorrupción, así como del desarrollo, monitoreo y evaluación de políticas anticorrupción nacionales. En sus homólogos a nivel estatal, los comités son de las mismas atribuciones a nivel de entidad federativa, en coordinación con los municipios.

Conflicto de interés: conforme a lo establecido en la LGRA, es la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Delitos por hechos de corrupción: son el conjunto de acciones, contrarias a la ley, que puedan comprender delitos por actos de corrupción, que se encuentren tipificadas en el Código Penal Federal y/o en los Códigos Penales de las entidades federativas, en los que puede incurrir una persona servidora pública o un particular.

Persona denunciante: persona ciudadana o servidora pública que acude ante las autoridades investigadoras contempladas en la LGRA con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir o vincularse con faltas administrativas.

Persona servidora pública: cualquier persona que se ubique en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 108 de la CPEM.

Ética: la OECD define la ética pública como el conjunto de principios y valores que guían el comportamiento y la toma de decisiones en el sector público.

Integridad: la OECD define la integridad pública como la alineación consistente y la adhesión a valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público.

Órganos Internos de Control: De conformidad con la LGRA, son las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno y la prevención de la corrupción en los entes públicos.

Responsabilidad Administrativa: se refiere a las conductas de una persona servidora pública que conlleve el incumplimiento de alguna obligación que sea directamente atribuible por medio de una acción u omisión, y que esté regulado o sea sancionable conforme a los establecido en la LGRA, y en su caso, en las leyes emitidas en la materia de responsabilidades administrativas a nivel estatal.

Sistema Nacional Anticorrupción: Conforme a la LGSNA, es el conjunto de mecanismos interinstitucionales de coordinación entre los órganos responsables de las tareas de prevención y combate a la corrupción, a nivel nacional.

1. SFP (2019). Guía para la elaboración de Códigos de Conducta, disponible en <https://www.gob.mx/sfp/documentos/guia-para-la-elaboracion-y-actualizacion-del-codigo-de-conducta-de-las-dependencias-y-entidades-de-la-administracion-publica-federal>

2. OCDE, Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública, en <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>, revisado el 03 noviembre de 2021.

3. Ibid.

A. Presentación

El presente instrumento tiene como objetivo la promoción y adopción de prácticas guiadas por la ética e integridad pública en estricto apego al estado de derecho, obligaciones y atribuciones de las personas servidoras públicas adscritas a las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Locales Anticorrupción.

El objetivo de esta Guía Modelo es ofrecer pasos concretos para implementar o mejorar una política de ética en el servicio público, así como fortalecer las capacidades institucionales, siguiendo las recomendaciones de la OCDE⁴ para:

1. Promocionar y adoptar prácticas guiadas por la ética e integridad en apego al estado de derecho, obligaciones y atribuciones de cada instancia;
2. Proporcionar herramientas a las personas servidoras públicas para promover la ética e integridad en sus funciones diarias, identificando y mitigando aquellas conductas que puedan generar riesgos de corrupción;
3. Introducir estándares de integridad en las políticas institucionales (tales como códigos de ética) para fortalecer el sistema de control interno, así como los procesos de investigación y posibles sanciones administrativas o penales, según corresponda;
4. Establecer procedimientos claros y proporcionados para prevenir y gestionar riesgos que puedan constituir responsabilidades administrativas o actos de corrupción, así como conflictos de intereses reales o potenciales;
5. Difundir de manera entendible y extensa las prácticas, normas y estándares en materia de ética e integridad dentro y fuera de los entes públicos, para promover que estas sean respetadas durante la totalidad de las interacciones entre las personas, sector privado e instancias del sector público.

En general, la presente Guía busca contribuir al fomento de la ética en el servicio público, la prevención de conflictos de interés, responsabilidades administrativas o actos de corrupción dirigida a las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general que desee informarse y tomar un papel activo en el mejoramiento del

4. OCDE, Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública, disponible en <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>, revisado el 03 noviembre de 2021.

servicio público, particularmente en las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Locales Anticorrupción.

La ética en el servicio público

La integridad y ética son elementos fundamentales para la gobernanza moderna. No solamente proveen la base para la eficiencia gubernamental, sino que también buscan asegurar o recuperar la confianza de las personas en las instituciones públicas. En general las políticas de ética en el servicio público buscan delinear el comportamiento esperado de las personas servidoras públicas, apegado a la legalidad, pero también a una serie de principios o valores éticos definidos por el ente. Su objetivo es fortalecer el desempeño e integridad institucional, así como prevenir y mitigar riesgos de corrupción en los que pudieran incurrir las personas servidoras públicas.

En su estudio sobre integridad en México (2017), la OCDE considera que implementar políticas eficaces en materia de ética en el servicio público es fundamental para asegurar la integridad de las instituciones públicas, así como para prevenir y mitigar el fenómeno de la corrupción⁵.

Particularmente, los entes públicos y órganos encargados de las acciones gubernamentales relacionadas al combate a la corrupción, fiscalización, contraloría y rendición de cuentas tienen un papel fundamental en el diseño, implementación e integración de políticas públicas y buenas prácticas en materia de ética e integridad en el servicio público.

En el proceso de establecer una política en la materia, se deben considerar las mejores prácticas, así como recomendaciones de organismos internacionales en materia de integridad, ética, control interno, y rendición de cuentas, a fin de lograr los siguientes objetivos específicos:

1. Promover y difundir principios y valores de ética, que contribuyan a desarrollar las mejores prácticas dentro de los entes públicos;
2. Propiciar una cultura institucional basada en la ética e integridad pública, que coadyuve a la prevención de la corrupción y responsabilidades administrativas;
3. Identificación de riesgos de corrupción en el ejercicio de las diferentes atribuciones, funciones y actividades de los entes públicos;
4. Fortalecer el diseño y la ejecución de los programas de formación, sensibilización y capacitación permanente de las personas servidoras públicas en materia de integridad y ética pública;

5. OCDE, Estudio de la OCDE Sobre Integridad en México 2017, en <https://www.oecd.org/gov/ethics/estudio-integridad-mexico-aspectos-claves.pdf>, revisado el 03 de noviembre de 2021.

5. Fortalecer las acciones de comunicación, basadas en el principio de máxima difusión, de las políticas de ética e integridad pública, en un lenguaje ciudadano que sea entendible y claro;
6. Propiciar y desarrollar mecanismos de evaluación y actualización de las políticas de ética en el servicio público.

Marco Normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 108, primer párrafo; 109, fracción III; 113; 122, apartado A, fracción II, párrafo sexto; 123, apartado B; y 134.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, artículos 43 y 45.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas, artículos 11, 16,
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, artículo 70,
- Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI, por sus siglas en inglés) Núm. 20, relativa a principios de transparencia y rendición de cuentas y 30, relativa al Código de Ética, emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI por sus siglas en inglés), aprobada en su XXII Congreso, celebrado en Emiratos Árabes Unidos en 2016.
- Norma Profesional de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización Núm. 20 "Principios de Transparencia y Rendición de Cuentas", principio 2.4 y Núm. 30, "Código de Ética", Nivel 2.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS16 "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas", que ha sido aprobado por México, incluye metas y compromisos para controlar la corrupción, aumentar la transparencia, combatir los flujos financieros ilícitos, mejorar el acceso a la información y fortalecer la recuperación y devolución de bienes robados.
- Recomendación del Consejo de la OCDE sobre integridad pública. Comité de Administración Pública de la OCDE.
- Código de Ética para los auditores del sector público, emitido por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI).

Metodología

La presente guía fue diseñada con un enfoque conductual y basado en evidencia, principalmente a través de análisis normativo e información pública proporcionada por las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Locales Anticorrupción a través de la Plataforma Nacional de Transparencia. Su objetivo es instalar y fortalecer las capacidades institucionales y de las personas servidoras públicas en materia de ética e integridad en el servicio público.

Para diseñar los instrumentos de manera diferenciada, se realizó una primera etapa de diagnóstico que comprende un proceso de análisis normativo, así como de levantamiento de diagnósticos conductuales y de capacidades instaladas que buscaron identificar elementos relacionados a la política actual en materia de ética e integridad pública:

- Elementos relacionados al control interno y capacidad instalada para su gestión.
- Elementos relacionados a la prevención de conflictos de interés y capacidad instalada para su gestión.
- Elementos relacionados a los puntos de contacto entre los entes públicos y sociedad, incluyendo proveedores, procedimientos de contrataciones públicas y capacidad instalada para su gestión.
- Áreas de oportunidad para la implementación y evaluación de las políticas de ética e integridad pública.

Instrumentos de levantamiento de información

Para identificar la información y evidencia necesaria para el diseño de esta Guía en materia de ética e integridad en el servicio público, se utilizarán los siguientes instrumentos de levantamiento de datos:

1. Análisis normativo y de información pública disponible para la identificación de capacidades instaladas, áreas de oportunidad y riesgos.

Se realizó un análisis normativo en materia de control interno y procedimientos de adquisiciones públicas. Por otro lado, se realizó un análisis por medio de solicitudes de información pública por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia.

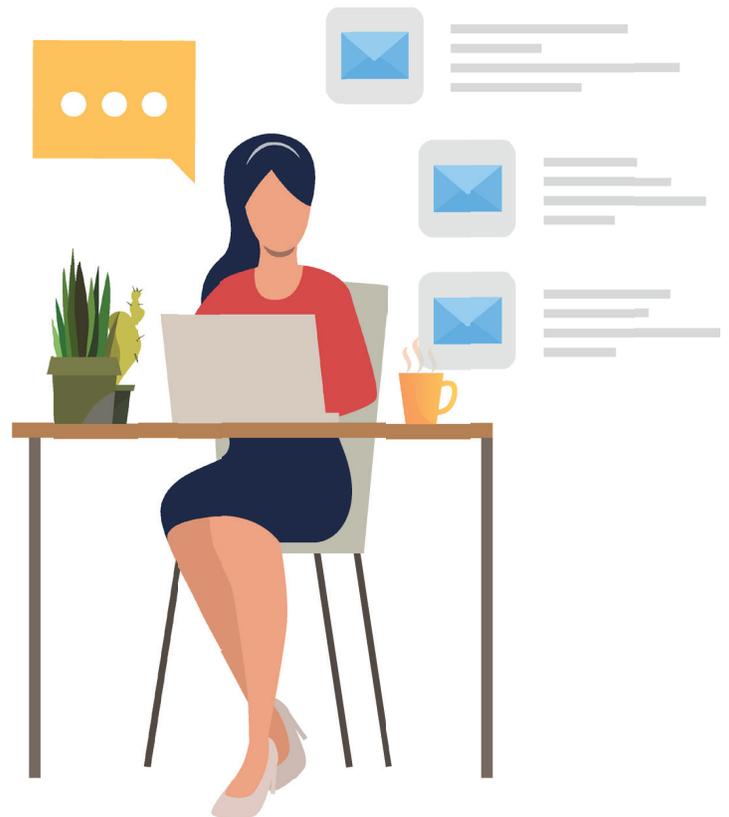


Tabla 1. Reactivos utilizados en las Solicitudes de Información Pública

| Actores Clave | Reactivos |
|--|--|
| Entidades Estatales de Fiscalización Órganos Estatales de Control Secretarías Ejecutivas de Sistemas Estatales Anticorrupción (SESEAs) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Este ente público es autónomo administrativamente? Fundamente su respuesta con marco jurídico 2. ¿Este ente público cuenta con un Órgano Interno de Control (OIC) constituido? 3. ¿Este ente público obliga a los y las servidoras públicas adscritas al mismo a realizar su declaración patrimonial y de intereses? 4. ¿Este ente público cuenta con Reglamento Interno? Por favor anexe el enlace al documento 5. ¿Este ente público cuenta con Código de Ética? Por favor anexe el enlace al documento 6. ¿Este ente público cuenta con Comité de Ética? Por favor anexe el enlace a las actas de sesiones, si es que esa información se ha hecho pública 7. ¿Este ente público cuenta con Comité de Adquisiciones? Por favor anexe el enlace a las actas de sesiones 8. Por favor anexar los reportes de Riesgos de Control Interno, entregados al Órgano de Control Interno. |

2. Análisis de elementos en materia de ética e integridad pública.

Se realizó un análisis normativo y de la información obtenida a través de las respuestas a las solicitudes realizadas a las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Locales Anticorrupción por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia (revisar Anexo 1) para identificar los elementos existentes de política pública en materia de ética e integridad pública dentro de esos entes fiscalizadores con el objetivo detectar áreas de oportunidad identificadas y orientar la presente Guía hacia su atención.

Instrumentación de la guía

La presente guía busca promover la adopción de prácticas guiadas por la ética e integridad pública orientadas al ámbito de competencia de las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Estatales Anticorrupción (SESEAs); por lo tanto, utiliza un enfoque pedagógico en el desarrollo de los instrumentos que comprenden la política en materia de ética e integridad pública, propone formas de aplicarlos e incorpora las herramientas necesarias para hacerlo operable: plantillas, modelos, machotes, recomendaciones, entre otras.

6. Al respecto de esta interrogante, las leyes en materia de fiscalización de cada entidad federativa deberán contemplar el mecanismo mediante el cual las Entidades Estatales de Fiscalización den cumplimiento a los artículos 32, 33 y 34 de la LGRA. En múltiples respuestas a las solicitudes de información realizadas, las Auditorías manifiestan que el Órgano Interno de Control (OIC) correspondiente es aquel constituido para supervisar el actuar del Congreso correspondiente.

B. Política de ética e integridad en el servicio público

Hallazgos en materia de ética e integridad pública.

Se identificaron algunas áreas de oportunidad en materia de política de ética e integridad en el servicio público derivadas del análisis normativo y la sistematización de las respuestas a las solicitudes de información pública realizadas por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia (revisar Anexo 1).

Por medio de las respuestas a las solicitudes de información pública realizadas a las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Estatales Anticorrupción de las 32 entidades federativas⁷, se observan los siguientes hallazgos.

