

COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Política Institucional de Integridad

2020



CONAFOR

COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Índice

Introducción.....	3
Carta Invitación del Director General.....	4
1. Objetivo.....	5
2. Marco Jurídico.....	5
3. Cultura institucional, misión y visión de la CONAFOR.....	6
4. Aplicación.....	7
5. Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.....	8
6. Código de Conducta de la CONAFOR.....	12
6.1 Sanciones al incumplimiento del Código de Conducta.....	17
7. Código de Ética de la CONAFOR	18
7.1 . Riesgos éticos.....	19
8. Instancias encargadas de fomentar, cumplir, vigilar, regular e interpretar el Código de Ética.....	22
Glosario.....	24
Anexos.....	25
Mecanismo de participación de las personas servidoras públicas en la actualización del Código de Conducta de la CONAFOR.....	26
Aprobación.....	28

Introducción

En seguimiento al "ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las y los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 22 de agosto de 2017, así como al "ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas", publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018, la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR) presenta la Política Institucional de Integridad (PIIC), documento que integra:

- El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal,
- El Código de Ética de la CONAFOR y,
- El Código de Conducta de la CONAFOR.

La PIIC pretende influir en la práctica de la función pública para impulsar servidores públicos íntegros y responsables, además de ser un instrumento aplicable y reconocido, de ejecución de los valores y principios institucionales, así como las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública. El presente documento no busca suplir a las leyes o reglamentos existentes, sino complementarlos y fortalecerlos, con el propósito de honrar la confianza que la ciudadanía ha depositado en nosotros para cumplir con las responsabilidades que tenemos como servidoras y servidores públicos.

El lenguaje empleado en este documento no busca generar ninguna clase de discriminación ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, las referencias o alusiones hechas al género masculino son sólo de carácter lingüístico, representando la alusión a todas las personas sin distinción de género.



Carta Invitación del Director General

Estimados Compañeras y Compañeros:

La Misión de la CONAFOR comprende: Impulsar el manejo forestal comunitario; Fomentar el aprovechamiento sustentable de los recursos forestales y la integración y desarrollo de cadenas productivas y redes de valor; Apoyar y promover la conservación, protección y restauración forestal; y Avanzar en la construcción de valores y responsabilidad ambiental de la sociedad.

Mientras que la Visión apunta a ser una institución innovadora e incluyente; con una fuerte convicción de servicio público, cercano a la gente; que transforme al sector forestal y lo sitúe en la agenda pública ambiental y nacional.

Para ello, es importante construir un Gobierno honesto, austero, incluyente, transparente que rinda cuentas, combata a la corrupción y respete los derechos humanos y colectivos.

Para lograrlo, en lo personal tenemos que intentar y estar convencidos de ser bondadosos, responsables, éticos y comprometidos; lo opuesto no conduce a resultados y beneficios.

La Política Institucional de Integridad es una guía para orientar nuestro comportamiento laboral en la prevención de conflictos y actos de corrupción, promover la igualdad laboral, eliminar toda forma de discriminación, reportar violaciones al Código de Conducta y cooperar en la investigación de posibles conductas inapropiadas.

Asumo este compromiso e invito a todos a que construyamos una mejor CONAFOR.

Saludos

León Jorge Castaños Martínez
Director General

1. Objetivo

La promoción de una cultura ética para las y los servidores públicos de la CONAFOR, mediante el compromiso de realizar nuestras funciones conforme a los siguientes principios legales y constitucionales: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, eficacia, integridad y equidad.

Estos principios están vinculados con los valores y reglas de integridad¹, por lo tanto debemos de observarlos y aplicarlos en el desempeño de nuestros empleos, cargos o comisiones, contribuyendo así a la construcción de un gobierno íntegro, libre de corrupción y al servicio de la sociedad.

2. Marco Jurídico

La PIIC no pretende suplir la normatividad existente. El actuar de las y los servidores públicos se apegará al contenido de las leyes que resulten aplicables como:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable.
- Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Estatuto Orgánico de la CONAFOR.
- 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. DOF: 20/08/2015.
- ACUERDO por el que se modifica el diverso 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. DOF: 22/08/2017.
- ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. DOF: 12/10/2018.
- ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal. DOF: 05/02/2019.
- Otras normatividades aplicables.

¹ Las definiciones de los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad, se pueden observar en los apartados 5 y 6 de este documento, así mismo se presenta un concentrado en el apartado de "glosario".

3. Cultura institucional, misión y visión de la CONAFOR

La cultura de la CONAFOR está conformada por los valores, principios y comportamientos de quienes integramos la institución. Implica la corresponsabilidad de todas y todos los servidores públicos. De ahí la exigencia y compromiso de sumar voluntades y esfuerzos para fomentar todos los días los valores y principios en nuestro actuar, así como dar a la ciudadanía el mejor servicio público posible.

