MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Informe Anual de Actividades

2020

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Índice

Presentación 3

1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2020 4
2. Personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses 10
3. Denuncias 12
4. Asuntos atendidos por mediación entre las partes 12
5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento 12
6. Identificación de riesgos éticos 13
7. Resultados del sondeo de percepción 15
8. Peticiones ciudadanas recibidas 16
9. Buenas prácticas para el fomento de la integridad 16
10. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas 16

Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), es un órgano democráticamente integrado en la Comisión Nacional Forestal, encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública, así como de la atención de denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y al Código de Conducta Institucional. Su existencia, forja una nueva ética pública de servicio atendiendo a los postulados en materia de austeridad previstos en la Ley Federal de Austeridad Republicana coadyuvando a la necesidad de identificar y gestionar adecuadamente los conflictos de interés y de propiciar una cultura de excelencia en el servicio público.

Con fundamento en la fracción II, del numeral 4, de los ***"Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética***", publicados en el diario oficial de la federación el 28 de diciembre de 2020, en el que se establece que en el mes de enero de cada año se presente, el Informe Anual de Actividades del Comité a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría de Función Pública, en los términos establecidos por ésta, se presenta el informe anual de actividades del CEPCI con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el año 2020.

1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2020

El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020 del CEPCI, consistió en un conjunto de actividades comunes para todos los CEPCI, establecidas por la por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), a partir de una revisión sistemática a las obligaciones establecidas para dichos comités, con el objetivo de homologar su actuación con el resto de los CEPCI de la Administración Pública Federal (APF) estableciendo 23 actividades evaluables por la UEIPPCI y permitiendo la inclusión de las actividades adicionales por parte de los CEPCI.

En el CEPCI de la CONAFOR, se establecieron 24 actividades en total, en la tabla siguiente se podrá visualizar el objetivo y meta de cada tema así como los resultados obtenidos de la aplicación de las actividades:

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos el 15% de las personas servidoras públicas de la CONAFOR han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.

No.	Actividad	Cumplimiento
1.1.1	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	A través del oficio UAF-550/2020 se solicitó el apoyo de mando para otorgar las facilidades al personal subordinado de realizar el curso " Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" de forma obligatoria para todo el personal de la CONAFOR.
1.1.2	Gestionar al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas relacionados a la ética, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación para el personal de la CONAFOR.	Se gestionó la vinculación con el Programa Educativo a Distancia Conéctate que imparte el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) mediante el oficio UAF-182/2020 para la impartición de los siguientes cursos: • Inclusión y discapacidad • El ABC de la igualdad y la no discriminación • El ABC de la accesibilidad web • Medidas para la igualdad en el marco del Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación • Discriminación a personas que viven con VIH o Sida • Migraciones, discriminación y xenofobia • Claves para la atención pública sin discriminación • Tolerancia y diversidad de creencias
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia impartan capacitación al personal de la CONAFOR sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	Mediante el oficio UAF-598/2020 se solicitó el apoyo de mando para otorgar las facilidades al personal subordinado de realizar el curso "Los Conflictos de Intereses en el Servicio Público" impartido por la Secretaría de la Función Pública en la plataforma del Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos (SICAVISP).

No.	Actividad	Cumplimiento
1.2.2	Elaborar propuesta de programa de capacitación en materia de ética y similares para el personal de la CONAFOR, del periodo 2020 a 2024, y comunicar a la UEDT.	Se realizó el programa de capacitación en materia de ética y similares con proyección 2020 al 2024 y se comunicó a la Unidad de Educación y Desarrollo Tecnológico (UEDT) mediante el oficio UAF-750/2020. La UEDT aceptó el programa propuesto, siendo la meta de 2,000 personas a capacitar a final del periodo 2024.
1.2.3	Gestionar al menos 2 conferencias impartidas por instituciones externas en temas relacionados a la ética, derechos humanos, igualdad de género o similares.	Se invitó al personal de la CONAFOR a participar en las siguientes videoconferencias: • Igualdad y No Discriminación para niños, niñas y adolescentes impartido por la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco. • Diálogos sobre corrupción y violencia de género" impartido por Secretaría de la Función Pública.

II) DIFUSIÓN

Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización del personal de la CONAFOR en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que solicite la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI).