Hallazgos

- Solamente 21 de las Entidades Estatales de Fiscalización manifiestan la existencia de una disposición que establezca la creación y funcionamiento de un Código de Ética que cumpla con lo establecido en los lineamientos en la materia del SNA.
- Solamente 19 de las Entidades Estatales de Fiscalización manifiestan la existencia de una disposición que establezca la creación y funcionamiento de un Comité de Ética que cumpla con lo establecido en los lineamientos en la materia del SNA.
- Solamente 15 de las Entidades Estatales de Fiscalización manifiestan contar con un Órgano Interno de Control (OIC) formalmente constituido y en funcionamiento.
- Ninguna de las Entidades Estatales de Fiscalización manifiesta implementar mecanismos de administración de riesgos en el Control Interno, ni otros mecanismos adicionales de prevención de riesgos a la ética e integridad pública.
- La totalidad de las Entidades Estatales de Fiscalización manifiestan establecer la obligatoriedad de las Declaraciones patrimoniales y de intereses para las personas servidoras públicas.
- Un total de 11 de las Entidades Estatales de Fiscalización manifiestan contar con mecanismos de denuncia de riesgos a la ética e integridad pública.

7. Con corte al 04 de noviembre del 2021, es importante resaltar que no todos los entes consultados cumplieron con los plazos establecidos por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública correspondiente a su entidad federativa o solicitar aplazar la respuesta a las solicitudes realizadas, por lo que en el caso de las Entidades Estatales de Fiscalización solamente 22 de 32 dieron respuesta.

- Solamente 12 de las Contralorías cuentan con un Órgano Interno de Control (OIC) formalmente constituido y en funcionamiento, incluso algunas manifiestan no tener la obligación de contar con uno que regule el funcionamiento del ente.
- Solamente 20 de las Contralorías manifiestan la existencia de una disposición que establezca la creación y funcionamiento de un Código de Ética, que cumpla con lo establecido en los lineamientos en la materia del SNA.
- Solamente 20 de las Contralorías manifiestan la existencia de una disposición que establezca la creación y funcionamiento de un Comité de Ética que cumpla con lo establecido en los lineamientos en la materia del SNA.
- Un total de 11 Contralorías manifiestan implementar mecanismos de administración de riesgos en el Control Interno ni otros mecanismos adicionales de prevención de riesgos de corrupción.
- La totalidad de las Contralorías manifiestan establecer la obligatoriedad de las Declaraciones patrimoniales y de intereses para las personas servidoras públicas.
- Un total de 14 de las Contralorías manifiestan contar con mecanismos de participación y vigilancia ciudadana de posibles riesgos a la ética e integridad pública.

- Solamente 12 de las Secretarías Ejecutivas cuentan con un Órgano Interno de Control (OIC) formalmente constituido y en funcionamiento.
- Solamente 16 de las Secretarías Ejecutivas manifiestan la existencia de una disposición que establezca la creación y funcionamiento de un Código de Ética, que cumpla con lo establecido en los lineamientos en la materia del SNA.
- Solamente 12 de las Secretarías Ejecutivas confirman la existencia de una disposición que establezca la creación y funcionamiento de un Comité de Ética que cumpla con lo establecido en los lineamientos en la materia del SNA.

8. Por ejemplo, la Contraloría de Colima manifiesta en su respuesta a la solicitud de información pública que: "De acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima, en su artículo 47 se señala lo siguiente: Artículo 47. El control interno de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado estará a cargo de la Contraloría General del Estado, sin perjuicio de que las entidades paraestatales que por su estructura y funciones así lo requieran, cuenten con sus propios órganos internos de control. Por lo anterior, se desprende que Contraloría General es el Órgano Estatal de Control de la Administración Pública Estatal"

- Un total de 7 de las Secretarías Ejecutivas manifiestan implementar mecanismos de administración de riesgos en el Control Interno u otros mecanismos adicionales de gestión de riesgos de corrupción.
- La totalidad de las Secretarías Ejecutivas manifiestan establecer la obligatoriedad de las Declaraciones patrimoniales y de intereses para las personas servidoras públicas.
- Un total de 12 de las Secretarías Ejecutivas manifiestan contar con comités u órganos encargados de los procedimientos de contrataciones públicas.

Propuesta de política de ética e integridad

Podemos identificar entonces la falta de un esquema integral de política pública, así como de instrumentos para el fortalecimiento, en materia de ética e integridad pública en estos entes. De acuerdo con diferentes recomendaciones en la materia⁹, se identificaron los siguientes instrumentos y elementos fundamentales para la integración de una **política en materia de ética e integridad pública**:

I. Código de ética;

II. Comité de ética;

III. Código de conducta;

IV. Instrumentos para la prevención del conflicto de interés;

V. Fortalecimiento de la gestión de riesgos y control interno;

VI. Mecanismos de denuncia anónima y segura;

VII. Protocolos que regulen los puntos de contacto gobierno-sociedad;

A. Relación con proveedores

B. Relación con usuarios

C. Relación con beneficiarios

VIII. Protocolos de prevención del acoso laboral y hostigamiento sexual;

IX. Mecanismos de evaluación de la política de ética e integridad pública.

9. OCDE, Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública, disponible en <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>

OCDE, Estudio de la OCDE Sobre Integridad en México 2017, disponible en <https://www.oecd.org/gov/ethics/estudio-integridad-mexico-aspectos-claves.pdf>

Por otro lado, al implementar una política de ética e integridad debemos promover, en todo momento, la incorporación de los siguientes ejes transversales:

1. Formación y sensibilización

La capacitación, formación permanente y sensibilización de las personas servidoras públicas en materia de ética en el servicio público.

2. Comunicación y difusión

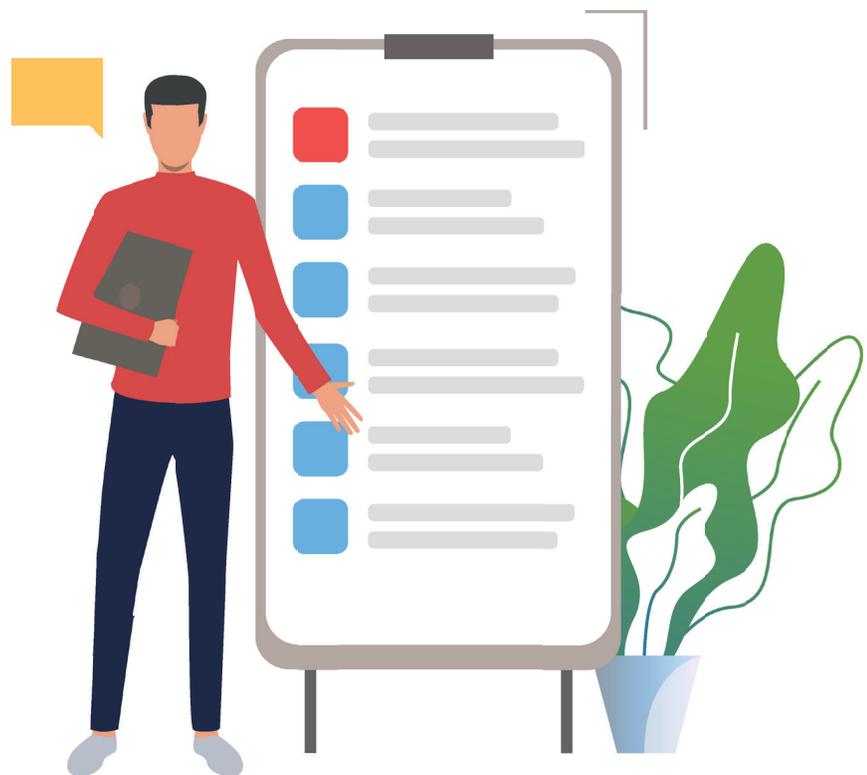
La comunicación social e interna de la totalidad de los elementos que comprendan la política de ética e integridad pública.

El diseño e implementación de la política de ética en el servicio público debe ser un compromiso institucional, que involucre a todos los niveles administrativos, que deberá ser impulsada por las personas titulares de los entes públicos, direcciones y áreas administrativas, particularmente aquellas relacionadas a procedimientos administrativos relacionados a ámbitos de ética e integridad pública, contraloría, rendición de cuentas, fiscalización, diseño de políticas públicas, así como cualquier otra unidad administrativa que se considere estratégica para el desarrollo de la misma.

Herramientas

Las herramientas para consolidar la ética e integridad pública incluyen acciones que van desde consolidar un marco normativo en la materia, hasta estrategias que permitan fortalecer la cultura institucional de ética e integridad pública, así como integrar los aprendizajes derivados de aquellas faltas a la ética e integridad pública cometidas por las personas servidoras públicas.

A continuación, se desarrollan las herramientas básicas para promover la ética e integridad pública en las funciones diarias de las personas servidoras públicas adscritas a las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Estatales Anticorrupción identificando y mitigando aquellas conductas que pueden comprender riesgos de corrupción.



1. Código de ética

El código de ética constituye un elemento fundamental de la política de integridad de los entes públicos para el fortalecimiento de un servicio público ético e íntegro.

Este instrumento contiene los principios éticos y valores considerados como fundamentales para orientar el servicio público. Su objetivo es identificar y controlar conductas que puedan poner en riesgo la integridad y ética de los entes públicos y busca incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas, para la formación de una ética e integridad profesional compartida.

En su artículo 16, la LGRA establece que la totalidad de las personas servidoras públicas deberá observar el código de ética. Asimismo, deberá contar con la máxima publicidad dentro y fuera de los entes públicos para que la población en general lo conozca y pueda vigilar el actuar de las personas servidoras públicas.

Conforme a la LGRA, los códigos de ética deberán establecer los principios éticos y valores específicos con los que se deberá regir la actuación de las personas servidoras públicas, así como de las auditoras y los auditores de los despachos externos, y las personas prestadoras de servicios profesionales y proveedores de bienes públicos que contraten los entes públicos para coadyuvar en el ejercicio de sus funciones.



Formulación del código de ética

Los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción y la misma Ley General de Responsabilidades Administrativas, establecen los criterios y procedimientos generales para la formulación de los códigos de ética de los entes públicos.

Para el caso de las Entidades Estatales de Fiscalización estarán sujetas a lo que disponga el código de ética elaborado y expedido por el Titular del Órgano Interno del Poder Legislativo de sus respectivos Estados, de conformidad con la normatividad aplicable.

Del mismo modo, los códigos de ética de los Poderes Ejecutivos Estatales, regirán el comportamiento de las personas servidoras públicas adscritas a las contralorías estatales, de conformidad con la normatividad aplicable.

Para el caso de los Sistemas Estatales Anticorrupción, deberán apegarse al código de ética emitido por los Órganos Estatales de Control, debido a la naturaleza de su figura jurídica como organismos descentralizados del Poder Ejecutivo Estatal.

Los códigos de ética deberá contener, por lo menos, los siguientes elementos señalados en los lineamientos¹⁰ emitidos por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) para la formulación de los mismos:



Tabla 2. Elementos establecidos en el Lineamientos en la materia del SNA

| Elemento | Lista de verificación |
|---|-----------------------|
| Principios éticos específicos y sus definiciones, de conformidad con las atribuciones del ente público en particular | |
| Principios constitucionales y legales que rigen al servicio público que son de atención general, establecidos en los lineamientos del SNA ¹¹ | |
| Mecanismo de capacitación a personas servidoras públicas | |
| Mecanismo de evaluación y actualización | |

Siguiendo lo establecido en los lineamientos del SNA¹², el código de ética deberá cumplir, de manera enunciativa más no limitativa, con los siguientes elementos de estructura en su elaboración:

1. Disposiciones generales, en las que se defina el objeto del código de ética, el ámbito de su aplicación y glosario para facilitar la comprensión del mismo.
2. Principios éticos pre-definidos en los lineamientos del SNA, así como aquellos adicionales y sus definiciones en lenguaje claro, positivo, incluyente y simple.
3. Valores pre-definidos en los lineamientos del SNA, así como aquellos adicionales y sus definiciones en lenguaje claro, positivo, incluyente y simple.
4. Reglas de integridad, establecidas con estructura lógica en relación con los principios y valores delimitados, de tal modo que permitan enfrentar dilemas éticos ante una situación o contexto específico; estos deberán enfocarse de manera específica al ejercicio de las funciones, atribuciones y facultades del ente público.
5. Mecanismos de capacitación y difusión del código de ética.

10. Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción (2018). Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disponibles en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5540872&fecha=12/10/2018

11. Ibid.

12. Ibid.

Objeto y ámbito.

El primer paso es establecer el objeto de la creación del código de ética, así como delimitar el alcance de su aplicación.

Al delimitar el alcance del código de ética, es fundamental incluir a la totalidad de actores que deberán observar los principios éticos del ente público, ya sea en el ejercicio de sus funciones o en el desarrollo de un servicio profesional, entrega de servicio o bien público.

Principios éticos.

Posteriormente se deben definir los principios éticos del ente público, al hacerlo, es importante considerar la integración de:

1. Los principios que rigen al servicio público considerados de atención general, establecidos en artículo 7 de la LGRA y en el artículo quinto de los lineamientos¹³ emitidos por el SNA;
2. Los principios éticos específicamente relevantes para la actuación de las personas servidoras públicas adscritas a la Entidad Estatal de Fiscalización, los auditores de los despachos externos, prestadores de servicios y proveedores que contrate la Entidad Estatal de Fiscalización para coadyuvar en el ejercicio de sus funciones; los principios éticos para la actuación de las personas servidoras públicas dentro del Poder Ejecutivo Estatal (PEE), la totalidad de las personas titulares de dichos entes y personas servidoras públicas; y,
3. Asimismo, en el caso de las Entidades Estatales de Fiscalización, se deberá buscar cierto grado de alineación a los principios de actuación ética y profesional establecidos por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, la Norma Profesional de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización No. 30 "Código de Ética".

Además, para el caso de las Auditorías Superiores, la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) establece en su código de ética¹⁴ los siguientes principios de observación general para las personas titulares de las Auditorías y demás personas servidoras públicas adscritas a las mismas:

- I. Integridad**
- II. Independencia, objetividad e imparcialidad**
- III. Secreto profesional**
- IV. Competencia profesional**

13. Ibid.

14. INTOSAI (1998). Código de Ética de la INTOSAI, consultado el 05 noviembre del 2021 en http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ven_cod_eti_y_aud.pdf

Ejemplo de aplicación¹⁵

2.3.1. Integridad

- Es la base que establece la confianza de la ciudadanía en el trabajo de la institución. Abarca toda la serie de acciones y actitudes que posibilitan una actuación responsable que distingue lo legal, lo justo, lo honesto y lo apropiado de lo que no lo es.

