

COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Código de Conducta



CONAFOR

COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Índice

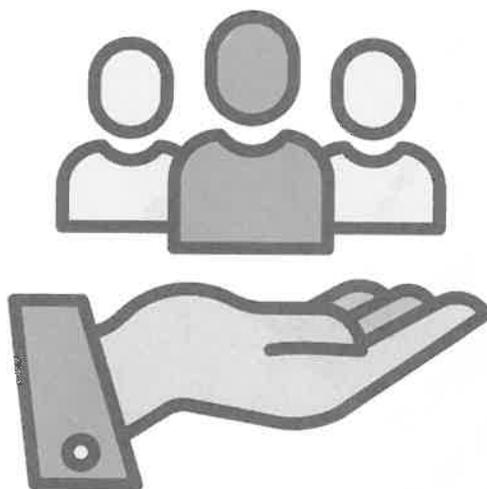
1. Introducción.....	3
2. Objetivo.....	4
3. Marco Jurídico	5
4. Mensaje del Director General.....	6
5. Carta compromiso.....	7
6. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.....	8
7. Nuestra ética pública	9
8. Conductas de las personas servidoras públicas de la CONAFOR.....	10
9. Sanciones al incumplimiento del Código de Conducta	13
10. Valores institucionales.....	14
10.1 Riesgos Éticos.....	15
11. Instancias de implementación.....	18
Glosario.....	20
Aprobación	21
Anexo 1: Carta compromiso de cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.....	22
Anexo 2: Mecanismo de participación de las personas servidoras públicas en la actualización del Código de Conducta.....	23

1. Introducción

El Código de Conducta (CDC) antes denominado Política Institucional de Integridad (PIIC), a la fecha ha servido para consolidar un ambiente favorable a la integridad de las personas servidoras públicas de la CONAFOR, así como a la disuasión de conductas contrarias a la integridad, fortaleciendo los principios y valores éticos en la entidad.

La formulación de la presente actualización al CDC, atiende a lo establecido en los artículos 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 6, 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 3, fracción I, 4, fracción I y 23, segundo párrafo de la Ley Federal de Austeridad Republicana, así como lo dispuesto en el artículo 20, fracción II y cuarto transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Federal y la Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal de fecha 10 de enero de 2023, emitida por la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCMAPF) de la Secretaría de la Función Pública.

Conforme a las disposiciones legales antes mencionadas, resulta necesario que todas y todos nos involucremos en una cultura organizacional en la que, a través de nuestras acciones, se manifiesten los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Del mismo modo, acorde a los valores como el interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad, no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.



2. Objetivo

El Código de Conducta tiene como objetivo promover una cultura ética en las personas servidoras públicas de la CONAFOR, a fin de fortalecer el compromiso para realizar sus funciones conforme a los principios legales y constitucionales que están vinculados con los valores y reglas de integridad que rigen el servicio público y que por tanto debemos observar y aplicar en el desempeño de nuestro empleo, cargo o comisión.

El CDC pretende influir en la práctica de la función pública para impulsar personas servidoras públicas íntegras y responsables, además de ser un instrumento aplicable y reconocido, de ejecución de los valores y principios institucionales.

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 de identidad de género, las referencias o alusiones hechas al género masculino son solo de carácter lingüístico y representan la alusión a todas las personas sin distinción de género.

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

- **Misión:** 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. Mensaje del Director General

Personal de la Comisión Nacional Forestal Presente

A través de nuestra labor como personas servidoras públicas y la trascendental importancia que representa para el país debido a nuestra contribución al sector forestal que influye directamente en el bienestar social, la conservación y restauración de nuestros recursos naturales para propiciar una responsabilidad ambiental en la población.

Es nuestro deber asumir el compromiso de desarrollar nuestras funciones bajo los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia, así como el actuar con ética, integridad y respeto en alineación a las normas jurídicas vigentes, que es lo que nos ayudará a convertir el Sector Ambiental y a coadyuvar en la misión de la construcción de un Gobierno austero, honesto, incluyente, transparente y de iniciativas.

Tengamos siempre presente que nuestro país necesita un organismo de confianza, por ello, en cada tarea que realicemos debemos de ser embajadores(as) de los principios, valores y conductas delineados en este documento, asumiendo la ética pública como un deber, identificando y previniendo conflictos de intereses, que en caso de haber consultas en esa materia serán remitidas por el Comité de Ética a la UCMAPF.