Componente	Consideración
Misión	La misión expresa nuestro rol primario, da respuesta a “nuestra razón de ser o existir” como institución.
Visión	La visión expresa un estado futuro, alcanzable en un rango de 3 a 10 años.
Código de Ética	Es el conjunto de valores que guían la operación de nuestra institución y su relación con la sociedad.
Código de Conducta	Es una guía detallada de nuestros actos cotidianos, basados en los valores, que nos ayuda a vivir nuestra cultura y que refleja ante la sociedad cómo realizamos nuestro trabajo para atender a sus necesidades.

El Código de Conducta de la CONAFOR se suma a la misión y visión que constituyen elementos fundamentales de nuestra cultura institucional.

MISIÓN

Para el bienestar de la población:

- Impulsar el manejo forestal comunitario.
- Fomentar el aprovechamiento sustentable de los recursos forestales y la integración y desarrollo de cadenas productivas y redes de valor.
- Apoyar y promover la conservación, protección y restauración forestal.
- Avanzar en la construcción de valores y responsabilidad ambiental de la sociedad.

VISIÓN

Ser una institución innovadora, incluyente, con una fuerte convicción de servicio público, cercana a la gente, que transforme al sector forestal y lo sitúe en la agenda pública ambiental y nacional.

4. Aplicación

La PIIC es obligatoria para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión al interior de la CONAFOR, sin importar el régimen de contratación. Así como toda aquella persona que preste sus servicios en la dependencia o entidad de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto, en apego a los principios, valores y reglas de integridad presentes en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

En el desarrollo de sus funciones y en el conocimiento de los asuntos que impliquen el incumplimiento del Código de Conducta, los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), actuarán con reserva y discreción, ajustarán sus determinaciones a criterios acordes con los principios constitucionales: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

A fin de dar cumplimiento a esta PIIC, **todo el personal adscrito a la CONAFOR deberá dar lectura a la PIIC y posteriormente firmar el Manifiesto de compromiso de ética y de prevención de conflictos de intereses²** y entregarlo al momento de su ingreso y/o realización del Curso de Ética y Conducta de la CONAFOR, a la Secretaría Ejecutiva del CEPCI o enviarlo escaneado debidamente llenado y firmado al correo: comitedeetica@conafor.gob.mx.

Se podrá consultar la PIIC y otra información relativa en la siguiente página: www.gob.mx/conafor, apartado "Acciones y Programas", subapartado "Comité de Ética".

El desconocimiento de la PIIC no exime el cumplimiento de la misma



² Ver documento completo en el apartado de "anexos".

5. Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal

El Código de Ética tiene por objeto establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad, que orienten en un marco de aspiración a la excelencia, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas.

La ética pública en la CONAFOR se regirá por los principios constitucionales³ de:



La ética pública en la Administración Pública Federal se rige por la aplicación de los principios constitucionales, en el entendido de que, por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente, con los principios legales, valores y reglas de integridad, que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones⁴.



³ Principios constitucionales, aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁴ Según lo establecido en el artículo 6 del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal

Los principios legales⁵ son:



Economía

Administraré los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina.

Profesionalismo

Conoceré, actuaré y cumpliré con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles.

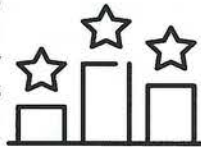


Transparencia

Privilegiaré el principio de máxima publicidad de la información pública.

Competencia por mérito

Seré seleccionado al puesto de acuerdo a mi habilidad profesional, capacidad y experiencia, atrayendo a los mejores candidatos para ocuparlo.



Eficacia

Actuaré conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de mis funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según mis responsabilidades.



Disciplina

Desempeñaré mis funciones de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.



Objetividad

Preservaré el interés superior de las necesidades colectivas actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones.

Rendición de cuentas

Informaré, explicaré y justificaré las decisiones y acciones realizadas, sujetas a un sistema de evaluación y sanciones si fuere su caso.



Equidad

Procuraré que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.



Integridad

Actuaré de manera congruente con el compromiso de ajustar mi conducta al desempeño del interés público y generaré certeza plena de mi conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observe mi actuar.



⁵ Principios legales que rigen el servicio público, según lo establecido en el artículo QUINTO del ACUERDO por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Los valores y reglas de integridad⁶ que debemos observar y aplicar en el desempeño de nuestros empleos, cargos o comisiones, contribuyendo a la construcción de un gobierno integro, libre de corrupción y al servicio de la sociedad son:

Valores

- a) Interés público
- b) Respeto
- c) Respeto a los derechos humanos
- d) Igualdad y no discriminación
- e) Equidad de género
- f) Entorno cultural y ecológico
- g) Cooperación
- h) Liderazgo

Reglas de Integridad

1. Actuación pública
2. Información pública
3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones
4. Programas gubernamentales
5. Trámites y servicios
6. Recursos humanos
7. Administración de bienes muebles e inmuebles
8. Procesos de evaluación
9. Control interno
10. Procedimiento administrativo
11. Desempeño permanente con integridad
12. Cooperación con la integridad
13. Comportamiento digno