2.3.2. Independencia.

- Significa estar libre de presiones que amenacen la capacidad de realizar las propias responsabilidades de manera neutral y equilibrada, por lo que las personas servidoras públicas deben vigilar que no tengan intereses que disminuyan su actuación independiente e íntegra.

2.3.3. Objetividad.

- Es una actitud mental que permite cumplir con el deber sin subordinar el juicio propio a criterios ajenos a las labores emprendidas, por lo que las opiniones deberán sustentarse sólo en evidencia pertinente, relevante y suficiente, la cual se haya valorado y comunicado de manera equilibrada.

2.3.4. Imparcialidad.

- Es el elemento crítico de la equidad en una sociedad democrática e implica una autodisciplina que debe ejercerse con profesionalismo y convicción. La imparcialidad implica dar a las entidades fiscalizables el mismo trato, sin permitir la injerencia de prejuicios o preferencias personales en la elaboración de un dictamen u opinión.

Evaluación y actualización del Código de Ética

Todo instrumento que comprende la política de ética e integridad pública deberá ser evaluado periódicamente por las autoridades responsables, particularmente por las personas servidoras públicas que integran los Órganos Internos de Control y los Comités de Ética o Homólogos. Para facilitar la identificación de áreas de oportunidad y posible actualización del código de ética, se recomienda la evaluación de los elementos presentados en esta Guía.

15. Ejemplo de aplicación del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca (2019). Políticas de Integridad Institucional, disponible en <https://www.osfeoaxaca.gob.mx/documentos/politicalIntegridad.pdf>

2. Comité de ética

El comité de ética e integridad es el órgano colegiado que tiene como principal función plantear estrategias, líneas de acción, políticas institucionales, campañas de comunicación interna y medidas diversas para promover la política de integridad, así como diseñar mecanismos para prevenir, identificar, atender y dar seguimiento a posibles conductas contrarias al código de ética y al código de conducta.

Los “Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos e implementar acciones que favorezcan su comportamiento ético”¹⁶ tienen por objeto establecer las bases para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Este ordenamiento es la referencia en materia de integración y funcionamiento de comités de ética en el ámbito federal, e incluye los niveles jerárquicos o equivalentes de sus miembros (de Titular de Unidad a Operativos), el mecanismo para elegirlos, principios, criterios y funcionamiento.

Para el caso de las Entidades Estatales de Fiscalización se recomienda seguir una estructura similar a la establecida por la ASF¹⁷, donde se incorporan a personas titulares de las diferentes áreas técnicas o sustantivas, áreas administrativas y operativas:

1. Auditor(a) Especial del Gasto
2. Auditor(a) Especial de Desempeño
3. Auditor(a) Especial de Seguimiento, Informes e Investigación
4. Auditor(a) Especial de Cumplimiento Financiero
5. Titular de la Secretaría Técnica, quien lo preside
6. Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos
7. Titular de la Unidad General de Administración
8. Titular de la Unidad de Transparencia

En el caso de los Órganos Estatales de Control deberán integrar su propio comité de ética, así como establecer las directrices o lineamientos para que la totalidad de los entes públicos que conformen el Poder Ejecutivo Estatal integren sus propios comités.



16. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015&print=true

17. ASF (2019). Lineamientos de Operación del Comité de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación, disponibles en https://www.asf.gob.mx/uploads/283_Política_de_Integridad/2IN3ASF01.pdf

18. A diferencia del ejemplo de aplicación, no se recomienda la integración de la persona titular del ente público como presidente del comité de ética, con el objetivo de promover la independencia y operatividad del comité.

Para la integración del comité se sugiere seguir una estructura similar a la establecida por la SFP¹⁹, donde se integrarán personas servidoras públicas del ente público reconocidas por su honradez e integridad pública, conforme al primer párrafo de este apartado, designados por medio de votación democrática entre la totalidad de personas servidoras públicas adscritas al mismo, asegurando que en el procedimiento ninguna persona podrá ser excluida por distinción de sexo, identidad de género o cualquier otra característica étnica, racial o etaria.

Conforme a lo establecido en Ley General de Responsabilidades Administrativas, la integración de los comités de ética corresponde a cada Secretaría Ejecutiva, con acompañamiento de los Órganos Estatales de Control, así como del Órgano Interno de Control. Las Secretarías Ejecutivas de los Sistemas Estatales Anticorrupción deberán integrar su propio comité de ética conforme a las directrices o lineamientos establecidos por los Órganos Estatales de Control.

En todos los casos, se sugiere establecer lineamientos para la operación del comité de ética e integridad, donde se establezcan, por lo menos las siguientes funciones²⁰:

1. Difundir y supervisar que se cumpla la política de ética e integridad, particularmente los códigos de ética y conducta;
2. Difundir y promover la relevancia de la ética pública e integridad entre las
3. personas servidoras públicas;
4. Proponer acciones de mejora que favorezcan el cumplimiento de la política de ética e integridad;
5. Recibir, analizar y revisar los casos en los que las personas servidoras públicas podrían ubicarse en conflicto de interés, y que hubiesen comunicado a la persona superior inmediata, así como emitir la determinación correspondiente
6. Recibir, analizar y revisar las denuncias recibidas por incumplimientos a la política de ética e integridad, y emitir la determinación correspondiente.

Es fundamental resaltar que el **comité de ética e integridad** no es un órgano facultado para sancionar las conductas de las personas servidoras públicas que contravengan la política de ética e integridad, los principios y conductas estipulados en el Código de Ética y el Código de Conducta, así como de las responsabilidades derivadas de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la entidad federativa correspondiente. De resultar el caso, debe remitir para los efectos procedentes a las áreas competentes en materia de investigación, particularmente al Órgano Interno de Control.

19. SFP (2020). Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los comités de ética, disponibles en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608925&fecha=28/12/2020#gsc.tab=0

20. Ibid.

3. Código de conducta

El código de conducta es el instrumento en el que se especifica de manera puntual y concreta las conductas deseadas de las personas servidoras públicas para dar cumplimiento a los principios, valores y reglas de integridad del código de ética.

La elaboración y revisión del código de conducta corresponde a los entes públicos por medio de sus comités de ética, mismo que para su emisión y publicación, deberá ser suscrito por la persona que ocupe la Titularidad del ente público²¹. En la elaboración del código de conducta, el comité observará, cuando menos, los siguientes aspectos de forma:

- a) Redacción.** Se empleará lenguaje sencillo, claro e incluyente. Por ningún motivo deberá generarse distinción entre personas por motivo del sexo, identidad de género o cualquier otra.
- b) Formato.** Deberá facilitar la consulta del instrumento. En la medida de lo posible, se recomienda privilegiar un diseño amigable y atractivo para su lectura, sin que ello implique erogar recursos adicionales en perjuicio de las disposiciones en materia de austeridad.
- c) Extensión.** En la elaboración del código de conducta, el comité procurará que el producto final no sea menor a dos cuartillas y que, de la simple lectura, no se advierta ambigüedad y vaguedad en su contenido.

Para la redacción del código de conducta, el comité atenderá, cuando menos, los siguientes aspectos sustanciales:

- a) Carta de invitación.** El código de conducta contendrá una carta de invitación, preferentemente elaborada y suscrita por la persona que ocupe la titularidad del ente público, en la que fomente el sentido de identificación y apropiación de las personas servidoras públicas de cada ente público. Asimismo, invitará al personal a asumir su compromiso con la ética, la integridad, la prevención de los conflictos de intereses y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de "cero tolerancia a la corrupción".
- b) Glosario.** Se incorporará un glosario de vocablos, siglas o acrónimos, cuya definición se considere necesaria para la mejor comprensión del código de conducta por estar relacionados con las funciones, actividades o conductas propias.
- c) Misión y Visión Institucional.** Deberá incluir la misión y visión institucional, a fin de lograr una herramienta única y con identidad para las personas servidoras públicas.

21. Como referencia, los Lineamientos generales en la materia establecen la responsabilidad en el Titular de la Dependencia o Entidad en el ámbito federal de emitir el código de conducta. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015&print=true

d) Objetivo. Al inicio del documento es necesario que se precise la finalidad del mismo.

e) Ámbito de aplicación y obligatoriedad. Es necesario establecer que el código de conducta es un instrumento que se debe seguir con carácter obligatorio por todas las personas servidoras públicas.

f) Carta Compromiso. El código de conducta establecerá un apartado en que, expresamente, se indicará el deber de las personas servidoras públicas de suscribir dicho instrumento a través de una carta compromiso. La carta compromiso tiene el propósito de que las personas servidoras públicas adscritos a los entes públicos, la firmen, dejando constancia de que conocen y comprenden el código de conducta y, por lo tanto, asumen el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de sus funciones.

g) Conductas de los servidores públicos. En el código de conducta se especificarán, de manera puntual y concreta, las conductas o el comportamiento esperado por parte de las personas servidoras públicas, es decir, la forma en que se aplicarán los principios, valores, premisas y reglas de integridad enunciados en el código de ética.

Es necesario procurar que cada conducta o comportamiento enuncie claramente, en sentido positivo y responda a las necesidades específicas del ente público que se trate, con el propósito de generar una verdadera identidad en las personas servidoras públicas, por lo que considerarán su misión, visión, objetivo y propios riesgos éticos.

Pasos para la formulación.

Después de atender estas consideraciones generales, los comités de ética deberán proceder a la identificación de conductas de riesgo ético para la formulación del código de conducta:

Paso 1. Identificar conductas que puedan poner en riesgo a la integridad y ética pública, registradas en instrumentos preexistentes, como pueden ser:

- Conductas establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA);
- Las encuestas realizadas en materia de clima y cultura organizacional;
- Las estadísticas de las denuncias y quejas presentadas ante el ente, por parte de las personas servidoras públicas o del público en general.

Paso 2. Identificar conductas no visibles que impliquen riesgos de integridad y ética pública, así como áreas, actividades y procedimientos susceptibles a riesgos de integridad y ética pública, para lo cual se podrán apoyar de los siguientes instrumentos:

- Encuesta anónima²² de aplicación general, para la identificación de conductas no visibles que impliquen riesgos de integridad y ética pública, así como áreas, actividades y procedimientos susceptibles a riesgos de integridad y ética pública.
- Los resultados que deriven de la realización del diagnóstico que los entes públicos deben realizar en cumplimiento al artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA);
- Las estadísticas de las denuncias y quejas presentadas ante el ente, por parte de las personas servidoras públicas o del público en general.

La intención es generar un esquema de áreas y conductas indeseables que pueden comprender riesgos a la integridad y ética pública de las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control o Sistemas Estatales Anticorrupción. Esto con el objetivo de identificar y desarrollar las conductas deseadas a integrar en el código de conducta.

Propuesta de aplicación. Conductas que pueden comprender riesgos a la integridad y ética pública²³.

| Áreas | Conducta indeseable |
|-------------------------------|--|
| General | Falta de honestidad, legalidad e integridad en el desarrollo de sus funciones |
| Auditoría | Falta de imparcialidad en el desarrollo de los procedimientos de auditoría |
| Adquisiciones | Opacidad y existencia de conflictos de interés en el desarrollo de los procedimientos de contrataciones públicas |
| Recursos Financieros | Falta de imparcialidad e integridad en la gestión y ejecución de recursos financieros |
| Recursos Humanos | Opacidad, nepotismo y existencia de conflictos de interés en los procesos de integración de personas servidoras públicas al ente |
| Tecnologías de la Información | Uso indebido de datos personales o de tecnologías de la información del ente |
| Transparencia | Falta de imparcialidad e integridad en la gestión y ejecución de las obligaciones en materia de transparencia |
| Participación Ciudadana | Obstrucción deliberada o simulación de la participación ciudadana |
| Género | Acoso y hostigamiento sexual |

22. Se puede consultar un ejemplo en el Anexo 5. Encuesta Anónima para la identificación de conductas no visibles que impliquen riesgos de integridad y ética pública.

23. Elaboración propia.

Paso 3. Formulación de las conductas que integran el código de conducta. Luego de identificar las conductas, áreas y actividades susceptibles a algún riesgo en materia de integridad y ética pública, deberán proceder a la redacción de las conductas deseadas, usando un lenguaje sencillo, y procurando la alineación de las mismas con los principios establecidos en el código de ética.

Propuesta de aplicación. Conductas que pueden comprender riesgos a la integridad y ética pública²⁴.

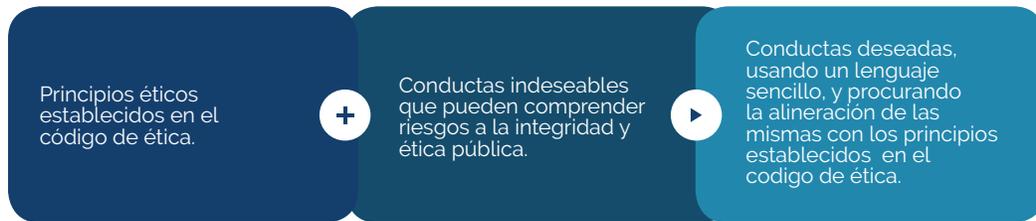
| Áreas | Conducta indeseable |
|-------------------------|--|
| General | Las personas servidoras públicas deberán ejercer sus atribuciones, facultades y obligaciones conforme a la ley con honestidad, cooperación, orientadas a la protección del interés público por encima de intereses privados. |
| Auditoría | Las personas servidoras públicas deberán actuar con profesionalismo e integridad en el desarrollo de los procedimientos de auditoría. |
| Adquisiciones | Las personas servidoras públicas deberán actuar con completa imparcialidad, así como evitar el beneficio o perjuicio personal, familiar o de una tercera persona en el desarrollo de los procedimientos de contrataciones públicas. |
| Recursos Financieros | Las personas servidoras públicas deberán actuar con imparcialidad e integridad en la gestión y ejecución de los recursos financieros del ente público. |
| Recursos Humanos | Las personas servidoras públicas encargadas de recursos humanos deberán actuar con completa imparcialidad, así como fomentar un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, sin discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en cualquier característica étnica, racial, etaria o de género. |
| Transparencia | Las personas servidoras públicas deberán conducirse con transparencia, imparcialidad y legalidad, así como resguardar la documentación e información pública que tengan bajo su responsabilidad. |
| Transparencia | Las personas servidoras públicas deberán conducirse de manera imparcial, respetuosa y no discriminatoria durante la implementación de mecanismos de participación y vigilancia ciudadana, así como fomentar y respetar la cultura de denuncia ciudadana. |
| Participación Ciudadana | Las personas servidoras públicas deberán conducirse de manera imparcial, respetuosa y no discriminatoria durante la implementación de mecanismos de participación y vigilancia ciudadana, así como fomentar y respetar la cultura de denuncia ciudadana. |
| Género | Las personas servidoras públicas deberán conducirse de manera no discriminatoria o con distinción por identidad de género o diversidad sexual ²⁵ , a menos de que se trate de una acción afirmativa o política pública que busque igualdad sustantiva. |

24. Elaboración propia.

25. Conapred (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Paso 4. Alineación de conductas que se pretenden incorporar al código de conducta a los principios establecidos en el código de ética

Diagrama. Elementos para la construcción del código de conducta.