Para asegurarnos de que todas y todos cumplamos con estos estándares, el Comité de Ética ha elaborado el presente Código de Conducta, que no solo es una guía de comportamiento digno si no que también nos invita a erradicar cualquier forma de corrupción, discriminación, hostigamiento o acoso sexual, para contar con un ambiente laboral favorable así como brindar un servicio público de la más alta calidad. Es importante tener en cuenta que el incumplimiento por parte de las personas servidoras públicas de la CONAFOR de este documento, podrá ser objeto de denuncia ante el Comité.

La implementación de este Código, es crucial para mantener la integridad de nuestra Institución, por lo que resulta indispensable su aplicación de todas y todos nosotros.



Luis Meneses Murillo
Director General

3. Marco Jurídico

El actuar de las y los servidores públicos se apegará al contenido de las leyes y demás instrumentos jurídicos y administrativos que resulten aplicables, de los cuales se mencionan a continuación de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

LEYES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).
- Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).
- Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable (LGDSF).
- Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LGPED).
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).
- Ley Federal de Austeridad Republicana (LFAR).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND).

ACUERDOS

- Acuerdo por el que se da a conocer la modificación al Estatuto Orgánico de la Comisión Nacional Forestal, DOF: 16/12/2022
- Acuerdo por el que se da a conocer el Estatuto Orgánico de la Comisión Nacional Forestal. DOF: 30/04/2021. Acuerdo por el que se da a conocer el Estatuto Orgánico de la Comisión Nacional Forestal. DOF: 30/04/2021.
- 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 emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética. DOF: 28/12/2020.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal. DOF: 08/02/2022.

NORMAS

- Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal de fecha 10 de enero de 2023, emitida por la UCMAPF de la Secretaría de la Función Pública.

5. Carta compromiso

Todas las personas servidoras públicas que laboren o presten sus servicios en la CONAFOR suscribirán de manera voluntaria la “Carta compromiso de cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta” (Anexo 1) y la entregarán de manera impresa al Comité de Ética para incorporarse a su expediente laboral, con la finalidad de que manifiesten su compromiso explícito de cumplir y observar las disposiciones establecidas en ambos instrumentos.



Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigor del presente Código de Conducta, hayan suscrito la Carta compromiso, no estarán obligadas a suscribirla nuevamente.

La Carta compromiso podrá ser entregada de acuerdo a la dinámica vigente que el Comité de Ética, determine y/o enviarla escaneada debidamente llenada y firmada al correo: comitedeetica@conafor.gob.mx. El desconocimiento del CDC

no exime su cumplimiento, ni evita la suscripción de la Carta compromiso, el Comité podrá solicitar se suscriba nuevamente cuando derivado de futuras actualizaciones así se requiera.

En todo momento, el personal podrá obtener y consultar la “*Carta compromiso de ética y de prevención de conflictos de intereses*”, en la página oficial de la CONAFOR, ingresando a la dirección electrónica: www.gob.mx/conafor, apartado “Acciones y Programas”, subapartado “Comité de Ética”, así como en el [anexo 1](#) de este documento o a través del hipervínculo: <https://www.gob.mx/conafor/acciones-y-programas/integridad-publica-comite-de-etica>.



6. Ámbito de aplicación y obligatoriedad

El Código de Conducta, es de aplicación general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas de todos los niveles jerárquicos incluyendo al personal de base, que desempeñen un empleo, cargo o comisión al interior de la CONAFOR. Asimismo, este Código, es un instrumento orientador para las personas que presten sus servicios en la institución, como prestadores(as) de servicio profesional, practicantes su servicio social o prácticas profesionales, personal externo, entre otras.

En el desarrollo de sus funciones y conocimiento de los asuntos que implique un presunto incumplimiento del CDC, cualquier persona podrá interponer una denuncia o hacer de conocimiento a los miembros del Comité de Ética y del Órgano Interno de Control, quienes, dentro del ámbito de su competencia realizarán las investigaciones correspondientes, actuando con reserva y discreción y ajustarán sus determinaciones acorde a los principios constitucionales y reglas de integridad del servicio público.