A continuación se muestran las definiciones de los valores⁷

a) **Interés público:** Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

b) **Respeto:** Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

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

⁶ Reglas de integridad, según lo establecido en el artículo OCTAVO del ACUERDO por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Definiciones establecidas en el artículo QUINTO del ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

⁷ Valores y sus definiciones, según lo establecido en el artículo SEXTO del ACUERDO por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- d) **Igualdad y no discriminación:** Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
- e) **Equidad de género:** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
- f) **Entorno cultural y ecológico:** Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.
- g) **Cooperación:** Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.
- h) **Liderazgo:** Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



6. Código de Conducta de la CONAFOR

El presente Código de Conducta es una guía, que pretende orientar el comportamiento de las y los servidores públicos en el desempeño de su cargo, empleo o comisión, considerando ante todo la búsqueda del beneficio común, la prevención de los conflictos de interés, los actos de corrupción y la promoción de una cultura de igualdad laboral; así como la eliminación de toda forma de discriminación.

El contenido del Código y su cumplimiento contribuye a una vida institucional armónica y al desarrollo de una administración que busca hacer valer su misión y visión para otorgar una excelencia de servicio, la integración de nuestra institución que trascienda al bienestar de los ciudadanos en relación al entorno social y ecológico.

Lo anterior con la responsabilidad permanente como servidoras y servidores públicos, de ejercer una conducta basada en los valores fundamentales que se establecen en los Códigos de Ética y en el Código de Conducta, en el desempeño de nuestras funciones y actividades.

Asimismo, la CONAFOR está obligada a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan su adecuado funcionamiento, la actuación ética y responsable de cada servidor público. Por lo tanto, los servidores públicos observarán las siguientes directrices⁸ en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, basados en los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público:



I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;



II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;



III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

⁸ Directrices que rigen la actuación de los Servidores Públicos, según lo establecido en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.



IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;



VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;



VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;



IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;

X. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;

IX. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;



XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y



XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

A continuación, se enuncian trece ejes que conforman el Código de Conducta y que se consideran aspectos a desarrollar de manera efectiva en nuestra cultura institucional:

Conductas relacionadas a las reglas de integridad	Principio o Valor	Fundamento
<p>1. Actuación pública Desempeñar mis labores con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.</p>	<p>Principio legal > Interés público: Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.</p>	<p>Artículo SEXTO inciso a) de los Lineamientos.</p>
<p>2. Información pública Conducir mi actuación conforme al principio de honradez, transparencia y resguardar la documentación e información gubernamental que tengo bajo mi responsabilidad.</p>	<p>Principio legal > Transparencia: Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.</p>	<p>Artículo QUINTO inciso j) de los Lineamientos.</p>
<p>3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones Desempeñar mis labores y a través de mis subordinadas (os), con los principios de transparencia, imparcialidad y legalidad en el proceso de contrataciones públicas, otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, orientando mis decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, garantizando las mejores condiciones para el Estado.</p>	<p>Principios constitucionales: La ética pública se rige por la aplicación de los Principios Constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, en el entendido de que por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente con los principios legales, valores y reglas de integridad que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.</p>	<p>Artículo 6 del Código de Ética.</p>
<p>4. Programas gubernamentales Otorgar y operar los subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizando que la entrega de estos beneficios se apeguen a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, transparencia y respeto.</p>	<p>Principios constitucionales: La ética pública se rige por la aplicación de los Principios Constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, en el entendido de que por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente con los principios legales, valores y reglas de integridad que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.</p>	<p>Artículo 6 del Código de Ética.</p>
<p>5. Trámites y servicios Atender los trámites y el otorgamiento de servicios a las y los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.</p>	<p>Principio constitucional > Imparcialidad, Principios legales > Objetividad y Equidad: Las personas servidoras públicas deberán brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.</p>	<p>Artículos 10 y 13 del Código de Ética.</p>

Conductas relacionadas a las reglas de integridad	Principio o Valor	Fundamento
<p>6. Recursos humanos Ejecutar procedimientos de recursos humanos y de planeación de estructuras apegándose a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.</p>	<p>Valor > Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel o en cualquier otro motivo.</p>	<p>Artículo SEXTO, inciso d) de los Lineamientos.</p>
<p>7. Administración de bienes muebles e inmuebles Realizar con eficiencia, transparencia y honradez los procedimientos de baja, enajenación, transferencia y uso de muebles o de administración de bienes.</p>	<p>Principio constitucional > Eficiencia: El principio de eficiencia buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.</p>	<p>Artículo 11 del Código de Ética.</p>
<p>8. Procesos de evaluación Proporcionar debidamente la información contenida en los sistemas de información, atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación o rendición de cuentas, y presentar los resultados de las funciones, programas y proyectos de forma veraz y oportuna.</p>	<p>Principios legales > Transparencia y Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan. Las personas servidoras públicas asumen la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones.</p>	<p>Artículo QUINTO, incisos j) y k) de los Lineamientos.</p>
<p>9. Control Interno Generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad en materia de control interno, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.</p>	<p>Principio legal > Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.</p>	<p>Artículo QUINTO, inciso k) de los Lineamientos.</p>
<p>10. Procedimiento administrativo Realizar los procedimientos administrativos con una cultura de denuncia respetando las formalidades del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.</p>	<p>Principio constitucional > Legalidad: Las personas servidoras públicas hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.</p>	<p>Artículo QUINTO, inciso a) de los Lineamientos.</p>