No.	Actividad	Cumplimiento
2.1.1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales de elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública	Mediante correo electrónico dirigido a todo el personal, se realizaron 3 difusiones sobre los elementos fundamentales de la ética pública.
2.1.2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales para generar sensibilización sobre temas relacionados a la ética, conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, prevención de la discriminación o temas afines	Se enviaron a través de correos electrónicos dirigidos a todo el personal, las siguientes difusiones: • 3 Conflictos de interés • 4 Prevención de la discriminación • 6 Valores institucionales de la CONAFOR Con el objeto de generar sensibilización sobre temas relacionados a la ética y temas afines.
2.1.3	Difundir los materiales de temas de ética y afines, con base a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI	Se colaboró con el envío mediante correo electrónico dirigido a todo el personal, de todas las solicitudes expresadas por la UEIPPCI, algunas de difusiones realizadas fueron: • Día Internacional contra la Corrupción • Curso sobre Conflicto de Intereses • Curso en línea La Nueva Ética • Declaración 2020 • Principios legales • Resultados Encuesta ENDIREH • Cuestionario de Percepción del Código de Ética 2020 • Protocolo de Actuación con perspectiva de Género • Difusión Acoso y Hostigamiento Sexual

No.	Actividad	Cumplimiento
2.1.4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual e información relativa	Se enviaron 5 difusiones relativas para la prevención al Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS) dando a conocer dentro de ellas el "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del HS y AS" DOF: 03/01/2020.
2.1.5	Difundir material sobre las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras	Se dio a conocer al todo el personal material sobre faltas administrativas, conforme lo siguiente: • Art. 63 bis • Art. 75 • Art. 7, fracción I • Art. 30 • Articulo 60 De la Ley General de Responsabilidades Administrativas, esta acción abona al cumplimiento del Programa de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública.
2.1.6	Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción	Se realizaron 3 difusiones al personal para dar a conocer la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.
2.1.7	Difundir información relativa al CEPCI (existencia del CEPCI, documentos aprobados, informes, valores institucionales, procedimiento para presentar denuncias, integrantes activos, entre otros)	Se compartió al personal, la información relativa al CEPCI a través de diversas difusiones por correo electrónico y se cuenta con la publicación permanente y actualizada de toda la documentación relativa al CEPCI, en el portal oficial de la institución: https://www.gob.mx/conafor/acciones-y-programas/integridad-publica-comite-de-etica

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS

indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de la CONAFOR
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 100% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad	Cumplimiento
3. 1. 1	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado	Durante el 2020, se recibieron 7 denuncias en total, las cuales fueron atendidas en tiempo y forma, conforme a la normatividad vigente. La atención de las denuncias fue registrada en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) ante la Secretaría de la Función Pública.
3. 1. 2	Revisión y/o actualización del Protocolo para la Atención de Denuncias y el Procedimiento para el levantamiento y atención de las denuncias, conforme a la normatividad vigente	El CEPCI aprobó los siguientes documentos: • Procedimiento para el levantamiento y atención a denuncias • Protocolo para la atención a denuncias Los presentes documentos, se hicieron de conocimiento al personal y se publicaron en el portal oficial de la institución: https://www.gob.mx/conafor/acciones-y-programas/integridad-publica-comite-de-etica

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.
Objetivo	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

No.	Actividad	Cumplimiento
3. 2. 1	Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente**.**	Durante el 2020, no se recibieron denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual. El CEPCI de la CONAFOR cuenta con el formato de primer contacto para la atención a este tipo de denuncias, además de contar con las personas consejeras en constante capacitación a fin de que estén preparadas para brindar la atención e información correspondiente a las personas que necesiten presentar una denuncia ante el CEPCI.
3.3.1	Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	Mediante correo electrónico se informó al personal quienes son las personas asesoras de la institución, las personas asesoras realizaron su capacitación anual correspondiente en materia de prevención y atención a la discriminación.

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.

No.	Actividad	Cumplimiento
4. 1. 1	Validar y actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE en los plazos establecidos	Se realizaron las actualizaciones del directorio de integrantes del CEPCI en tiempo y forma en el SSECCOE.