Fuente: Elaboración propia.

En la formulación del código de conducta, se deberá asegurar la alineación entre los principios establecidos en el código de ética y las conductas deseadas que se pretenden incorporar al código de conducta. En caso de encontrarse la necesidad de incorporación de nuevos principios éticos conforme a la identificación de conductas deseadas para la mitigación de riesgos a la ética e integridad pública, el Comité de Ética podrá considerarlo en la actualización del código de conducta.

Propuesta de aplicación²⁶ Esquema de alineación de conductas deseables a los principios éticos previstos en el código de ética del ente público.

Vinculación de reglas de conducta, a los principios éticos previstos en el código de ética del ente público

| Regla de conducta | Principios éticos | Ámbito de implementación |
|--|--|--|
| Primera. Las personas servidoras públicas deberán ejercer sus atribuciones, facultades y obligaciones conforme a la ley con honestidad, cooperación, orientadas a la protección del interés público por encima de intereses privados. | Interés Público. Integridad. Legalidad. | Todas las áreas. |
| Segunda. Las personas servidoras públicas deberán actuar con legalidad, profesionalismo e integridad en el desarrollo de los procedimientos de auditoría. | Profesionalismo. Integridad. Legalidad. | Todas las áreas, con especial énfasis en la Dirección de Administración o equivalente. |
| Tercera. Las personas servidoras públicas deberán conducirse con transparencia, imparcialidad y legalidad, así como resguardar la documentación e información pública que tengan bajo su responsabilidad. | Transparencia. Rendición de cuentas. | Todas las áreas, con especial énfasis en la Unidad de Transparencia. |
| Cuarta. Las personas servidoras públicas deberán conducirse de manera imparcial, respetuosa y no discriminatoria durante la implementación de mecanismos de participación y vigilancia ciudadana, así como fomentar y respetar la cultura de denuncia ciudadana. | Imparcialidad. Profesionalismo. Legalidad. | Todas las áreas. |

26. Elaboración propia

Evaluación del código de conducta

Para facilitar la evaluación y posible actualización del código de conducta, se pueden implementar las siguientes acciones e instrumentos:

1. Instrumento de auto-adscripción

Dentro del proceso de integración y formación de las personas servidoras públicas, se recomienda la incorporación de un formato simple donde las personas puedan leer el contenido de los códigos de ética y conducta, así como afirmar su consentimiento y compromiso con las conductas y principios éticos que deben guiar el actuar del ente público.

Establecer un formato denominado "Carta compromiso"²⁷ permite establecer un control adicional para el cumplimiento de los códigos de ética y conducta.

2. Mecanismos de capacitación y formación

Dentro del proceso de capacitación y formación de las personas servidoras públicas del ente público, se recomienda la implementación de un curso simple en materia de integridad y ética en el servicio público donde se revisen las conductas y principios éticos que rigen el actuar del ente público, así como el funcionamiento de los códigos de ética y conducta.

3. Programas y acciones de difusión

Un elemento fundamental para la consolidación de los códigos de ética y conducta son las estrategias de comunicación y difusión, dentro y fuera del ente público. Para tal propósito se deberán implementar estrategias de comunicación social periódicas en materia de integridad y ética en el servicio público donde se promocionen, con un lenguaje ciudadano y simple, las conductas y principios éticos que deben guiar el actuar del ente público, así como el funcionamiento de los códigos de ética y conducta.

Finalmente, para facilitar la evaluación del código de conducta, se recomienda la verificación de la existencia de los elementos establecidos en el Anexo 4. Mecanismos de evaluación de política de ética e integridad pública.

²⁷ El Formato se puede consultar como **Anexo 2**. Carta compromiso con los códigos de ética y conducta.



4. Instrumentos para la prevención del conflicto de interés

Los conflictos de interés están íntimamente ligados con el problema de la corrupción.

De acuerdo con el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas un conflicto de interés se entiende como aquellas conductas o acciones que deriven en una posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o negocios.

En su *Guía para la identificación de conflictos de interés*, la SFP hace referencia a la pluralidad de definiciones de conflicto de interés, resaltando la conceptualización de la OCDE, que la define como "aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de los funcionarios que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades"²⁸.

Dentro de las Entidades Estatales de Fiscalización, existirá conflicto de interés cuando una persona servidora pública, audite, revise o investigue directamente la captación, recaudación, administración, custodia, manejo, ejercicio o aplicación de recursos públicos, o el desempeño de un cargo, empleo o comisión, llevado a cabo de manera directa por una persona con la que tenga parentesco por consanguinidad o afinidad, recomendable hasta el cuarto grado, se trate del cónyuge o se trate de cualquier persona con la que se tenga algún interés particular, ajeno al interés público y al ejercicio de sus funciones.

Ejemplo de caso²⁹

Eres director(a) del área de tecnologías de información e integrante del comité de ética de un ente público. El comité de ética recibe una denuncia anónima sobre riesgos a la ética e integridad pública en una adjudicación de contratación pública relacionada a la adquisición del equipo de cómputo. Aunque tú no participaste de la adjudicación, el proveedor de dichos bienes públicos es amigo tuyo, dado que eres familiar de su esposa. Este dato no lo saben los demás miembros del comité de ética. Decides que esta relación no puede afectar tu criterio en la deliberación del comité de ética y no informas a ninguna persona.

28. SFP (2017). Guía para Identificar y Prevenir Conductas que Puedan Constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188012/GUIA_CONFLICTO_DE_INTER_S_UEEPCL_2_.pdf

29. Elaboración propia.

¿Esta fue una decisión apropiada?

No, permanecer en la deliberación y no informar a nadie conforme a lo establecido en los lineamientos da espacio a un conflicto de interés lo que dañará la legitimidad del proceso del comité de ética.

¿Qué deberías de hacer como persona servidora pública?

Renunciar completamente a participar de ese proceso de deliberación y actuación del comité de ética e informar al comité u órgano interno de control conforme a lo establecido en los lineamientos en la materia.

Es importante hacer énfasis que encontrarse en una situación de conflicto de interés no comprende en sí misma una acción que comprometa la integridad y ética pública o que pueda implicar una responsabilidad administrativa o acto de corrupción. Sin embargo, si una persona servidora pública ignora u oculta un conflicto de interés, actúa indebidamente o de manera deliberada sobre este, o si este influye en la toma de decisiones públicas, acciones u omisiones; entonces, el conflicto puede derivar en actos que constituyan faltas a la integridad y ética pública, responsabilidades administrativas o posibles actos de corrupción, como el abuso de funciones, tráfico de influencias, entre otras, conforme a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) y los Códigos Penales de cada entidad federativa.

Diagrama. Conflictos de interés potencial y real.



Fuente: Elaboración propia.

Es fundamental que, cuando una persona servidora pública advierta que se encuentra en un posible conflicto de interés, lo haga del conocimiento del Comité de Ética o al Órgano Interno de Control, quien determinará si efectivamente se encuentra en algún supuesto que comprenda un conflicto de interés, en cuyo caso, la persona servidora pública se recusará y notificará a su superior jerárquico para que nombre o comisione a otra persona en su lugar.

Mecanismos de prevención de conflictos de interés

Con el objeto de implementar controles que ayuden a la prevención del conflicto de intereses, se recomienda la implementación de los siguientes mecanismos:

1. Lineamiento o directrices para la prevención del conflicto de intereses.

Establecer un lineamiento o directrices es un instrumento que tiene como objetivo la prevención de riesgos éticos derivados de conflictos de intereses. En ellos, se deberá definir el concepto de conflicto de intereses, identificar los supuestos en los que puede configurarse un conflicto de interés en el contexto de las atribuciones de las Entidades Estatales de Fiscalización, el Órgano Estatal de Control o Sistema Estatal Anticorrupción, así como los mecanismos de prevención y de actuación para que las personas servidoras públicas puedan evitar incurrir en posibles faltas éticas o de integridad pública, responsabilidades administrativas o actos de corrupción.

El lineamiento o las directrices deberán enunciar los supuestos o situaciones que puedan advertir un conflicto de interés durante el ejercicio de sus funciones, particularmente aquellos establecidos en los artículos 48, 58 y 60 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

Ejemplo de aplicación³⁰

Lineamiento para la prevención de conflictos de intereses dentro de la Auditoría Superior del Estado de Chihuahua

Para evadir un conflicto de interés en el desempeño de sus funciones, las personas servidoras públicas adscritas a la Auditoría Superior, deben abstenerse, en todo momento, de:

1. Recibir, proponer, autorizar o consentir la recepción de dinero, valores o cualquier clase de beneficios por parte de cualquier persona servidora pública de las Entidades Fiscalizadas o personas que representen sus intereses, para que dichas personas se vean favorecidas o no se vean afectadas con motivo de las atribuciones de la Auditoría Superior;
2. Negarse a suscribir los compromisos de confidencialidad o las declaraciones patrimoniales y de intereses que le sean solicitados conforme a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA);

30. Ejemplo de aplicación de la Auditoría Superior del Estado de Chihuahua (2020). Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Chihuahua, disponible en http://www.chihuahua.gob.mx/atach2/anexo/anexo_10-2020_acuerdo_expide_reglamento_interior_auditoria_superior_del_estado.pdf

3. Establecer negociaciones, pláticas o acciones con personas servidoras públicas de los Entes Fiscalizados, o con terceros que representen sus intereses, con el objeto de:
 - Evadir aspectos o riesgos identificados durante un proceso de Auditoría;
 - Evadir la emisión de recomendaciones o identificación de ciertas áreas susceptibles a mejora en las Entidades Fiscalizadas;
 - Solicitar o recibir una oferta de trabajo o su contratación como profesionista independiente en dichas Entidades Fiscalizadas u otro.
 - Otro que desvíe el objetivo o procedimiento de Auditoría.
4. Las demás acciones o actividades que contravengan los principios y conductas referenciados en los códigos de ética y conducta de la Auditoría.

En caso de presentarse alguna situación de conflicto de intereses que cause duda o pudiera contravenir estos lineamientos, las personas servidoras públicas de la Auditoría, así como los auditores de los despachos externos o profesionales independientes deberán reportarla por escrito y de manera inmediata a su superior, Comité de Ética u Órgano Interno de Control para que se tomen oportunamente las medidas preventivas o correctivas pertinentes; y en su caso, excusarse del procedimiento o asunto en cuestión, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

La inobservancia de este lineamiento constituye incumplimiento a las obligaciones de las personas servidoras públicas, que podrá dar lugar al inicio del procedimiento administrativo.

2. Declaración de ausencia de conflicto de intereses

Establecer un lineamiento o directrices es un instrumento que tiene como objetivo la prevención de riesgos éticos derivados de conflictos de intereses. En ellos, se deberá definir el concepto de conflicto de intereses, identificar los supuestos en los que puede configurarse un conflicto de interés en el contexto de las atribuciones de las Entidades Estatales de Fiscalización, el Órgano Estatal de Control o Sistema Estatal Anticorrupción, así como los mecanismos de prevención y de actuación para que las personas servidoras públicas puedan evitar incurrir en posibles faltas éticas o de integridad pública, responsabilidades administrativas o actos de corrupción.

31. Se puede consultar un ejemplo en el Anexo 3, Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses

3. Declaraciones patrimoniales y de intereses

Las declaraciones patrimoniales y de intereses son formatos administrativos emitidos por el Comité Coordinador del SNA, con la finalidad de que la totalidad de las personas servidoras públicas hagan pública la información que pueda advertir un conflicto de interés durante el ejercicio de sus funciones, conforme a las Secciones Segunda y Sexta del Capítulo III de la LGRA.

Las declaraciones de intereses tienen el objetivo de apoyar en la prevención y detección de conflictos de intereses, además de ser una herramienta fundamental para la transparencia y rendición de cuentas.

En el caso de las Entidades Estatales de Fiscalización, los titulares de los Órganos Internos de Control de los Congresos locales emitirán los plazos y términos conforme a los que las personas servidoras públicas deberán emitir sus declaraciones de intereses, atendiendo a los formatos establecidos por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción.

Por su parte, los Órganos Estatales de Control y las Secretarías Ejecutivas de los Sistemas Estatales Anticorrupción, deberán coordinar el procedimiento específico mediante los cuales las personas servidoras públicas que conforman la Administración Pública Estatal deberán emitir sus declaraciones de intereses, lo anterior atendiendo a los formatos, plazos y términos establecidos por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción.



5. Fortalecimiento de la gestión de riesgos y control interno

La SFP(2018:12) define la administración o gestión de riesgos como el "proceso dinámico desarrollado para identificar, analizar, evaluar, responder, supervisar y comunicar los riesgos, incluidos los de corrupción, inherentes o asociados a los procesos por los cuales se logra el mandato de la institución, mediante el análisis de los distintos factores que pueden provocarlos, con la finalidad de definir las estrategias y acciones que permitan mitigarlos y asegurar el logro de metas y objetivos institucionales de una manera razonable, en términos de eficacia, eficiencia y economía en un marco de transparencia y rendición de cuentas".³²

Riesgo (s) de corrupción³³:

La posibilidad de que por acción u omisión, mediante el abuso del poder y/o el uso indebido de recursos y/o de información, empleo, cargo o comisión, se dañan los intereses de una institución, para la obtención de un beneficio particular o de terceros, incluye soborno, fraude, apropiación indebida u otras formas de desviación de recursos por un funcionario público, nepotismo, extorsión, tráfico de influencias, uso indebido de información privilegiada, entre otras prácticas.