Conductas relacionadas a las reglas de integridad	Principio o Valor	Fundamento
<p>11. Desempeño permanente con integridad Actuar con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.</p>	<p>Principios constitucionales y legales: La ética pública se rige por la aplicación de los Principios Constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el entendido de que por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente, con los principios legales, valores y reglas de integridad, que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.</p>	<p>Artículo 6 del Código de Ética.</p>
<p>12. Cooperación con la integridad Velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.</p>	<p>Principio legal > integridad: Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas.</p>	<p>Artículo QUINTO, inciso n) de los Lineamientos.</p>
<p>13. Comportamiento digno Mantener una actitud de respeto hacia las personas con las que se tiene relación en la función pública, conduciéndose de forma digna sin proferir expresiones, comportamientos, lenguaje o acciones de hostigamiento o acoso sexual.</p>	<p>Valor > Respeto a los derechos humanos: Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables; y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.</p>	<p>Artículo SEXTO, inciso c) de los Lineamientos.</p>



6.1 Sanciones al incumplimiento del Código de Conducta

En caso de que el CEPCI, emita un pronunciamiento a una persona servidora pública ⁹ que haya realizado conductas discriminatorias ¹⁰ en el ejercicio del cargo o comisión, orientará a la presunta víctima para que presente su queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, instancia que podrá emitir resoluciones y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra la o el servidor público.

En caso de una presunta responsabilidad administrativa, se dará vista al Órgano Interno de Control (OIC) en la CONAFOR, quién en el ámbito de sus facultades, determinará lo conducente conforme a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.



⁹ Persona servidora pública, ver definición en el apartado de "glosario".

¹⁰ Se entenderá por "discriminación" lo establecido en el artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

7. Código de Ética de la CONAFOR

El propósito del Código de Ética es impulsar, consolidar y velar una cultura de valores y principios éticos que guiarán la labor cotidiana, así como fortalecer el Código de Conducta. A continuación, se enuncian los valores institucionales de la CONAFOR, cuyo cumplimiento tienen mayor relevancia para las personas servidoras públicas de la institución:

<p>Imparcialidad Es brindar el mismo trato a las personas actuando con rectitud, sin distinciones o favoritismos, de forma neutral, con justicia, objetividad y profesionalismo.</p>	<p>Honradez Es la rectitud de ánimo y la integridad en el obrar actuando de forma recta y justa, guiándose por aquello considerado como correcto y adecuado.</p>	<p>Lealtad Implica trabajar con fidelidad al compromiso que adquirimos del servicio público con honorabilidad ante todo y de acuerdo con la ley y las normas institucionales.</p>
<p>Legalidad Conocer y apegarse a las leyes, procedimientos y reglamentos que rigen las actividades que desempeño en mi cargo, comisión o puesto.</p>	<p>Servicio Es ofrecer una mano a quien lo necesita, es adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás. El servicio público implica, antes que nada, auténtica vocación.</p>	<p>Responsabilidad Es la virtud de tomar decisiones de manera consciente, asumiendo las consecuencias que tengan y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento.</p>
<p>Honestidad Es vivir con franqueza, actuando y comportándonos de una manera coherente y sincera con uno(a) mismo(a) y con los demás.</p>	<p>Compromiso Actuar con entrega y convicción poniendo al máximo nuestras capacidades para lograr los objetivos en común.</p>	<p>Respeto Es comprender que todas las personas tenemos opiniones, intereses y necesidades diferentes.</p>
<p>Sinceridad Cualidad de obrar y expresarse con transparencia, sencillez y congruencia entre las palabras y los hechos, apegados a la verdad.</p>	<p>Transparencia Realizar nuestras actividades proyectando confianza en nuestros actos y decisiones teniendo orden y control en todo lo que hacemos.</p>	<p>Tolerancia Respetar las ideas, actitudes, habilidades o prácticas de los demás cuando son diferentes a las propias, para llegar a acuerdos objetivos para el cumplimiento de las metas en común.</p>
<p>Entrega Implica dedicación y un esfuerzo extra en nuestras actividades cotidianas, es dar con entusiasmo lo mejor de nosotros. Entregarse es conceder lo mejor de mi persona para contribuir al logro de los objetivos generales</p>	<p>Trabajo en equipo Son nuestros conocimientos, habilidades y esfuerzos sumados en forma colaborativa para alcanzar las metas institucionales reaccionando de manera armónica como parte de un todo.</p>	<p>Creatividad Significa ser imaginativo(a), propositivo(a) y proactivo(a), tener una visión fresca que brinde ideas originales y constructivas. Ser creativos(as) nos da la facilidad de reaccionar ante situaciones no previstas, trascender y encontrar soluciones</p>
<p>No discriminación No realizar ninguna práctica discriminatoria que impida el reconocimiento o ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades de mis compañeros (as).</p>	<p>Disciplina Es la capacidad de actuar de forma ordenada y perseverante en el actuar diario para poder lograr el objetivo deseado superando serenamente los contratiempos que puedan surgir.</p>	