<table>
<tr><th>No.</th><th>Actividad</th><th>Cumplimiento</th></tr>
<tr><td>4. 1. 2</td><td>Registrar actas de sesión en el SSECCOE, con la información completa y documentación aprobada y digitalizada dentro de los 10 días hábiles posteriores a la celebración de la sesión correspondiente.</td><td>El CEPCI, concluyó con un total de 6 sesiones celebradas durante el ejercicio 2020, se registraron las actas de sesión en el SSECCOE, conforme el orden siguiente:
<table>
<tr><th>Sesión</th><th>Fecha de celebración</th></tr>
<tr><td>1ra. sesión ordinaria</td><td>30 de enero de 2020</td></tr>
<tr><td>2da. sesión ordinaria</td><td>20 de abril de 2020</td></tr>
<tr><td>1ra. sesión extraordinaria</td><td>03 de julio de 2020</td></tr>
<tr><td>3ra. sesión ordinaria</td><td>25 de agosto de 2020</td></tr>
<tr><td>2da. sesión extraordinaria</td><td>28 de septiembre de 2020</td></tr>
<tr><td>3ra. sesión extraordinaria</td><td>23 de noviembre de 2020</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>4. 1. 3</td><td>Colaborar con el envío, respuesta y/o difusión al personal de la CONAFOR de cuestionarios electrónicos y consultas de la UEIPPCI cuando se solicite.</td><td>Se enviaron en tiempo y forma todas las difusiones que la UEPPCI solicitó fueran difundidas al personal, se envió la consulta de: Capacitación de Integrantes del Comité 2020 y se difundió el Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2020, todas las peticiones del UEIPPCI fueron atendidas en tiempo y forma.</td></tr>
<tr><td>4.1. 4</td><td>Incorporar al SSECCOE, las evidencias digitalizadas de los documentos del CEPCI aprobados y ratificados en 2020, actividades extraordinarias y de gestión, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.</td><td>Se registraron los documentos del CEPCI aprobados y todas las actividades extraordinarias en tiempo y forma. Con base a la oportuna incorporación de las evidencias de la realización de las actividades establecidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) en el SSECCOE. La UEPPCI emitió la Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento 2020, misma que asignando un total de 100 puntos.</td></tr>
</table>

indicador	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.
Objetivo	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.
Meta	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.

No.	Actividad	Cumplimiento
4.2.1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que el CEPCI emitió para cada una de las denuncias del periodo de 01/07/2019 y el 30/06/2020	Se realizó el seguimiento a todas las denuncias del periodo 01/07/2019 y el 30/06/2020 para verificar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el CEPCI, registrando las acciones correspondientes en el SSECCOE.

indicador	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta
Objetivo	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta
Meta	Al término del 2020 el personal de la CONAFOR se encuentra suscrito a la Carta Compromiso y conoce la existencia del Código de Conducta.

No.	Actividad	Cumplimiento
4.3..1	Informar y sensibilizar la existencia de la Política Institucional de Integridad (PIIC) así como, solicitar su suscripción del manifiesto de compromiso, al personal de nuevo ingreso y personal faltante.	Se comunicó a la Gerencia de Recursos Humanos la inclusión del manifiesto de compromiso de ética y de prevención de conflictos de interés en los expedientes del personal de nuevo ingreso y se incluyó en el curso de ética y conducta de la CONAFOR, la leyenda de suscripción al manifiesto de compromiso, para que el personal la enviará electrónicamente al Comité, se obtuvo la participación 132 servidores públicos 78 hombres y 54 mujeres.
4.3.2	Difundir la PIIC a través de diversos mecanismos de comunicación interna, la importancia de cumplimiento y recordar la suscripción del manifiesto de compromiso al personal faltante.	Se invitó al personal de la CONAFOR a participar en la actualización de la PIIC 2020, donde se agregaron 3 nuevos valores institucionales, posterior a su aprobación por el CEPCI, se realizaron difusiones al personal de la PIIC y se recordó la suscripción al manifiesto de compromiso de ética. Asimismo, el documento se encuentra publicado en el portal oficial de la institución: https://www.gob.mx/conafor/acciones-y-programas/integridad-publica-comite-de-etica.

V) MEJORA DE PROCESOS

indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo

No.	Actividad	Cumplimiento
5. 1. 1	Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	Se realizó un análisis por parte del CEPCI, de los riesgos de integridad que se pueden presentar en las áreas de la CONAFOR, donde se identificaron 5 riesgos siendo los siguientes: 1.Asignación de apoyos económicos a potenciales beneficiarios del Programa de Desarrollo Forestal Sustentable 2. Pagos a personas beneficiarias 3. Contrataciones Públicas 4. Recursos Humanos 5. Recursos Financieros

2. Personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses

El personal fue capacitado sobre temas relacionados con las reglas de integridad, ética pública, hostigamiento y acoso sexual, no discriminación, entre otros, conforme a lo siguiente:

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética	
Abril	0	0	0	16	16
Mayo	0	0	0	19	19
Junio	0	0	0	19	19
Julio	0	0	0	63	63
Agosto	20	9	0	61	90
Septiembre	12	140	0	58	210
Octubre	70	96	0	5	171
Noviembre	57	276	4	23	360
Diciembre	243	78	0	24	345
Total	**402**	**599**	**4**	**288**	**1293**

Fuente: *Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal*

A continuación, se anexa la relación de los cursos impartidos al personal de la CONAFOR:

- ✓ La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público
- ✓ Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público
- ✓ ¡Súmate al Protocolo!
- ✓ Igualdad entre hombres y mujeres
- ✓ Inclusión y discapacidad
- ✓ El ABC de la igualdad y la no discriminación
- ✓ El ABC de la accesibilidad web
- ✓ Medidas para la igualdad en el marco del Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- ✓ Discriminación a personas que viven con VIH o Sida
- ✓ Migraciones, discriminación y xenofobia
- ✓ Claves para la atención pública sin discriminación
- ✓ Tolerancia y diversidad de creencias
- ✓ Código de Ética y Conducta de la CONAFOR
- ✓ Igualdad y No discriminación

Capacitación de las y los Integrantes del Comité de Ética

El 81% (29 personas) de los integrantes del Comité de Ética, se capacitó en materia las materias de ética, integridad pública, conflictos de intereses, y no discriminación, entre otros, conforme lo siguiente:

Cargo en el Comité de Ética	Número de personas que desempeñaron el cargo	Integrantes capacitados en total	Cursos acreditados				Total
			La Nueva ética e integridad en el servicio público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética	
Presidencia	2	2	1	2	0	0	3
Secretaria ejecutiva	2	2	1	2	0	2	5
Asesor OIC	1	1	1	1	0	0	2
Integrantes electos	16	12	8	10	2	3	23
Consejeros/as (AyHS)	12	9	5	4	7	2	18
Asesor (Discriminación)	3	3	2	3	0	3	8
Total	**36**	**29**	**17**	**23**	**9**	**10**	**59**

Fuente: *Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal*

3. Denuncias

En el 2020, se recibieron 7 denuncias brindándoles atención oportuna, realizando las investigaciones correspondientes en tiempo y forma y otorgando respuesta a las personas denunciantes de la atención a su denuncia, conforme lo siguiente:

Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en la CONAFOR por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2020

Tipo de denuncia y/o Valor vulnerado	Estatus de denuncia al 31 de diciembre de 2020			Total	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso	Concluida con recomendación			
Actuación pública (Hostigamiento laboral)	0	1	2	3	2	2
Respeto	2	0	0	2	0	2
No competente al Comité	2	0	0	2	0	0
Total	**4**	**1**	**2**	**7**	**2**	**4**

Fuente: *Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal*

4. Asuntos atendidos por mediación entre las partes

Las denuncias recibidas en el CEPCI durante el 2020, no fueron atendidas mediante actos de mediación debido a que los tipos de denuncia presentados no lo demandaron.

5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento

Del total de denuncias recibidas en el año, en la siguiente tabla se muestra cuántas derivaron en una recomendación del Comité y, en su caso, a cuántas de ellas se dio algún seguimiento para corroborar su implementación y efectividad:

Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2020

Tipo de denuncia y/o Valor vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total C + D + E	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Capacitación o sensibilización [C]	Difusión [D]	Ambas (C y D) [E]		
Actuación pública (Hostigamiento laboral)	1	0	0	1	Sí
Respeto	0	0	0	0	N/A
No competente al Comité	0	0	0	0	N/A
Total	**1**	**0**	**0**	**1**	

6. Identificación de 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, en la Política Institucional de Integridad se tienen identificados 26 riesgos éticos conforme los siguiente:

Falta relacionada con	Riesgo	Factor
Discriminación	Personas servidoras públicas tratadas de manera discriminatoria por parte de sus compañeras y/o compañeros.	Etnia, condición física, preferencia sexual o religión.
	Personas servidoras públicas de nivel subordinado con las mismas condiciones, tratadas de manera distinta y/o discriminatoria por parte del personal de mando superior.	
	Personas externas condicionadas 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
	Personas servidoras públicas limitadas en el acceso a oportunidades y beneficios por su género.	
Hostigamiento y acoso laboral	Personas servidoras públicas que han obstruido la rendición de cuentas.	Rendición de cuentas.
	Personas servidoras públicas tratadas con presión indebida en la función de sus labores.	Presión en la entrega y cumplimento de labores por parte de mandos superiores.
	Personas servidoras públicas amenazadas de despido.	Amenazas y hostigamiento de mandos superiores.
	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.
	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.
	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.
	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.
	Personas servidoras públicas acosadas físicamente.	Contacto físico innecesario y no deseado por parte de una persona.
	Personas servidoras públicas atacadas con comentarios o proposiciones de carácter sexual.	Difamaciones e insinuaciones sexuales por parte de una persona.
	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.

