

Comisión Nacional Forestal

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES 2018

Zapopan, Jalisco a 31 de enero de 2019

9 # FGCB PC



PRESENTACIÓN

En atención al Numeral 6 inciso o) del ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en el que se establece que en el mes de enero se entregará al Titular de la Comisión Nacional Forestal y a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPCI) de la Secretaría de la Función Pública, un Informe Anual de Actividades implementadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) durante el año inmediato anterior.

Al respecto, se presenta informe que describe lo siguiente:

- I. El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo 2018, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo,
 - I.A. Actividades complementarias al Programa Anual de Trabajo 2018;
- II. El número de servidoras y servidores públicos de la CONAFOR que en 2018 hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados;
- III. Los resultados de los indicadores para evaluar:
 - III.A. El cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta,
 - III.B. La actuación del CEPCI en el cumplimiento de sus funciones;
- **IV.** Número de recomendaciones solicitadas a la UEIPCI con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el CEPCI con base en el pronunciamiento de la UEIPCI;
- **V.** Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta;
- VI. Las acciones realizadas por el Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.





INFORME DE RESULTADOS

I. El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo 2018, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.

Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
Dar a conocer el comportamiento ético e íntegro así como la prevención de conflicto de interés.	nuevo ingreso d	eAplicar el curso del Código c oÉtica y Conducta.	leSe aplicó el curso en línea de manera satisfactoria, obteniendo un total de 367 participantes, 176 hombres y 191 mujeres.
, ,			le Se llevaron a cabo los siguientes cursos en los que se dlogró capacitar a servidoras y servidores públicos: 1. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres (51); 2. Por una vida libre de violencia en contra de las mujeres (81); 3. El ABC de la igualdad y la no discriminación (35); 4. Básico de los derechos humanos (1); 5. Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo para la APF (76); 6. Conflictos de interés (1420); 7. Código de Ética y Conducta (367).
			puede apreciar en la tabla de la fracción II.
Difundir los nombres de las y los			osSe enviaron 11 correos electrónicos con los nombres,
integrantes del CEPCI.	electrónicos.		la puestos y áreas de adscripción de las y los integrantes ydel CEPCI. De manera adicional las y los integrantes



₱ Face



Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
		puestos de las y los integrantes del CEPCI.	compartieron una breve reflexión del valor institucional del mes.
Difundir los valores institucionales al personal de la CONAFOR para el desempeño de sus funciones.	electrónicos.	el valor institucional del mes. Colocar carteles en las Oficinas Centrales y las Gerencias Estatales con los valores	a) Se emitieron 12 correos electrónicos (uno cada mes) con los valores institucionales y ejemplos de su aplicación en el ámbito laboral de la CONAFOR. b) Se colocaron carteles en lugares estratégicos de las Oficinas Centrales y las Gerencias Estatales, difundiendo cada mes uno de los doce valores institucionales.
CEPCI conforme a lo establecido		preparar la información que se presentará y elaborar las actas de las sesiones.	Se llevaron a cabo satisfactoriamente tres sesiones ordinarias y tres sesiones extraordinarias en las que se trataron diversos temas, entre los cuales se encuentran los siguientes: a) Promoción de los valores éticos institucionales; b) Actualización y difusión de los Códigos de Ética y Conducta (Política Institucional de Integridad); c) Actualización y difusión de las Bases para Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI; d) Difusión de acciones de integridad; e) Atención a denuncias; entre otros.
Colaborar en el envío de convocatorias al personal de la CONAFOR para invitarlos a responder los cuestionarios en línea desarrollados por la UEIPCI.	al personal.	· ·	Se enviaron correos a todo el personal de la CONAFOR para invitarlos a responder el cuestionario de la percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética y el cuestionario de satisfacción a personas que presentaron una denuncia ante el CEPCI. De 1456 servidoras y servidores, respondieron 607 que evaluaron en 77.6% a los principios y valores de la CONAFOR.





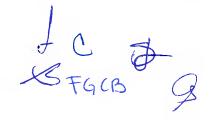
Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
	Un documento para ratificar las bases.	Ratificar el documento.	En la 2ª sesión ordinaria llevada a cabo el 22 de marzo de 2018 el CEPCI ratificó las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.
Ratificar la Política Institucional de Integridad de la CONAFOR (Códigos de Ética y Conducta).		1	En la 2ª sesión ordinaria llevada a cabo el 22 de marzo de 2018 el CEPCI ratificó la Política Institucional de Integridad de la CONAFOR, el cual contiene el Código de Ética de las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal, así como el Código de Conducta de la CONAFOR.
Ratificar el procedimiento para el levantamiento y atención de las denuncias.	T	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	En la 2ª sesión ordinaria llevada a cabo el 22 de marzo de 2018 el CEPCI ratificó el procedimiento para el levantamiento y atención a denuncias.
oportuna cada una de las		i	Las y los integrantes del CEPCI atendieron las 13 denuncias recibidas. Asimismo, lograron fortalecer los mecanismos de difusión del "Procedimiento para el levantamiento y atención a denuncias".
aseguren el cumplimiento de las	Cartas compromisos firmadas por las y los integrantes del CEPCI.	compromiso referente a conocimiento de la función que desempeñarán así como su compromiso a cumplir con	Todas y todos los integrantes del CEPCI firmaron un lescrito de declaración de compromiso para cumplir con las actividades establecidas en los Lineamientos generales. Asimismo, manifestaron que los principios y valores contenidos en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, se verán reflejados de manera cotidiana en su desempeño laboral, así como el trato hacia las y los compañeros.



Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
las acciones que pudieran incitar a los conflictos de intereses.		nconcepto y ejemplos de sconflicto de interés. s	Se enviaron dos correos electrónicos a todo el personal de la CONAFOR, uno sobre el Conflictómetro y el otro con una infografía con los tipos de conflictos de interés. Se realizó el Curso-Taller de Conflictos de Interés, de forma presencial para el personal de Oficinas Centrales y por medio de videoconferencia para el personal de Gerencias Estatales.

I.1. Actividades complementarias al Programa Anual de Trabajo 2018.

Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
el compromiso ético ante su	compromiso de todas y todos los servidores	compromiso ético ante la	En seguimiento al segundo acuerdo de la 2ª sesión ordinaria del CEPCI, el Director General, los Coordinadores Generales e Integrantes Titulares del CEPCI, así como las servidoras y servidores públicos en las Gerencias Estatales y las Gerencias en Oficinas Centrales firmaron el "Manifiesto de compromiso de ética y de prevención de conflictos de interés" de la CONAFOR refrendando su compromiso con los valores de la institución.





II. El número de servidoras y servidores públicos de la CONAFOR que en 2018 hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados.

Nombre del curso	Número personal capacitado		Total	Modalidad
Nombre dei curso	Hombres	Mujeres		
Claves para la igualdad entre mujeres y hombres	27	24	51	En línea
Por una vida libre de violencia en contra de las mujeres	37	44	81	En línea
ABC de la igualdad y la no discriminación	16	19	35	En línea
Derechos humanos básico	0	1	1	En línea
¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo para la APF	37	39	76	En línea
Curso-Taller conflictos de interés	161	189	350	Presencial en Oficinas Centrales
Curso-Taller Conflictos de Interés	717	353	1,070	Videoconferencia en las Gerencias Estatales
Código de Ética y Conducta	176	191	367	En línea
Total Global de p	ersonal capacit	ado:	2,031	





III. Los resultados de los indicadores:

III.1. Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta.

La base de los resultados fueron las respuestas del personal de la CONAFOR y del Sector Medio Ambiente al Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética que la Secretaría de la Función Pública solicitó responder a través de su plataforma electrónica en el período del 31 de julio al 31 de agosto de 2018:

Indicador	Definición	Resultado del Sector	Resultado de la CONAFOR
Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos se conducen con rectitud y no obtienen beneficios personales indebidos, ni solicitan o aceptan dádivas u obsequios de nadie.	8.07	8.56
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto a los Derechos Humanos	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y, de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y protegen.	8.31	8.72
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni bajo ningún pretexto o motivo dan preferencias indebidas a otras personas.	8.21	8.56





III.2. Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Indicador	Definición	Resultado
Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año.	Se capacitó a 367 servidoras y servidores públicos en el curso del Código de Ética y de Conducta (176 hombres y 191 mujeres). Resultado del indicador: 100 %
Índice de eficacia en la implementación de acciones para capacitación.	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones para capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas en el año.	Se llevaron a cabo los siguientes cursos en los que se logró capacitar a servidoras y servidores públicos: 1. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres (51); 2. Por una vida libre de violencia en contra de las mujeres (81); 3. El ABC de la igualdad y la no discriminación (35); 4. Básico de los derechos humanos (1); 5. Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo para la APF (76); 6. Conflictos de interés (1420); 7. Código de Ética y Conducta (367). Resultado del indicador: 100%
Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	Se difundieron los valores éticos institucionales (12 correos), así como los nombres y puestos de las y los integrantes del CEPCI (11 correos). Resultado del indicador: 100 %
Índice general de eficacia en la atención de denuncias.	Indica el porcentaje de denuncias que son atendidas por el CEPCI dentro de los plazos establecidos en el año.	Se atendieron de manera eficaz y oportuna las 13 denuncias recibidas. Resultado del indicador: 100 %





IV. Número de recomendaciones solicitadas a la UEIPCI con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el CEPCI con base en el pronunciamiento de la UEIPCI.

No se solicitaron recomendaciones.

V. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

No se cuenta con sugerencias.

VI. Las acciones realizadas por el Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

El subcomité participó activamente en las denuncias turnadas por el CEPCI, recabó información adicional y solicitó la colaboración necesaria para el cumplimiento de las funciones del Comité con el fin de que su criterio pudiese contribuir a la mejor toma de decisiones. A continuación se enlistan las acciones principales llevadas a cabo:

- Realizó entrevistas telefónicas al celular de los denunciantes y sus testigos para obtener información adicional y cotejar lo dicho con la denuncia escrita.
- Realizó entrevistas telefónicas a compañeros de los denunciantes para obtener información adicional.
- Solicitó asesoría del Titular del Órgano Interno de Control.
- Visitó a la GE de Hidalgo sin previo aviso y aplicó una encuesta de clima laboral a todo el personal, así como entrevistó a 4 personas (2 seleccionadas y 2 voluntarias). Presentó al CEPCI el resumen de las 32 encuestas y las 7 entrevistas.
- Derivado de las entrevistas realizadas en la GE de Hidalgo, invitó al personal que expuso casos de hostigamiento laboral a levantar una denuncia. El CEPCI sugirió al subcomité mediante un acuerdo de sesión que les ofreciera su asesoría y acompañamiento, por lo que en fechas posteriores se recibieron dos denuncias más (expedientes 008 y 012).
- Realizó diversas asesorías al personal de la CONAFOR sobre el proceso para levantar una denuncia.





VII. El Informe Anual de Actividades 2018 fue aprobado por las y los integrantes del CEPCI en la Primera Sesión Ordinaria celebrada el 31 de enero de 2019.

Gloria Hernández Magaña
Presidente Suplente

Tania A. Limón Magaña
Integrante

Jacinto Samuel Carcía Carreón
Integrante

Integrante

Fabiola Gicela Cabrera Bailon
Integrante

Integrante

Integrante

Eduardo Santiago Cruz Integrante Suplente