7.1 . Riesgos éticos

De conformidad con el artículo 4, fracción XIV del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, los riesgos éticos son situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

	Riesgo	Factor	Acciones y abstenciones
Discriminación	Personas servidoras públicas tratadas de manera discriminatoria por parte de sus compañeras y/o compañeros.	Etnia, condición física, preferencia sexual o religión.	Respetar a las personas servidoras públicas sin distinciones basadas en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
	Personas servidoras públicas de nivel subordinado con las mismas condiciones, tratadas de manera distinta y/o discriminatoria por parte del personal de mando superior.		Respetar la igualdad y dignidad humana de las personas servidoras públicas con las que trabajo sin distinción de jerarquía, preferencias e intereses personales.
	Personas externas condicionadas en el acceso a la función pública.		Respetar los derechos de todas las personas sin importar su sexo o género, garantizando las mismas oportunidades e igualdad en el acceso a la función pública.
Igualdad y Equidad de Género	Personas servidoras públicas tratadas de diferente manera por su género por parte de sus compañeras, compañeros y/o superiores.	Género.	Brindar un trato digno a hombres y mujeres sin distinción de género.
	Personas servidoras públicas limitadas en el acceso a oportunidades y beneficios por su género.		Respetar el otorgamiento de permisos, facilidades o beneficios sin distinciones de género.

	Riesgo	Factor	Acciones y abstenciones
Hostigamiento y acoso laboral	Personas servidoras públicas que han obstruido la rendición de cuentas.	Rendición de cuentas.	Abstenerse de alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
	Personas servidoras públicas tratadas con presión indebida en la función de sus labores.	Presión en la entrega y cumplimiento de labores por parte de mandos superiores.	
	Personas servidoras públicas amenazadas de despido.	Amenazas y hostigamiento de mandos superiores.	Abstenerse de hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros y compañeras de trabajo o personal de menor y mayor jerarquización.
	Personas servidoras públicas forzadas a hacer trabajos en contra de sus principios o que ponen en riesgo su salud.	Aplicación incorrecta de funciones que va en contra y vulnera la integridad física, emocional y psicológica de la persona.	
	Personas servidoras públicas agredidas verbalmente o físicamente.	Agresiones físicas y/o verbales de sus compañeras, compañeros y/o superiores.	Brindar un trato basado en el respeto y en los derechos humanos entre y para todas las personas servidoras públicas.
	Personas servidoras públicas descalificadas en el desempeño de su trabajo ante sus compañeras y compañeros.	Acciones malintencionadas (ridiculizar, avergonzar, etc.) por parte de mandos superiores.	
Hostigamiento y acoso sexual	Personas servidoras públicas acosadas verbalmente.	Comentarios con insinuación sexual, molestos y otras formas de acoso verbal.	Abstenerse de emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
	Personas servidoras públicas molestadas por parte de sus compañeras, compañeros y/o superiores personalmente o por medios electrónicos.	Bromas, comentarios, gestos u acciones con insinuación sexual por diversos medios de comunicación.	Abstenerse de expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
	Personas servidoras públicas difamadas en su entorno de trabajo.	Difusión de rumores sexuales (en persona, por escrito, por teléfono o por Internet) sobre su persona.	Abstenerse de difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
	Personas servidoras públicas acosadas físicamente.	Contacto físico innecesario y no deseado por parte de una persona.	Abstenerse de tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
	Personas servidoras públicas atacadas con comentarios o proposiciones de carácter sexual.	Difamaciones e insinuaciones sexuales por parte de una persona.	Abstenerse de expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
	Personas servidoras públicas obligadas a realizar actividades.	Aplicación incorrecta de labores que tienen insinuación sexual y que va contra de los principios e integridad de una persona.	Abstenerse de obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