Por otro lado, la ASF afirma que la existencia de políticas eficaces de control de riesgos es fundamental para reducir la probabilidad de ocurrencia de actos de corrupción, así mismo respaldan la integridad y el comportamiento ético de las personas servidoras públicas, y consolidan los procesos de rendición de cuentas y de transparencia gubernamentales³⁴. La débil aplicación de estos mecanismos de control genera incentivos para que diversos actores participen en faltas a la ética e integridad pública, faltas administrativas o delitos por hechos de corrupción debido a las bajas posibilidades de ser detectados, investigados y sancionados.

Con la intención de fortalecer los mecanismos de gestión de riesgos de corrupción en México, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México y la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción (SESNA), con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés) diseñaron una propuesta de Modelo para la Gestión de Riesgos en el sector público³⁵ que incluye fuertes componentes de gobernanza y participación ciudadana para la identificación y gestión conjunta de riesgos de corrupción entre gobierno y sociedad. Este esquema podría complementar los esfuerzos realizados hasta el

32. SFP (2018). Acuerdo por el que se emiten las disposiciones y el manual administrativo de aplicación general en materia de control interno.
33. Ibid.

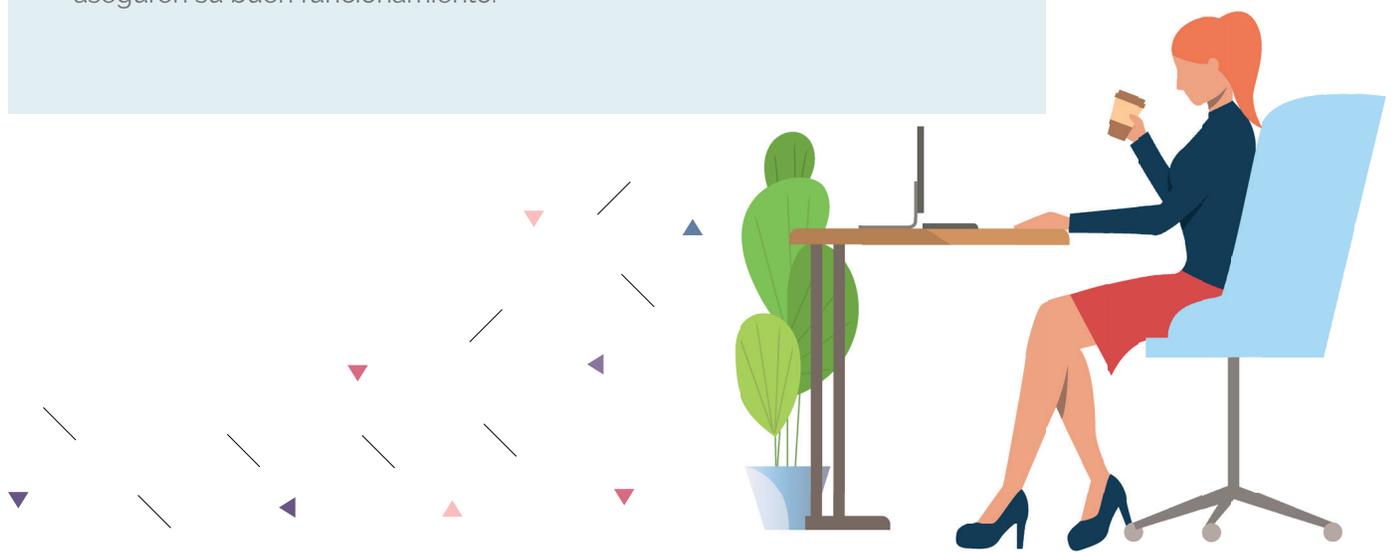
34. ASF (2014). Marco Integrado de Control Interno para el Sector Público, disponible en https://www.asf.gob.mx/uploads/176_Marco_Integrado_de_Control/Marco_Integrado_de_Cont_Int_leyen.pdf

35. PNUD (2020). Modelo para la Gestión de Riesgos de Corrupción en el Sector Público, disponible en https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/democratic_governance/modelo-para-la-gestion-de-riesgos-de-corrupcion-en-el-sector-pub.html

momento dentro de las entidades federativas, además de tomar como referencia lo realizado a nivel federal dentro del contexto del Manual Administrativo de Aplicación General en la materia y del Marco Integrado de Control Interno.

En general, se pueden abordar los siguientes elementos dentro de las Políticas de Integridad para fortalecer la gestión de riesgos de corrupción:

1. Establecer un modelo de gestión de riesgos de corrupción que contemple elementos de participación y vigilancia ciudadana, co-gestión de riesgos y máxima difusión;
 - a. Fomentar la participación ciudadana, así como de organizaciones de sociedad civil y el Comité de Participación Ciudadana del Sistema Estatal Anticorrupción en la identificación y gestión de riesgos;
 - b. Publicación, difusión y sistematización periódica de evidencia de la gestión de riesgos de corrupción identificados;
2. En caso de no encontrarse constituido, fomentar la integración del Órgano Interno de Control en los entes públicos;
3. Fortalecimiento de capacidades de la Auditoría del Estado, Comités de Ética y los Órganos Internos de Control para la gestión de riesgos de corrupción y fortalecimiento del control interno con base en las funciones y atribuciones en los diferentes ordenamientos jurídicos, y de ser posible, en las mejores prácticas que se identifiquen en la materia;
4. Fortalecimiento de la coordinación y acciones institucionales en materia de gestión de riesgos de corrupción, entre aquellas dependencias y entidades a cargo del combate a la corrupción mediante mecanismos que aseguren su buen funcionamiento.



36. Por ejemplo, cumplir con la elaboración, publicación y seguimiento del Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR), así como los Reportes trimestrales de Avances de las Acciones y los Reportes Anuales de Análisis del Comportamiento de los Riesgos identificados en el ente público;

6. Mecanismos de denuncia anónima y segura

Para prevenir la corrupción es necesario que las personas y entes públicos cuenten con herramientas suficientes que les permitan detectar riesgos a la ética y sancionar responsabilidades administrativas y actos de corrupción. Es importante cuestionarnos si los actuales mecanismos son efectivos para incentivar la denuncia como una política de ética e integridad pública, y sobre todo como un acto de confianza en las instancias encargadas de recibir denuncias de riesgos de ética e integridad pública.

Riesgos de ética e integridad pública que podrían incorporarse a un mecanismo de denuncia:

1. Hostigamiento o acoso laboral.
2. Conflicto de interés.
3. Comportamiento inadecuado en los procesos de fiscalización.
4. Comportamiento inadecuado en los procesos administrativos.
5. Conflictos e inconformidades en las relaciones laborales.
6. Procesos de adquisiciones y contrataciones.
7. Hostigamiento o acoso sexual.

En su recomendación sobre integridad pública, la OECD (2017:11) plantea la importancia de la existencia de normas y procedimientos claros para la denuncia de infracciones de normas de integridad, que garanticen la protección de las personas denunciantes ante todo tipo de trato injustificado derivado de denuncias realizadas de buena fe y razonablemente motivadas³⁷. Basado en lo anterior, podemos argumentar que un sistema efectivo de denuncia es aquel que permite a las personas denunciantes, ya sea ciudadanas o servidoras públicas, realizar de manera segura las denuncias de actos que consideran riesgos a la integridad pública o posibles actos de corrupción.



37. OECD (2017). Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública, disponible en <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>

Falta de protección de las personas denunciantes.

En algunas entidades federativas, las leyes en materia de fiscalización obligan a las Auditorías Superiores a emitir lineamientos técnicos para la atención, investigación y conclusión de quejas y denuncias ciudadanas, y a proteger en todo momento la identidad de las personas denunciantes. Derivado del diagnóstico elaborado (véase en Anexo 1), no se puede asegurar que todas las Entidades Estatales de Fiscalización, Órganos Estatales de Control y Sistemas Estatales Anticorrupción cuenten con lineamientos que garanticen los procedimientos para proteger la confidencialidad de las personas que denuncian o que desean realizar denuncias de manera anónima, y sólo algunos entes públicos cuentan con lineamientos técnicos para la atención de quejas y denuncias.

Por su parte, la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) establece que las denuncias podrán ser anónimas, y que en su caso las autoridades investigadoras deberán mantener con carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien las presuntas infracciones (Artículo 91) y establecerán áreas de fácil acceso, para que cualquier persona interesada pueda presentar denuncias por faltas administrativas graves o no graves (Artículo 92).

Ejercer la atribución que otorga la LGRA en su Artículo 91, de implementar mecanismos de denuncia anónima debe entenderse como una política para el fortalecimiento de la integridad pública, y como una estrategia de reducción de los riesgos implícitos que toman las personas al denunciar riesgos de ética e integridad pública.

Asimismo, la Política Nacional Anticorrupción del SNA, en el objetivo 5 de su prioridad número 1, identifica la importancia de generar acciones de fortalecimiento a la actual política de presentación de denuncias de posibles responsabilidades administrativas y actos de corrupción. Por lo anterior, se recomienda la integración de un instrumento de regulación, como directrices o lineamientos, de los mecanismos de denuncia que busquen el fortalecimiento de la denuncia en los siguientes aspectos:

1. Asegurar la existencia de procedimientos claros y explícitos para asegurar que las denuncias sean anónimas y seguras para las personas denunciantes;
2. Asegurar que existan canales de recepción de denuncias seguros y accesibles para todas las personas (correo electrónico, sitios de internet, otros);
3. Asegurar transparencia y mecanismos de trazabilidad de la denuncia;
4. Asegurar la existencia e implementación de protocolos de mitigación de riesgos de seguridad a personas denunciantes.

Propuesta de aplicación³⁸

Lineamientos para la operación del mecanismo de denuncia

El presente instrumento tiene como objetivo establecer los elementos mínimos que integran el mecanismo de denuncia, así como los procedimientos que deben seguir las personas servidoras públicas en el trámite de las denuncias de riesgos de corrupción, ética e integridad pública, que deberán integrar:

1. Las personas servidoras públicas que intervengan en el mecanismo de denuncia deben adherirse en todo momento a las presentes directrices de actuación:
 - Actuar en el marco de la ley, asegurar la integridad de su actuación y de la totalidad de información relacionada al proceso de denuncia;
 - Actuar con completa imparcialidad, sin discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en cualquier característica étnica, racial, etaria o de género;
2. Las personas denunciantes podrán ser personas servidoras públicas o cualquier persona ciudadana, incluyendo proveedores, prestadores de servicios, usuarios o beneficiarios.
3. Asegurar el resguardo de la información de datos personales conforme a lo establecido en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y otras disposiciones;
4. En apego al Artículo 91 de la LGRA, se establece la obligatoriedad de mantener con carácter de confidencial la identidad de las personas denunciantes por medio de un mecanismo de reserva de información;
5. En apego al Artículo 92 de la LGRA, se establece la obligatoriedad de establecer mecanismos de denuncia incluyentes y de fácil acceso, para que cualquier persona interesada pueda presentar denuncias;
6. Se establece un mecanismo de trazabilidad de la denuncia para que las personas denunciantes puedan dar seguimiento al proceso de denuncia por medio de, por ejemplo, un folio único;

38. Elaboración propia.

7. Se establece la obligatoriedad de realizar estrategias de difusión y promoción de los mecanismos de denuncia;
8. Se establece la obligatoriedad de desarrollar un Programa de capacitación y sensibilización a las personas servidoras públicas en materia de denuncia.

La inobservancia de este lineamiento constituye incumplimiento a las obligaciones de las personas servidoras públicas, que podrá dar lugar al inicio del procedimiento administrativo.

A pesar de que las SESEA no cuentan con atribuciones para recibir denuncias de posibles actos de corrupción, pueden promover en sus propuestas de recomendaciones y política pública anticorrupción que las autoridades receptoras de denuncias e investigadoras que integran el SEA, como los Comités de ética de los entes públicos, las Entidades Estatales de Fiscalización, los Órganos Estatales de Control y Órganos Internos de Control, ejerzan la atribución que les otorga la LGRA en su artículo 91 para implementar mecanismos de denuncia anónima como una política para el fortalecimiento de la integridad pública, y como una estrategia de reducción de los riesgos implícitos que toman las personas al denunciar de riesgos corrupción, ética e integridad pública.



7. Protocolos que regulen los puntos de contacto gobierno-sociedad

Una de las prioridades de la Política Nacional Anticorrupción³⁹ es la prevención de las distorsiones o riesgos que puedan ocurrir en los puntos de contacto entre las personas servidoras públicas y la sociedad, particularmente en las interacciones con personas ciudadanas y proveedores al realizar trámites, participar en procesos de contrataciones públicas, acceder a servicios o bienes públicos.

Por lo anterior, es fundamental incorporar instrumentos que busquen regular las relaciones del ente público con posibles proveedores, usuarios y beneficiarios dentro de la política de ética e integridad pública.

7.1 Relación con proveedores

Una de las principales áreas de riesgos de corrupción durante las interacciones entre gobierno y sociedad identificadas en la Política Nacional Anticorrupción son los procedimientos de contrataciones públicas, donde particularmente *“la falta de reglas claras, homologadas y justificables en los procedimientos, y el posible conflicto entre intereses particulares y del servicio público, incrementan la susceptibilidad a la corrupción”*.⁴⁰

Por lo anterior, y con el objeto de implementar controles que ayuden a la prevención de riesgos a la ética e integridad, se recomienda el diseño e implementación de lineamientos o protocolos de actuación en materia de contrataciones públicas. Dichos lineamientos deben atender a lo establecido en la LGRA en materia de contrataciones públicas, particularmente a lo establecido en sus artículos 44 y 45.



39. SESNA (2019). Política Nacional Anticorrupción del Sistema Nacional Anticorrupción, disponible en <http://www.dof.gob.mx/2020/SESNA/PNA.pdf>

40. Ibid.

Así mismo, es recomendable que el instrumento de prevención atienda a las diferentes recomendaciones elaboradas por organismos internacionales en la materia. Por ejemplo, la OECD⁴¹ recomienda implementar las siguientes acciones para asegurar el cumplimiento del principio de integridad durante los procedimientos de contrataciones públicas:

A. Establecer altos estándares de integridad y profesionalismo para las personas servidoras públicas involucradas en procedimientos de contratación pública, integrando los valores y conductas deseadas en los marcos normativos correspondientes.