Falta relacionada con	Riesgo	Factor
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.
	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de Honestidad.	Actos contrarios a la honestidad.
Valores institucionales	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de Transparencia.	Acciones opuestas al valor transparencia.
	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.
	Personas servidoras públicas que han faltado al valor de Legalidad.	Actos que van en contra de las leyes.
	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.
Corrupción	Personas servidoras públicas que han realizado acciones de soborno.	Actos de soborno.
	Personas servidoras públicas que han abusado de sus funciones.	Abuso de funciones.
	Personas servidoras públicas que han desviado los recursos.	Desvío de recursos

7. Resultados del sondeo de percepción

Durante el cuarto trimestre del año 2020, se realizó la invitación a todo el personal de la institución para participar en el sondeo de percepción de cumplimiento al Código de Ética, realizado por la Secretaría de la Función Pública. A partir de estos resultados del sondeo, el Comité de Ética podrá emitir recomendaciones orientadas a mejorar las áreas de oportunidad identificadas en su próximo Programa Anual de Trabajo.

A continuación, se desglosan los resultados definitivos de la CONAFOR, enviados por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses:

Cantidad de respuestas: 184 respuestas recibidas				
Tipo	**Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...**	**Calificación Nivel Administración Pública Federal**	**Calificación Nivel Sector**	**Calificación de la CONAFOR**
Principio	Legalidad	8.8	8.11	8.88
	Honradez	8.72	8.07	9.01
	Lealtad	8.69	8.01	8.69
	Imparcialidad	8.53	7.91	8.67
	Eficiencia	8.79	8.15	8.88
	Economía	8.83	8.17	8.9
	Disciplina	8.77	8.04	8.74
	Profesionalismo	8.8	8.08	8.71
	Objetividad	8.66	7.97	8.64
	Transparencia	8.89	8.21	9.02
	Rendición de cuentas	8.7	7.99	8.7
	Competencia por mérito	8.37	7.54	8.21
	Eficacia	8.78	8.01	8.78
	Integridad	8.77	8.03	8.79
	Equidad	8.75	8.08	8.83
Valor	Interés Público	8.84	8.13	8.86
	Respeto	8.88	8.18	8.79
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.24	8.98
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.25	8.94
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.26	9.09
	Cooperación	8.81	8.06	8.66
	Liderazgo	8.71	7.95	8.46
	Promedio	**8.77**	**8.07**	**8.78**

Resultados de las preguntas con relación al Código de Conducta (PIIC) de la CONAFOR:

“Conozco el Código de Conducta...”	91.40
“ Es claro y sencillo de entender”	92.30
“Me permite saber cómo debo actuar...”	91.80

8. Peticiones ciudadanas recibidas

Se recibió 1 petición ciudadana, la cual no resultó de competencia para el CEPCI, por lo que se le brindó respuesta a la persona informándole las atribuciones del CEPCI y canalizándole al área correspondiente para la atención a su petición.

9. Buenas prácticas para el fomento de la integridad

Se realizaron las siguientes actividades para el fomento de la integridad que complementaron la capacitación del personal:

- Vinculación con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) para la capacitación en línea del personal en materia igualdad y no discriminación durante el periodo de abril a diciembre de 2020.
- Mediante el uso del convenio con la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) se capacitó al personal de la CONAFOR y sus familiares, en el mes de noviembre en Igualdad y No Discriminación.
- Se realizaron 87 difusiones enviadas a través de correo electrónico a todo el personal, referentes a temas relacionados con la materia de ética pública.
- Se fortaleció la capacitación del personal mediante los oficios UAF-550/2020 y UAF-598/2020 donde se solicitó el apoyo de mando para otorgar las facilidades al personal subordinado de realizar los cursos de la " Nueva Ética e Integridad en el servicio público" y "Los Conflictos de Intereses en el servicio público", a fin de fortalecer la capacitación del personal.

Estadística de acciones para el fomento de la integridad			
Vinculación externa de capacitación	**Difusiones**	**Capacitación del personal**	**Total de acciones**
2	87	2	101

10. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas

El CEPCI emitió 1 acción de mejora en la Unidad de Operación Regional derivado a la detección de conductas contrarias a la ética pública. La acción de mejora consistió en gestión de la impartición de un curso de trabajo en equipo con enfoque de género para un grupo específico en la Gerencia Estatal de Chiapas.

El objetivo de este curso consistió en que las y los participantes identificarán su estilo de interacción humana en el trabajo, así como las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la conducta de sus compañeros de trabajo y las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la calidad, los resultados y el ambiente laboral de su área de trabajo y de esta manera resolver los desafíos constantes que representa la convivencia y la operación de las actividades en la Gerencia.

El presente Informe Anual de Actividades 2020 fue aprobado por las y los integrantes del CEPCI en la primera sesión ordinaria celebrada el 27 de enero de 2021.