	Riesgo	Factor	Acciones y abstenciones
Política Institucional de Integridad	Personas servidoras públicas que no han cumplido con la aplicación de la PIIC.	Incumplimiento de la PIIC en alguno de sus puntos.	Manifestar el compromiso de actuar de manera responsable para garantizando en todo momento los principios constitucionales, valores éticos y las reglas de integridad que rigen al servicio público.
	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de Honestidad.	Actos contrarios a la honestidad.	Actuar con integridad y coherencia respetando en todo momento los procesos establecidos, los bienes ajenos y la normatividad que existe para cada acción.
Valores Institucionales	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de Transparencia.	Acciones opuestas al valor transparencia.	Abstener de oponerse a la atención de las solicitudes de acceso a la información y poner a disposición de los ciudadanos los datos de los programas a nuestro cargo sin más límite que los derechos de privacidad de los particulares.
	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de No Discriminación.	Actos que vayan en contra del art. 1 de la constitución mexicana y lo establecido en Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	Abstenerse de realizar cualquier práctica discriminatoria que impida el reconocimiento o ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades de mis compañeros (as) y ciudadanos (as).
	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de Legalidad.	Actos que van en contra de las leyes.	Aplicar sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión.
	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de Respeto.	Ofensas físicas, verbales, trato indigno y cualquier accione que va en contra de los derechos de personas en general.	Respetar y conducirse con austeridad y prudencia, otorgando un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos.
	Personas servidoras públicas que han realizado acciones de soborno.	Actos de soborno.	Abstenerse de recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites, servicios, beneficio particular o de terceros.
Corrupción	Personas servidoras públicas que han abusado de sus funciones.	Abuso de funciones.	Abstenerse de conducirse de forma impropia, incongruente, abusando de su puesto, cargo o comisión para obtener beneficios personales.
	Personas servidoras públicas que han desviado los recursos.	Desvío de recursos	Aplicar con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

8. Instancias encargadas de fomentar, cumplir, vigilar, regular e interpretar el Código de Ética

De la **aplicación, fomento y vigilancia**¹¹:

Para la aplicación del Código de Ética la institución emitió el Código de Conducta previa aprobación del OIC. En ambos códigos, la CONAFOR especificó la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad.

El CEPCI de la CONAFOR es el órgano encargado de fomentar y vigilar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta de la institución. El OIC en la CONAFOR regulará la integración, organización, atribuciones y funcionamiento del CEPCI.

Del **cumplimiento y vigilancia**¹²:

La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), el OIC en la CONAFOR y el CEPCI, en el ámbito de sus atribuciones, darán cumplimiento y vigilarán la observancia de lo previsto en el Código de Ética.

De la **interpretación**¹³:

La SFP a través de la UEIPPCI interpretará para efectos administrativos el Código de Ética y resolverá los casos no previstos en el mismo.



¹¹ Según lo establecido en los artículos DECIMO PRIMERO y DECIMO SEGUNDO del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

¹² Según lo establecido en el artículo 30 del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

¹³ Según lo establecido en el artículo 32 del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.



Glosario

Abstención: Decisión tomada por una persona servidora pública para no realizar una conducta cuyos efectos sean contrarios a los principios que rigen el servicio público.

Acoso: Es un comportamiento que intimida, persigue, apremia e importuna a alguien con molestias o requerimientos. Los tipos más conocidos de acoso son: el laboral, moral o psicológico y el sexual.

Código de Conducta: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Código de Ética: Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía; conforme a lo dispuesto en el ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Compromiso: Obligación contraída.

Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; conforme a lo dispuesto en el artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Directrices: Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ética: Costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una colectividad.

Honestidad: Característica de los servidores públicos que los distingue por su actuación apegada a las normas jurídicas y a los principios que rigen el servicio público.

Hostigamiento Sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral.

Información Pública: Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados en el ámbito federal, a que se refiere la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y esta Ley, es pública, accesible a cualquier persona y sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada de forma temporal por razones de interés público y seguridad nacional o bien, como confidencial. Los particulares tendrán acceso a la misma en los términos que estas leyes señalan.

El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información; conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública*.

Integridad: Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la o el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

Legalidad: Actuación apegada al sistema jurídico mexicano.

Lineamientos: Los establecidos en el ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Personas servidoras públicas: personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*;

Para efectos de la PIIC, también se considerará como **persona servidora pública** "toda aquella persona que preste sus servicios en la dependencia o entidad de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto", conforme a lo dispuesto en artículo SEXTO, numeral 6, inciso c), fracción iii del ACUERDO por el que se modifica el diverso 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.

Transparencia: Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que la o el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.



Glosario

Tabla ilustrativa de los principios, valores y reglas de integridad a los que hace referencia la PIIC:

Principios constitucionales 1/	Principios legales 2/	Valores 3/	Reglas de integridad 4/
Legalidad Honradez Lealtad Imparcialidad Eficiencia	Economía Disciplina Profesionalismo Objetividad Transparencia Rendición de cuentas Competencia por mérito Eficacia Integridad Equidad	a) Interés público b) Respeto c) Respeto a los derechos humanos d) Igualdad y no discriminación e) Equidad de género f) Entorno cultural y ecológico g) Cooperación h) Liderazgo	1. Actuación pública 2. Información pública 3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones 4. Programas gubernamentales 5. Trámites y servicios 6. Recursos humanos 7. Administración de bienes muebles e inmuebles 8. Procesos de evaluación 9. Control interno 10. Procedimiento administrativo 11. Desempeño permanente con integridad 12. Cooperación con la integridad 13. Comportamiento digno

1./ Principios constitucionales, aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

2./ Principios legales que rigen el servicio público, según lo establecido en el artículo QUINTO del ACUERDO por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*.