B. Desarrollar un lineamiento específico aplicable a las personas servidoras públicas involucradas en procedimientos de contratación pública, que establezca claramente los valores y principios de integridad y sus vínculos a las diferentes etapas del proceso de adquisiciones, así como durante las interacciones con proveedores;

C. Establecer mecanismos para brindar orientación sobre el lineamiento, código de conducta o código de ética específico para las personas servidoras públicas involucradas en procedimientos de contratación pública;

D. Definir los mecanismos de denuncia de posibles faltas al lineamiento y los grados de sanción a aplicar a las personas servidoras públicas en caso de incumplimiento;

E. Desarrollar herramientas de formación (manuales, talleres, etc.) para las personas servidoras públicas que desarrollen de manera pedagógica los dilemas éticos, prejuicios y las áreas grises que pueden encontrarse durante la implementación de las diferentes etapas del proceso de adquisiciones.

Propuesta de aplicación⁴²

Lineamiento para la prevención de riesgos a la ética e integridad pública durante los procedimientos de contratación pública"

Para mitigar riesgos a la ética e integridad durante los procedimientos de contratación pública, las personas servidoras públicas y proveedores que intervengan en los mismos, deben adherirse en todo momento a las presentes directrices de actuación:

41. OECD (2016). Checklist for Supporting the Implementation of OECD Recommendation of the Council on Public Procurement: Integrity, disponible en <https://www.oecd.org/governance/procurement/toolbox/search/Checklist%2002%20Integrity.pdf>

42. Elaboración propia.

1. Actuar en el marco de la ley de adquisiciones y obra pública de la entidad federativa correspondiente;
2. Asegurar la transparencia de su actuación y de la totalidad de información pública relacionada a las etapas del procedimiento de contratación pública;
3. Realizar una Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses al inicio de su intervención durante procedimientos de contratación pública;
4. Promover la observación y participación del Órgano Interno de Control durante los procedimientos de contratación pública;
5. Promover la revisión del registro de particulares sancionados de la Plataforma Digital Nacional del SNA dentro del proceso de adjudicación de contrataciones públicas.

La inobservancia de este lineamiento constituye incumplimiento a las obligaciones de las personas servidoras públicas, que podrá dar lugar al inicio del procedimiento administrativo.

Registro de particulares sancionados en la Plataforma Digital Nacional del SNA

Otro instrumento importante para la prevención de riesgos en las relaciones entre gobierno y empresas dentro de un marco de ética e integridad pública es el registro y consulta en el Sistema de Servidores Públicos y Particulares Sancionados⁴³ de la Plataforma Digital Nacional del SNA como parte del proceso de adjudicación de contrataciones públicas, así como establecerlo en los lineamientos en materia de contrataciones públicas.

Política de Regalos

A pesar de que la fracción II, del artículo 7 de la LGRA establece de manera clara que ninguna persona funcionaria pública, en el ejercicio de sus atribuciones, deberá buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, es importante establecer dicha política de manera explícita dentro de los protocolos que regulen la relación entre gobiernos y empresas, proveedores o actores que buscan influenciar la toma de decisiones públicas.

43. SESNA (2020). Sistema de Servidores Públicos y Particulares Sancionados de la Plataforma Digital Nacional del SNA, disponible en <https://www.plataformadigitalnacional.org/sancionados>

Por su parte, el código de ética de la SFP⁴⁴ establece que, a diferencia de los regalos, aquellos reconocimientos como diplomas, grados o distinciones que sean otorgados por instituciones públicas y académicas, podrán aceptarse en tanto no impliquen compromiso alguno del ejercicio de las funciones de las personas servidoras públicas y no contravengan disposiciones jurídicas o administrativas aplicables.

Ejemplo de aplicación en la ASF⁴⁵

En el Código de Ética de la ASF:

1. El personal de la ASF deberá proteger su independencia, objetividad e imparcialidad, rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre el desempeño íntegro de sus actividades.

En las directrices para evitar conflicto de interés de la ASF:

2. Deberán proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses, rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre la independencia y la integridad del auditor.

Ejemplo de aplicación en la SFP⁴⁶

En el Código de Ética de la SFP:

1. Las personas servidoras públicas no deberán aceptar, exigir u obtener obsequios o cualquier tipo de dádivas, para ti, para tu cónyuge, concubina, concubinario o conviviente, parientes de cualquier tipo o para terceras personas con las que tengas relaciones personales, profesionales, laborales, de negocios, o para socios o sociedades de las que tú o las personas antes referidas, formen parte y comunicar al Órgano Interno de Control o a la Unidad de Responsabilidades, cuando por algún motivo se tenga posesión de un obsequio, regalo o similar en términos de lo anterior.

44. SFP (2020). Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, disponible en <https://www.gob.mx/sfp/documentos/codigo-de-etica-de-las-personas-servidoras-publicas-del-gobierno-federal-2019>

45. ASF(2020). Política Institucional de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación, disponible en https://www.asf.gob.mx/uploads/23_Marco_de_Actuacion/PoliticaInstitucional_WEB.pdf

46. SFP (2020). Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, disponible en <https://www.gob.mx/sfp/documentos/codigo-de-etica-de-las-personas-servidoras-publicas-del-gobierno-federal-2019>

2. Los reconocimientos como diplomas, grados, distinciones, etcétera que te sean otorgados por instituciones públicas y académicas, podrán aceptarse en tanto no impliquen compromiso alguno del ejercicio de tu empleo, cargo o comisión y no contravengan disposiciones jurídicas o administrativas aplicables.

En las directrices para evitar conflicto de interés:

1. Las personas servidoras públicas deberán proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses, rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre la independencia e integridad pública.

7.2 Relación con usuarios

La arbitrariedad en la relación entre las personas servidoras públicas y aquellas personas que sean usuarias de plataformas de información, mecanismos de participación ciudadana o mecanismos de denuncia también comprende posibles riesgos a la ética e integridad de los entes públicos.

Al respecto, los entes públicos tienen prácticas diferenciadas que van desde avisos de privacidad integrales para la protección de datos personales y confidencialidad de la información hasta el desarrollo de lineamientos específicos para la implementación de mecanismos de participación ciudadana, como es el caso de la figura de testigos sociales .

Propuesta de aplicación (se usa como ejemplo la Entidad Estatal de Fiscalización)

Aviso de Privacidad Integral Usuarios de plataformas de información o denuncia ciudadana

La Entidad Estatal de Fiscalización es un organismo comprometido con la protección de datos personales y en cumplimiento a los Artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículos 3 y 27 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados le informa lo siguiente:

47. SFP (2016). Lineamientos que regulan el registro, designación, participación y pago de honorarios de los Testigos Sociales en los procesos de negociación entre los asignatarios o contratistas, autorizados, permisionarios o interesados y los propietarios o titulares de las tierras, bienes o derechos para el desarrollo de los proyectos en materia de hidrocarburos y de la industria eléctrica en el país, disponible en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5456794&fecha=14/10/2016

Medidas de seguridad y confidencialidad de la información. La Entidad Estatal de Fiscalización resguardará, conservará y protegerá sus datos personales a través de los medios tecnológicos, digitales, físicos y administrativos y serán tratados bajo las más estrictas medidas de seguridad, mismas que garanticen su confiabilidad, para de esta manera proteger la información contra daño, pérdida, alteración, destrucción o el uso de acceso o tratamiento no autorizado, manteniéndolos de forma segura. En el caso de archivos físicos, bajo llave con acceso restringido; y digitales, por medio de autenticación de usuario y contraseña.

Mecanismos, medios y procedimientos disponibles para ejercer los derechos ARCO. Se permite a la persona titular ejercer los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición de datos personales mediante la interposición de una solicitud de protección de datos personales en la modalidad correspondiente a cada uno de los derechos antes citados, así como la solicitud de revocación del consentimiento para aquellos casos que impliquen cesión de datos personales a terceros de conformidad al segundo párrafo del artículo 16, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La inobservancia de este lineamiento constituye incumplimiento a las obligaciones de las personas servidoras públicas, que podrá dar lugar al inicio del procedimiento administrativo.

7.3 Relación con beneficiarios

El Índice de Capacidades para el Desarrollo Social (IDES)⁴⁸ de la organización social GESOC, A.C. identifica, a través de este instrumento de medición, un conjunto de recomendaciones de mejora, concretas y realizables para cada estado en materia de política social, que incluyen elementos de atención para fortalecer la interlocución de los entes públicos con personas beneficiarias y política pública efectiva:

1. Establecer reglas de operación que contribuyan a consolidar una relación transparente y apegada a la legalidad entre el ente público y las personas beneficiarias, a partir de un enfoque de ética e integridad pública;
2. Implementar programas de capacitación a personas usuarias y beneficiarias de programas, que permitan consolidar una relación transparente y apegada a la legalidad entre el ente público y las personas beneficiarias;
3. Incorporar mecanismos de contraloría social, participación ciudadana y denuncia de riesgos a la ética e integridad pública en la totalidad de los programas que ejerzan recursos públicos.

48. GESOC (2020). Índice de Capacidades para el Desarrollo Social, disponible en <https://www.ides.gesoc.org.mx>

En este sentido, la publicación de reglas o lineamientos para la operación de un programa o para la ejecución de recursos públicos son el primer paso para fortalecer la transparencia y legalidad en las interacciones entre personas servidoras públicas y personas beneficiarias, a partir de un enfoque de ética e integridad pública.

Ejemplo de aplicación⁴⁹

Lineamientos para la elaboración de las Reglas de Operación de los Programas Sociales

Elementos que busquen prevenir riesgos a la integridad y ética pública, así como orientar la actuación de las personas servidoras públicas que intervengan en implementación de un programa público:

1. Establecer dentro del objetivo general de las reglas de operación el transparentar y asegurar la aplicación eficiente, eficaz, oportuna y equitativa de los recursos públicos; así como la no discrecionalidad en el uso y otorgamiento de los apoyos, subsidios, servicios y ayudas a las personas beneficiaria, a través de los programas sociales;
2. Establecer procedimiento de acceso de personas beneficiarias, establecidos y normados por las reglas de operación;
3. Describir los mecanismos de difusión del programa mismos que deberán ser acordes con el tipo de población objetivo del programa.
4. Informar sobre el derecho a interponer quejas y denuncia así como la entidad responsable de recibirla y gestionarla;
5. Establecer el resguardo de la información de datos personales y padrones de personas beneficiarias conforme a lo establecido en la Ley General de Protección de Datos Personales.

49. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (2020). Lineamientos para Elaboración de Reglas de Operación 2021. disponible en <https://www.evalua.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/lineamientos-para-elaboracion-de-reglas-de-operacion-2021>

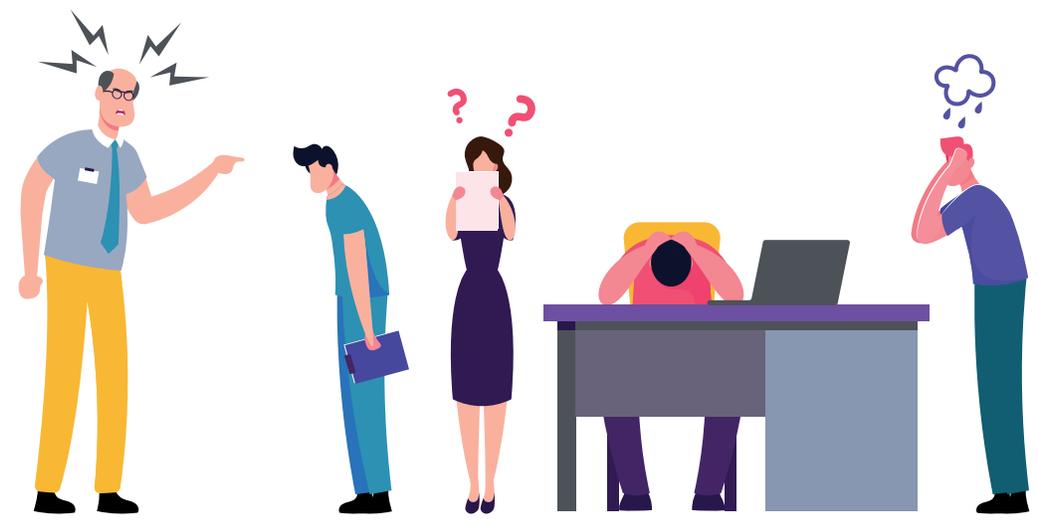
8. Protocolos de prevención del hostigamiento y acoso laboral y/o sexual en el servicio público

8.1 Hostigamiento o acoso laboral en el servicio público

La CNDH (2017) define el acoso laboral como: *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*⁵⁰. Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo agrega otros elementos al hacer referencia al hostigamiento o acoso laboral: 1. el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral, o sea que proviene de superiores, y 2. el hostigamiento se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Para lo anterior, se recomienda la atención a los siguientes aspectos fundamentales en materia de prevención, atención y sanción del acoso u hostigamiento laboral en el servicio público:

1. Identificar las conductas no deseadas que constituyan acoso u hostigamiento laboral en el servicio público, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, e integrarlas a los códigos de ética y conducta.
2. Establecer con claridad los procedimientos de atención y sanción del acoso u hostigamiento laboral, dentro del marco de las políticas de ética e integridad en el servicio público, particularmente en relación a:
 - Mecanismos de atención con enfoque de derechos humanos a personas denunciantes de acoso u hostigamiento laboral en el servicio público;
 - Procedimientos de investigación y sanción del acoso u hostigamiento laboral como faltas a la ética e integridad en el servicio público;
3. Establecer mecanismos de formación y difusión de los protocolos de prevención, atención y sanción del acoso u hostigamiento laboral en el servicio público.



50. CNDH (2017). Acoso Laboral. "Mobbing", disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Propuesta de aplicación⁵¹

Elementos a integrar en el Código de Conducta: Sobre el comportamiento de las personas servidoras públicas para la prevención del acoso u hostigamiento laboral.