3./ Valores y sus definiciones, según lo establecido en el artículo SEXTO del ACUERDO por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*.

4./ Reglas de integridad, según lo establecido en el artículo OCTAVO del ACUERDO por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*.

Definiciones establecidas en el artículo QUINTO del ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

MANIFIESTO DE COMPROMISO DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

En apego al "ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las y 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" así como al "ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas".

Manifiesto mi conocimiento de la Política Institucional de Integridad (PIIC) de la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR) reconociendo que es aplicable para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión así como toda aquella persona que preste sus servicios en la dependencia o entidad de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto (a) y me comprometo a actuar de manera responsable garantizando la promoción de una cultura ética mediante el compromiso de realizar mis funciones conforme a los principios legales, constitucionales y las reglas de integridad que rigen al servicio público.

Asimismo, declaro bajo protesta de decir verdad que mi compromiso tendrá como base las siguientes acciones, que de manera enunciativa y más no limitativa, harán de mí una persona servidora pública íntegra:

- Actuaré conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas que se le atribuyen a mi empleo, cargo o comisión en la dependencia o entidad de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto (a).
- Cumpliré con los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.
- Cumpliré con los valores institucionales de la CONAFOR de: imparcialidad, honradez, lealtad, legalidad, creatividad, responsabilidad, entrega, compromiso, trabajo en equipo, sinceridad, servicio, honestidad, respeto y transparencia.
- Desarrollaré, de manera efectiva, las conductas relacionadas a las reglas de integridad por las que está conformado el Código de Conducta.
- Me conduciré con rectitud sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.
- En caso de incurrir a un probable conflicto de interés, me excusaré por escrito de participar en ese proceso, procedimiento o situación.
- Optimizaré el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de mis actividades para lograr los objetivos institucionales.

Por lo anterior, estoy de acuerdo con las condiciones y previsiones contenidas en la PIIC, *ex profeso* a las responsabilidades administrativas en las que pudiera incurrir en el desarrollo de mi trabajo por ejercer conductas contrarias a la ética del servicio público, confirmo mi adhesión a cada una de las disposiciones señaladas en los Códigos establecidos y me comprometo a establecer un verdadero compromiso conmigo mismo (a), con el equipo de trabajo del que formo parte, con la entidad pública y con la comunidad.

Consciente de que, solo a través de un esfuerzo constante y conjunto podremos transformar al país y fortalecer un servicio público ético e íntegro, de manera voluntaria me comprometo a:

Nota: El manifiesto a entregar, deberá contener la fecha, nombre completo, cargo, área de adscripción y firma de la persona servidora pública, conforme al formato vigente establecido por el CEPCI.

Mecanismo de participación de las personas servidoras públicas en la actualización del Código de Conducta de la CONAFOR

Se realizó una encuesta de análisis electrónica abierta a todo el personal de la CONAFOR mediante preguntas cualitativas para que las personas servidoras publicas externarán sus comentarios y sugerencias del contenido de la PIIC de la CONAFOR.

A través de diversos comunicados institucionales difundidos en el mes de Marzo, se invitó al personal a participar en la actualización de la PIIC, con el contenido adjunto de la encuesta.

Contenido y resultados de la encuesta:

1. Págs. 14-16: En el Código de Conducta de la CONAFOR, ¿Consideras importante agregar conductas adicionales a las que se muestran? Si tu respuesta es sí, menciona cuales.

Resultado: El 80% de los participantes, considera que no existen conductas adicionales que agregar, mientras que el 20% emitió sus sugerencias.

2. Pág. 18: En el Código de Ética de la CONAFOR, Se enlistan 14 valores institucionales. ¿Consideras importante agregar un valor adicional a los que ya existen? Si tu respuesta es sí, menciona cuales.

Resultado: El 60% de los participantes, considera que no existen conductas adicionales que agregar, mientras que el 40% emitió sus sugerencias.

3. Págs. 19-21: En el apartado de Riesgos éticos adicionalmente a los que se muestran, ¿Consideras que existe algún otro riesgo ético a los cuales se encuentra expuesto el personal de la CONAFOR? Si tu respuesta es si, menciona cuales.

Resultado: El 70% de los participantes, considera que no existen conductas adicionales que agregar, mientras que el 30% emitió sus sugerencias.

4. ¿Consideras que es necesario agregar algún apartado al Código de Ética o Código de Conducta de la CONAFOR? Responde: si o no y ¿por qué?.

Resultado: El 80% de los participantes, considera que no existen conductas adicionales que agregar, mientras que el 20% emitió sus sugerencias.

5. ¿Cómo consideras el contenido de la PIIC?