1. Las personas servidoras públicas, de cualquier nivel jerárquico, deberán conducirse, en todo momento, de forma digna, sin adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones que comprendan hostigamiento o acoso laboral, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que guardan relación en el servicio público.
2. Las conductas que podrían considerarse acoso u hostigamiento laboral⁵² en el servicio público conforme a lo establecido por la SCJN en su Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) son las siguientes:
 - a. Aislamiento social sostenido a alguna persona servidora pública:
 - Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros;
 - Traslado a un puesto de trabajo aislado;
 - Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra;
 - División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.
 - b. Ataques a la vida personal a alguna persona servidora pública:
 - Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
 - c. Violencia física a alguna persona servidora pública:
 - Amenazas de violencia física;
 - Maltrato físico;
 - d. Violencia verbal y psicológica a alguna persona servidora pública:
 - Gritar o insultar;
 - Críticas permanentes al trabajo de las personas;
 - Amenazas verbales.

51. Elaboración propia.

52. Suprema Corte de Justicia de la Nación en México (2014). Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, disponible en <https://vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525424898>

8.2 Hostigamiento o acoso sexual en el servicio público

Como lo establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la totalidad de los entes públicos tienen la obligación de garantizar un clima laboral sano, libre de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual en el servicio público para todas las personas servidoras públicas, particularmente para aquellas que se asuman como mujeres. Para la atención de los riesgos a la ética e integridad relacionados al acoso u hostigamiento sexual en el servicio público, se recomienda la armonización y delimitación de ámbitos de competencia entre los instrumentos de ética e integridad pública, como son los códigos de ética y conducta, y aquellos preestablecidos en materia de prevención, atención y sanción al acoso u hostigamiento sexual, fundamentalmente con el protocolo que prevé la LGAMVLV.

Los códigos de ética y conducta deberán enunciar e identificar, conforme a lo establecido en la LGAMVLV y el protocolo que esta prevé, aquellas conductas no deseadas de las personas servidoras públicas que constituyan hostigamiento u acoso sexual, y que por lo tanto constituyan faltas a la integridad y ética en el servicio público. Así como los procedimientos administrativos y de coordinación que deberán seguirse por parte de las Unidades de Género y los Comités de Ética de los entes públicos para asegurar la prevención, atención y sanción del acoso u hostigamiento sexual en el servicio público, con un enfoque de derechos humanos.

Para lo anterior, se recomienda la atención a los siguientes aspectos fundamentales en materia de prevención, atención y sanción del acoso u hostigamiento sexual en el servicio público:

1. Identificar las conductas no deseadas que constituyan acoso u hostigamiento sexual en el servicio público, conforme a lo establecido en la LGAMVLV, e integrarlas a los códigos de ética y conducta.
2. Establecer los mecanismos y acciones de coordinación entre las Unidades de Género y los Comités de Ética de los entes públicos para asegurar la prevención, atención y sanción del acoso u hostigamiento sexual en el servicio público, conforme a lo establecido en la LGAMVLV.
3. Establecer con claridad los procedimientos de atención y sanción del acoso u hostigamiento sexual, dentro del marco de las políticas de ética e integridad en el servicio público, particularmente con relación a:
4. Mecanismos de atención con enfoque de derechos humanos a personas denunciantes de acoso u hostigamiento sexual en el servicio público;
5. Procedimientos de investigación y sanción del acoso u hostigamiento sexual como faltas a la ética e integridad en el servicio público⁵³.

53. Se recomienda ampliamente la revisión completa del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado por Inmujeres, SEGOB y la SFP; disponible en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020

Propuesta de aplicación⁵⁴

Estructura de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento o acoso sexual

1. Sobre el comportamiento de las personas servidoras públicas.

- Las personas servidoras públicas deberán conducirse, en todo momento, de forma digna, sin adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones que comprendan hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que guardan relación en el servicio público.

2. Sobre los mecanismos de prevención del acoso u hostigamiento sexual en el servicio público. Los mecanismos y acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ente público son los siguientes y estarán a cargo de la Unidad de Igualdad de Género y el Comité de Ética, quienes deberán realizar las siguientes acciones de manera permanente:

- Sensibilización y capacitación sobre acoso y hostigamiento sexual;
- Diagnósticos para medir el clima laboral;
- Promoción del lenguaje incluyente;
- Campañas de prevención;
- Talleres de masculinidades positivas
- Difusión de mecanismos y espacios para recibir orientación y/o denunciar acoso y hostigamiento sexual, como la Unidad de Igualdad de Género y el Comité de Ética.

3. Sobre los mecanismos de atención del acoso u hostigamiento sexual en el servicio público. Establecer el procedimiento de atención ante el hostigamiento y acoso sexual en el servicio público, por ejemplo:

- Las denuncias sobre casos de hostigamiento y acoso sexual podrán presentarse ante la Unidad de Igualdad de Género por medio del formato de primer contacto o mediante el mecanismo de denuncia anónima;
- La Unidad de Igualdad de Género, derivado del análisis del caso y sin prejuizar sobre la veracidad de los hechos, deberán emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima y notificar al Comité de Ética;

54. Elaboración propia.

- Las personas servidoras públicas que integren la Unidad de Igualdad de Género y el Comité de Ética, y que por lo tanto operen los mecanismos de atención del acoso u hostigamiento sexual en el servicio público, deberán actuar con integridad y confidencialidad durante todo el procedimiento de atención, así como asegurar la protección a la integridad de las personas denunciantes.

4. Sobre los mecanismos de sanción del acoso u hostigamiento sexual en el servicio público.

- La Unidad de Igualdad de Género, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberán emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima y notificarla al Comité de Ética;
- El Comité de Ética derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberán levantar registro de la denuncia de hostigamiento y acoso sexual e informar al Órgano Interno de Control para que este pueda determinar si da comienzo a algún procedimiento de investigación en materia administrativa.
- Previa consulta con la presunta víctima, las denuncias de actos que impliquen delitos penales podrán canalizarse a las autoridades correspondientes por medio del Órgano Interno de Control.

La omisión de estas medidas constituye incumplimiento a las obligaciones de las personas servidoras públicas, que podrá dar lugar al inicio del procedimiento administrativo.

Por ser articuladoras de la política de integridad y ética pública en la totalidad de los entes públicos que conforman la Administración Pública Estatal, es fundamental que los Órganos Estatales de Control o sus homólogas trabajen en la integración de instrumentos de prevención del acoso y hostigamiento sexual a los esquemas de integridad y ética pública del Poder Ejecutivo Estatal (PEE) en conjunto con las instancias estatales encargadas de la prevención de violencia y fomento de la igualdad de género, por ejemplo Institutos de la Mujer o Secretarías de Igualdad de Género. Así como fortalecer las capacidades y sensibilización de las personas servidoras públicas que integren la totalidad de los Órganos Internos de Control y los Comités de Ética de los entes públicos que conforman la Administración Pública Estatal.

9. Mecanismos de evaluación de la política de ética e integridad pública

Todo instrumento que comprende la política de ética e integridad pública deberá ser evaluado periódicamente por las autoridades responsables, particularmente por las personas servidoras públicas que integran los Órganos Internos de Control y los Comités de Ética o sus homólogos.

Para facilitar la identificación de áreas de oportunidad y posible actualización de los instrumentos, en el Anexo 4 de la presente Guía se formula una propuesta de tabla de verificación de elementos de evaluación en tres rubros:

1. Normatividad. Disposiciones normativas o reglamentarias que evidencien la existencia y correcto funcionamiento de los instrumentos que comprenden la política de ética e integridad pública;
2. Implementación. Evidencia de la implementación de los instrumentos que comprenden la política de ética e integridad pública, con énfasis en los ejes transversales de (1) formación y sensibilización de las personas servidoras públicas en materia de ética e integridad en el servicio público, y (2) comunicación clara y máxima difusión de la totalidad de los elementos que comprendan la política de ética e integridad pública;
3. Resultados. Evidencia de la publicación de los resultados obtenidos derivados de la implementación de los instrumentos, evaluación y, en su caso, actualización de los instrumentos que comprenden la política de ética e integridad pública.



Propuesta de esquema de evaluación y ajuste

Además de la lista de verificación proporcionada en el Anexo 4, la evaluación y posible ajuste de la política de ética e integridad pública puede realizarse por medio de la siguiente propuesta de esquema de evaluación basada en rangos. A continuación se presenta un ejemplo de aplicación de los rangos y su puntuación, que puede ayudar a determinar si, al momento, la aplicación de la política de ética e integridad pública cuenta con áreas de oportunidad que deban derivar en acciones institucionales para mejorar su implementación.

Rangos de evaluación para cada instrumento⁵⁵

| Rubros | Puntuaciones por criterios de evaluación | | |
|----------------|---|---|---|
| Normatividad | 100 puntos Existe disposición normativa que establezca la creación y funcionamiento del instrumento | 50 puntos Existe disposición normativa pero no establece de manera clara o concisa el funcionamiento del instrumento | 0 puntos No existe disposición normativa |
| Implementación | 100 puntos Existe evidencia de la implementación, particularmente de (1) formación y sensibilización de las personas servidoras públicas en materia de ética e integridad en el servicio público, y (2) comunicación clara y máxima difusión del instrumento | 50 puntos Existe evidencia parcial de la implementación, o no cuenta con (1) formación y sensibilización de las personas servidoras públicas en materia de ética e integridad en el servicio público, y (2) comunicación clara y máxima difusión del instrumento | 0 puntos No existe disposición normativa |
| Resultados | 100 puntos Existe evidencia y publicidad de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, así como mecanismos de evaluación y ajuste | 50 puntos Existe evidencia de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, pero esta no ha sido difundida a la población en general o no cuenta con mecanismos de evaluación o ajuste | 0 puntos No existe evidencia y publicidad de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento |

55. Elaboración propia.

La máxima puntuación que puede adquirir un instrumento durante la evaluación es de 300 puntos, para asegurar una implementación eficiente de los instrumentos que conforman la política de ética e integridad pública se recomienda ajustar de manera prioritaria aquellos instrumentos que en más de dos rubros obtengan una puntuación menor a 100 puntos.

Ejemplo de aplicación⁵⁶

| Instrumento evaluado: Código de Ética | | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|--------|
| criterio | Puntuaciones por criterios de evaluación | | | Puntos |
| Normatividad | 100 puntos Existe disposición normativa que establezca la creación y funcionamiento del instrumento | 50 puntos Existe disposición normativa pero no establece de manera clara o concisa el funcionamiento del instrumento | 0 puntos No existe disposición normativa | 100 |
| Implementación | 100 puntos Existe evidencia de la implementación, particularmente de (1) formación y sensibilización de las personas servidoras públicas en materia de ética e integridad en el servicio público, y (2) comunicación clara y máxima difusión del instrumento. | 50 puntos Existe evidencia parcial de la implementación, o no cuenta con (1) formación y sensibilización de las personas servidoras públicas en materia de ética e integridad en el servicio público, y (2) comunicación clara y máxima difusión del instrumento | 0 puntos No existe disposición normativa | 50 |
| Resultados | 100 puntos Existe evidencia y publicidad de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, así como mecanismos de evaluación y ajuste | 50 puntos Existe evidencia de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, pero esta no ha sido difundida a la población en general o no cuenta con mecanismos de evaluación o ajuste | 0 puntos No existe evidencia y publicidad de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento | 0 |

56. Elaboración propia.

C. Bibliografía

ASF (2014). Marco Integrado de Control Interno para el Sector Público, disponible en https://www.asf.gob.mx/uploads/176_Marco_Integrado_de_Control/Marco_Integrado_de_Cont_Int_leyen.pdf

OCDE (2017). Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública, disponible en <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>

OCDE (2017). Estudio de la OCDE Sobre Integridad en México 2017, disponible en <https://www.oecd.org/gov/ethics/estudio-integridad-mexico-aspectos-claves.pdf>

OECD (2004). Managing Conflict of Interest in the Public Sector: OECD Guidelines and Country Experiences, OECD, disponible en https://www.oecd-ilibrary.org/governance/managing-conflict-of-interest-in-the-public-service_g789264104938-en

PNUD (2021). Modelo para la Gestión de Riesgos de Corrupción en el Sector Público, disponible en https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/democratic_governance/modelo-para-la-gestion-de-riesgos-de-corrupcion-en-el-sector-pub.html

SESNA (2018). Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5540872&fecha=12/10/2018

SFP (2019) Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, disponible en <https://www.gob.mx/sfp/documentos/guia-para-la-elaboracion-y-actualizacion-del-codigo-de-conducta-de-las-dependencias-y-entidades-de-la-administracion-publica-federal>

SFP (2018). Acuerdo por el que se emiten las disposiciones y el manual administrativo de aplicación general en materia de control interno, disponible en <https://normasapf.funcionpublica.gob.mx/NORMASAPF/restricted/ManualesAdministrativos.jsf>