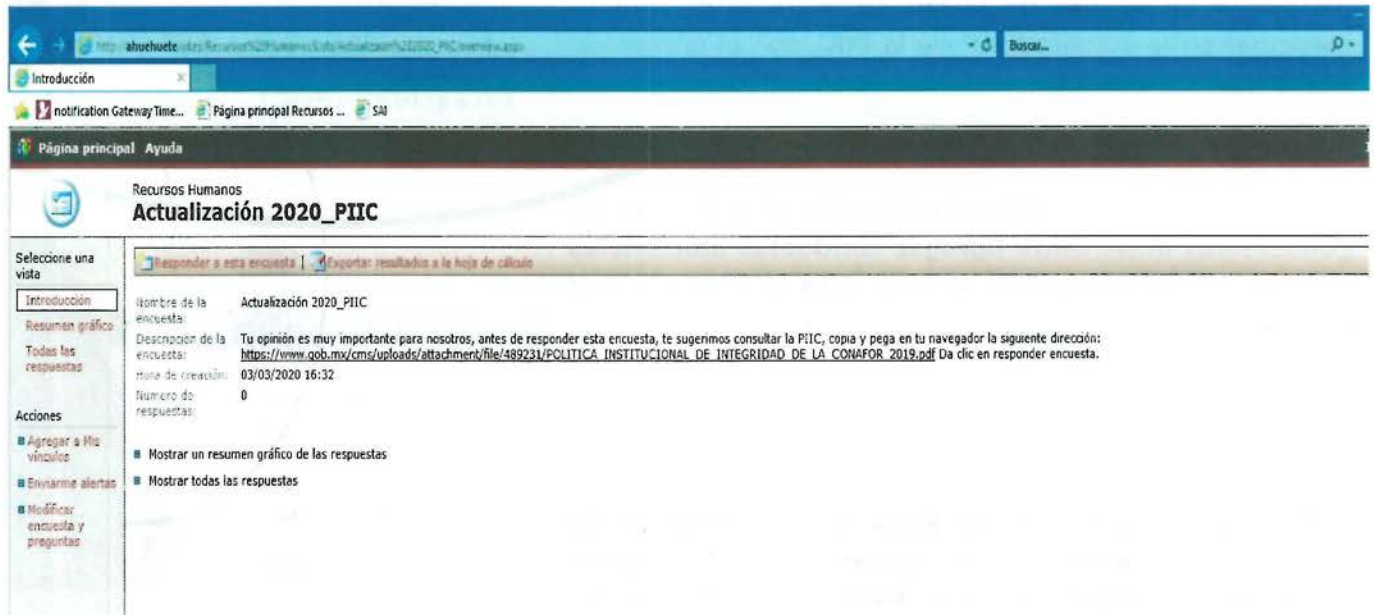
Resultado: El 60% de los participantes en la encuesta opina que el contenido de la PIIC es BUENO mientras que el 40% opina que su contenido es EXCELENTE.

6. Externa tus comentarios y sugerencias generales de la PIIC de la CONAFOR.

Resultado: El personal 30% de los participantes en la encuesta emitió una sugerencia respecto al contenido y aplicación de la PIIC, el 40% no externo ningún comentario, 10% emitió una felicitación y el otro 10% un comentario general.

Los comentarios consistentes en incluir mejoras a la PIIC 2020, se agregaron en el documento presente.

Evidencia de la aplicación del mecanismo de participación:



The screenshot shows a web browser window displaying a survey results page. The browser's address bar shows the URL: http://ahochuete.427.Recursos%20Humanos%20Actualizaci%C3%B3n%2020_PIIC/www.view.asp. The page title is "Recursos Humanos Actualización 2020_PIIC". The main content area displays the following information:

- Nombre de la encuesta:** Actualización 2020_PIIC
- Descripción de la encuesta:** Tu opinión es muy importante para nosotros, antes de responder esta encuesta, te sugerimos consultar la PIIC, copia y pega en tu navegador la siguiente dirección: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/489231/POLITICA_INSTITUCIONAL_DE_INTEGRIDAD_DE_LA_CONAFOR_2019.pdf Da clic en responder encuesta.
- Fecha de creación:** 03/03/2020 16:32
- Número de respuestas:** 0

On the left side, there is a sidebar with navigation options: "Selección una vista" (Introduction, Resumen gráfico, Todas las respuestas), "Acciones" (Agregar a Mis vínculos, Enviar alertas, Modificar encuesta y preguntas), and "Mostrar un resumen gráfico de las respuestas" and "Mostrar todas las respuestas".

Aprobación

La Política Institucional de Integridad fue revisada y aprobada por las y los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el 25 de agosto de 2020 en la tercera sesión ordinaria.

Así lo resolvieron de conformidad al artículo SEXTO, numeral 6, inciso c) del "ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" publicado en el DOF el 22 de agosto de 2017 y al "ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas" publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018.

Autoriza:



León Jorge Castaños Martínez
**Director General de la Comisión
Nacional Forestal**



Alma Guadalupe Godoy Ramos
**Presidenta del Comité de Ética
y de Prevención de Conflictos
de Interés**