D. Anexos

Anexo 1. Diagnóstico inicial para la elaboración de la Guía

| Reactivos para diagnóstico preliminar | |
|---------------------------------------|---|
| Pregunta 1 | ¿Este ente público es autónomo administrativamente? Fundamente su respuesta con marco jurídico |
| Pregunta 2 | ¿Este ente público cuenta con un Órgano Interno de Control (OIC) constituido? |
| Pregunta 3 | ¿Este ente público obliga a los y las servidoras públicas adscritas al mismo a realizar su declaración patrimonial y de intereses? |
| Pregunta 4 | ¿Este ente público cuenta con Reglamento Interno? por favor anexe el enlace al documento |
| Pregunta 5 | ¿Este ente público cuenta con Código de Ética? por favor anexe el enlace al documento |
| Pregunta 6 | ¿Este ente público cuenta con Comité de Ética? por favor anexe el enlace a las actas de sesiones, si es que esa información se ha hecho pública |
| Pregunta 7 | ¿Este ente público cuenta con Comité de Adquisiciones? por favor anexe el enlace a las actas de sesiones |
| Pregunta 8 | Por favor anexar los reportes de Riesgos de Control Interno, entregados al Órgano de Control Interno. |

| EEF | Estatus | Pregunta | | | | | | | |
|------------------|-----------|----------|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Baja California | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Campeche | terminada | si | si | si | si | si | si | no | no |
| Chiapas | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Chihuahua | terminada | si | no | si | si | no | si | si | no |
| Ciudad de México | terminada | si | no | si | si | si | si | si | no |
| Coahuila | terminada | si | no | si | si | si | si | no | no |
| Colima | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Durango | terminada | si | si | si | si | si | si | no | no |
| Guerrero | terminada | si | si | si | si | si | no | si | no |

| EEF | Estatus | Pregunta | | | | | | | |
|-----------------|-----------|----------|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Michoacán | terminada | si | no | si | si | si | si | no | no |
| Nayarit | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Oaxaca | terminada | no | no | si | si | si | si | si | no |
| Puebla | terminada | si | si | si | si | si | si | no | no |
| Querétaro | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Quintana Roo | terminada | no | no | si | si | si | si | no | no |
| San Luis Potosí | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Sinaloa | terminada | si | si | si | si | si | si | no | no |
| Sonora | terminada | si | si | si | si | si | no | si | no |
| Tabasco | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Tlaxcala | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Veracruz | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Zacatecas | terminada | si | no | si | si | si | no | no | no |

| OEC | Estatus | Pregunta | | | | | | | |
|---------------------|-----------|----------|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Aguascalientes | terminada | no | no | si | si | si | si | no | no |
| Baja California Sur | terminada | si | si | si | si | si | si | no | si |
| Campeche | terminada | no | si | si | si | si | si | no | si |
| Chihuahua | terminada | no | no | si | si | si | si | no | no |
| Ciudad de México | terminada | no | no | si | no | no | no | no | no |
| Coahuila | terminada | no | no | si | si | si | si | no | si |
| Colima | terminada | no | no | si | si | si | si | no | si |
| Durango | terminada | no | no | si | si | si | si | si | no |

| OEC | Estatus | Pregunta | | | | | | | |
|--------------|-----------|----------|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Guanajuato | terminada | no | si | si | si | si | si | no | si |
| Guerrero | terminada | no | si | si | si | si | no | no | no |
| Jalisco | terminada | no | no | si | si | si | si | no | si |
| Michoacán | terminada | no | si |
| Morelos | terminada | no | si | si | si | si | si | no | no |
| Nayarit | terminada | no | si | si | si | si | si | no | no |
| Nuevo León | terminada | no | no | si | si | si | si | no | si |
| Oaxaca | terminada | no | no | si | si | si | si | no | si |
| Puebla | terminada | no | si | si | si | si | si | no | si |
| Quintana Roo | terminada | no | no | si | si | si | si | no | no |
| Tabasco | terminada | no | si | si | si | si | si | si | no |
| Tlaxcala | terminada | no | si | si | si | si | si | no | si |
| Veracruz | terminada | no | si | si | si | si | si | si | no |
| Yucatán | terminada | no | si | si | si | si | si | si | no |

| SESEA | Estatus | Pregunta | | | | | | | |
|----------------|-----------|----------|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Aguascalientes | terminada | no | si | si | si | si | no | si | si |
| Chiapas | terminada | no | no | si | si | si | si | no | no |
| Chihuahua | terminada | si | si | si | no | si | si | si | si |
| Coahuila | terminada | si | si | si | si | no | no | no | no |
| Guanajuato | terminada | no | si | si | si | si | si | si | no |
| Jalisco | terminada | no | si | si | si | si | no | si | no |
| Michoacán | terminada | no | si |
| Nayarit | terminada | no | no | si | si | si | si | no | no |

| SESEA | Estatus | Pregunta | | | | | | | |
|--------------|-----------|----------|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Puebla | terminada | no | si | si | si | si | si | no | si |
| Querétaro | terminada | no | si | si | si | si | no | si | no |
| Quintana Roo | terminada | no | no | no | si | si | si | si | no |
| Sinaloa | terminada | si | no | si | si | si | si | si | no |
| Sonora | terminada | no | si |
| Tabasco | terminada | no | si |
| Tlaxcala | terminada | si | si | si | si | si | si | si | no |
| Veracruz | terminada | no | si | si | si | si | no | si | si |
| Yucatán | terminada | no | no | si | si | si | si | no | no |

Fuente: Elaboración propia con las respuestas de los entes públicos a solicitudes de información pública realizadas por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia.

Anexo 2. Carta compromiso con los códigos de ética y conducta.

**CARTA COMPROMISO
DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

La presente _____ (nombre de la persona servidora pública) manifiesta haber leído íntegramente el Código de Ética y Conducta de _____ y que comprendo plenamente el contenido de ambos instrumentos de ética e integridad en el servicio público.

Entiendo que el Código de Ética y Conducta establece el marco ético y guía de conducta que, como persona servidora pública, estoy obligado a atender en el desarrollo de mis actividades de trabajo.

Hago constar que recibí capacitación en materia de ética e integridad en el servicio público, así como un ejemplar de los Códigos de Ética y Conducta del ente público

Manifiesto mi compromiso de que el mismo sea un instrumento de trabajo que utilizaré y consultaré para guiar mi conducta en el servicio público, particularmente durante el ejercicio de mis atribuciones dentro del ente público.

Me comprometo a denunciar cualquier acto en el que se observe un incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta, así como actuar conforme lo establecido en los lineamientos para la prevención de conflictos de interés, haciéndolo con responsabilidad e integridad. Finalmente, comprendo las sanciones que puedan ocurrir en caso del incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta.

Nombre y firma de la persona servidora pública

Anexo 3. Carta compromiso con los códigos de ética y conducta.

**DECLARACIÓN DE AUSENCIA
DE CONFLICTO DE INTERESES**

La presente _____ (nombre de la persona servidora pública) manifiesto que conozco los lineamientos para la prevención de conflictos de interés, así como el Código de Ética y Conducta y manifiesto mi compromiso a guiar mi conducta en el servicio público, particularmente durante el ejercicio de atribuciones y actos administrativos de cualquier índole en nombre del presente ente público.

Manifiesto la ausencia de conflicto de interés durante la ejecución del siguiente procedimiento administrativo:

(Enunciar el procedimiento administrativo que se está por iniciar, por ejemplo proceso de auditoría, contratación pública, participación de un comité de designación pública, gestión de recursos financieros, entre otros) por realizarse en la fecha del

Manifiesto que es de mi conocimiento que el procedimiento a realizarse es considerado de importancia estratégica para el objetivo del presente ente público y/o identificado como una actividad de riesgo en materia de corrupción, ética e integridad pública. Por lo tanto, me comprometo a denunciar cualquier acto que comprenda riesgo en materia de corrupción, ética e integridad pública, así como actuar conforme lo establecido en los lineamientos para la prevención de conflictos de interés, haciéndolo con responsabilidad e integridad.

Nombre y firma de la persona servidora pública

Anexo 4. Propuesta de evaluación de política de ética e integridad pública

| Instrumento | Categoría | Descripción | Lista de verificación |
|---|----------------|---|-----------------------|
| Código de ética | Normatividad | Existe disposición normativa que establezca la creación del código de ética y cumple con lo que establecen los lineamientos en la materia del SNA | |
| | Implementación | Existe un programa de capacitación sobre los principios y valores que integran el código de ética | |
| | | Existe un proceso documentado de revisión y actualización del código de ética | |
| | | Existe un programa o acciones de difusión, interna y externa, respecto a los principios y valores que integran el código de ética | |
| | Resultados | Existe evidencia o un instrumento de adscripción al código de ética para las personas servidoras públicas | |
| | | Existen mecanismos de certificación, evaluación o evidencia sobre la aplicación del código de ética | |
| Comité de ética | Normatividad | Existe disposición normativa que establezca la creación del comité de ética | |
| | Implementación | Existe normatividad que regule el funcionamiento del comité de ética | |
| | | Existen lineamientos o procedimientos que permitan al comité de ética la toma de decisiones imparciales | |
| | | Existen actas de las sesiones del comité de ética | |
| | Resultados | Existen planes anuales de trabajo del comité de ética | |
| | | Existen mecanismos de vinculación entre el comité de ética y la ciudadanía | |
| Existen mecanismos de prevención y control implementados por el comité de ética | | | |
| Código de conducta | Normatividad | Establece conductas deseadas y no deseadas, de manera claras, alineadas al código de ética y atribuciones del ente público | |
| | Implementación | Se cuenta con un programa de capacitación sobre las conductas que integran el código de conducta | |
| | | Se cuenta con un proceso documentado de revisión y actualización del código de conducta | |
| | Resultados | Se cuenta con evidencia de la adscripción de las personas servidoras públicas a los principios y valores del código de conducta | |
| | | Se cuenta con una certificación, evaluación o evidencia sobre la aplicación del código de conducta | |
| Instrumentos para la prevención de conflictos de interés | Normatividad | Existen disposiciones que establezcan la creación de, por lo menos, un instrumento de prevención de conflictos de interés | |
| | Implementación | Se cuenta con un instrumento de auto-adscripción de las personas servidoras públicas a lineamientos de prevención de conflictos de interés | |
| | Resultados | Se cuenta con evidencia de la prevención de, por lo menos, una situación de conflicto de interés | |

| Instrumento | Categoría | Descripción | Lista de verificación |
|---|---|--|-----------------------|
| Fortalecimiento de la gestión de riesgos y control interno | Normatividad | Existe un modelo de identificación y gestión de riesgos de corrupción | |
| | | Existe disposición normativa que integre formalmente un Órgano Interno de Control (OIC) | |
| | Implementación | Existe publicación, difusión y sistematización de la gestión de los riesgos de corrupción identificados | |
| | | Existen mecanismos de participación ciudadana en la identificación y gestión de los riesgos de corrupción | |
| | | Existen mecanismos de formación de las personas servidoras públicas en materia de gestión de riesgos de corrupción | |
| Resultados | Existe publicación, difusión y actualización periódica de la gestión de los riesgos de corrupción identificados | | |
| Mecanismos de denuncia anónima y segura | Normatividad | Existen disposiciones que establezcan la regulación del mecanismo de denuncia | |
| | | Se establece la obligatoriedad de asegurar el anonimato y protección de datos a personas denunciantes | |
| | Implementación | Se cuenta con acciones de sensibilización y formación sobre los mecanismos de denuncia | |
| | | Se cuenta con acciones de difusión sobre los mecanismos de denuncia | |
| Resultados | Se cuenta con evidencia de la recepción y trámite de denuncias | | |
| Protocolos que regulen los puntos de contacto gobierno-sociedad | Normatividad | Existen disposiciones normativas que establezcan la creación de por lo menos un instrumento de regulación de los puntos de contacto entre personas servidoras públicas y sociedad | |
| | Implementación | Se cuenta con acciones de sensibilización y formación sobre los instrumentos de regulación de los puntos de contacto entre personas servidoras públicas y sociedad | |
| | Resultados | Se han implementado y evaluado los instrumentos de regulación de los puntos de contacto entre personas servidoras públicas y sociedad | |
| Protocolos de prevención del hostigamiento y acoso laboral y/o sexual | Normatividad | I. Existen disposiciones normativas que establezcan la creación del protocolo de prevención del hostigamiento y acoso laboral en el servicio público. II. Existen disposiciones normativas que establezcan la creación del protocolo de prevención del hostigamiento y acoso sexual en el servicio público. | |
| | | I. Existen disposiciones normativas que vinculan la ética e integridad pública a la prevención del hostigamiento y acoso laboral en el servicio público. II. Existen disposiciones normativas que vinculan la ética e integridad pública a la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el servicio público. | |
| | Implementación | I. Se cuenta con acciones de sensibilización y formación para la prevención del hostigamiento y acoso laboral en el servicio público. II. Se cuenta con acciones de sensibilización y formación para la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el servicio público. | |
| | Resultados | I. Se han implementado acciones de mejora y evaluado el funcionamiento del protocolo de prevención del hostigamiento y acoso laboral en el servicio público. | |

Anexo 5. Encuesta anónima⁵⁷ para detectar riesgos a la ética o integridad pública.

| Reactivos | Modalidad de respuesta |
|---|--|
| Ente público al que perteneces | Abierta |
| Sexo | Hombre / Mujer / No Binario / Otro |
| Edad | Abierta |
| ¿Qué conductas poco éticas reconoces en la institución a la que perteneces? | Abierta |
| ¿Con qué frecuencia se permiten o realizan conductas poco éticas en la institución a la que perteneces? | Diariamente / Mensualmente / No Sé |
| En caso de conocer conductas poco éticas en la institución a la que perteneces, ¿cuál crees que es el motivo de su existencia? | Abierta |
| ¿Has tenido la intención de denunciar conductas poco éticas en la institución a la que perteneces? | Si / No |
| En caso de conocer conductas poco éticas y no denunciar, el motivo sería: | No existen mecanismos de denuncia / Posibles represalias / Otra |
| En caso de haber realizado alguna conducta que consideres poco ética en la institución a la que perteneces, ¿qué te motivó a hacerlo? | Falta de Supervisión o Sanción / Desconocimiento / Intereses privados / Intereses políticos / Otra |
| ¿Has sido testigo de algún acto en el servicio público que implique un claro conflicto de interés? | Si / No |
| ¿Has utilizado tu cargo para evadir infracciones, pedir favores a otras instituciones o acelerar algún proceso? | Si / No |
| ¿Has sido testigo de algún acto que implique alguna conducta poco ética durante un procedimiento de contratación pública? | Si / No |
| ¿Has sido testigo de algún acto que implique alguna conducta poco ética durante la operación de un programa público o durante el ejercicio de recursos públicos? | Si / No |
| ¿Has sido víctima o testigo de algún acto de hostigamiento o acoso sexual ⁵⁸ en el servicio público? | Si / No |
| ¿Has sido víctima o testigo de algún acto de hostigamiento o acoso laboral ⁵⁹ en el servicio público? | Si / No |
| ¿Has sido testigo o sabes de algún superior jerárquico que haya realizado alguna acción relacionada al acoso o hostigamiento sexual en la institución a la que perteneces? | Si / No |
| ¿Consideras que existe suficiente capacitación a las personas servidoras públicas sobre las conductas esperadas y aquellas que son poco éticas o comprometedoras de la integridad pública? | Si / No |
| ¿Consideras que existe suficiente información a la ciudadanía en general sobre las conductas esperadas de las personas servidoras públicas y aquellas que son poco éticas o comprometedoras de la integridad pública? | Si / No |

57. Elaboración propia

58. Por ejemplo, que alguna persona sea incentivada u obligada a realizar algún acto sexual para recibir algún beneficio o derecho laboral.

59. Por ejemplo, desplazamiento, discriminación, agresiones físicas o verbales a alguna persona en el espacio laboral

www.mx.undp.org

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Montes Urales 440
Col. Lomas de Chapultepec, Alcaldía Miguel Hidalgo,
C.P.11000, Ciudad de México.