A fin de dar cumplimiento a este Código, **todo el personal activo adscrito a la CONAFOR deberá de cumplir y dar lectura al CDC al momento de su ingreso laboral y de forma anual**, a fin de mantenerse informado de las actualizaciones que pudiesen generarse al presente documento.

El CDC, estará disponible de manera permanente en la dirección electrónica: www.gob.mx/conafor, apartado "Acciones y Programas", subapartado "Comité de Ética" y el diario oficial de la federación.

Importante: el desconocimiento del CDC, no exime a ninguna persona servidora pública de su cumplimiento.



7. Nuestra ética pública

La ética pública consiste en el conocimiento y aplicación de los principios, valores, reglas de integridad y compromisos del servicio público federal, conforme a lo establecido en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, de acuerdo a lo siguiente:

<p>Respeto a los derechos humanos Promuevo, respeto, protejo y garantizo la dignidad de todas las personas</p>	<p>Legalidad Conozco y aplico las normas que rigen mis funciones y conductas.</p>	<p>Honradez Actúo con rectitud.</p>	<p>Lealtad Correspondo a la confianza de la sociedad, actuando con vocación de servicio</p>
<p>Imparcialidad Otorgo el mismo trato a todas las personas y actúo con objetividad</p>	<p>Eficiencia Hago uso de los recursos públicos de manera austera, logrando los mejores resultados</p>	<p>Eficacia Actúo con profesionalismo y disciplina para cumplir los objetivos institucionales</p>	<p>Transparencia Proporciono la información pública con la que cuento, protegiendo la que sea clasificada como reservada</p>



del servicio público:

Por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente como base de una conducta orientada a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones al servicio de la ciudadanía en general.

Los **valores del servicio público**, nos sirven para contar con un ambiente laboral apropiado que incida de forma directa e indirecta en la sociedad. A continuación, se muestran las definiciones de los valores

<p>Respeto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva. 	<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentren a su cargo. 	<p>Cooperación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio a la sociedad. 	<p>Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las personas servidoras públicas deben respetar y cuidar el patrimonio cultural y natural de la nación, así como el de cualquier otra.
---	---	--	---

Las reglas de integridad¹ por su parte son preceptos que permiten enfrentar dilemas éticos, ante una situación determinada del servicio público. En caso de encontrarse en algún conflicto, las reglas son nuestras aliadas para optar por la decisión que más se ajuste a la ética pública.

Reglas de Integridad	
1.	Actuación, desempeño y cooperación con la integridad
2.	Trámites y servicios
3.	Recursos humanos
4.	Información pública
5.	Contrataciones públicas
6.	Programas Gubernamentales
7.	Licencias, permisos, autorización y concesiones
8.	Administración de bienes muebles e inmuebles
9.	Control interno
10.	Procesos de evaluación
11.	Procedimiento administrativo

La aplicación de los valores y reglas garantizan que las actividades que realizamos en la institución se realicen de manera transparente, con ética, un ambiente laboral apropiado y un gobierno libre de corrupción.

8. Conductas de las personas servidoras públicas de la CONAFOR

El presente Código considera, ante todo, la búsqueda del beneficio común, la prevención de los conflictos de intereses, los actos y riesgos de corrupción y la promoción de una cultura de igualdad laboral; así como la eliminación de toda forma de discriminación.

Para la elaboración de este Código, el Comité de Ética realizó la revisión y propuesta del mismo, adicionalmente, solicitó la participación de todo el personal de la CONAFOR, mediante la realización de una encuesta electrónica para que las personas servidoras públicas de esta institución, externarán sus comentarios y sugerencias sobre el contenido del documento. Para conocer los resultados se puede consultar el [anexo 2](#) de este documento.

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.



¹ Reglas de integridad y valores actualizados durante el 2023, según lo establecido en el CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal vigente.



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 las condiciones estructurales y normativas que permitan su adecuado funcionamiento, la actuación ética y responsable de cada persona servidora pública. Por lo tanto, las y los servidores públicos observarán la aplicación de las directrices que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades. Asimismo, de manera enunciativa más no limitativa, el persona de la CONAFOR, **deberá ajustar su desempeño de acuerdo las siguientes conductas que se describen a continuación:**

1. Actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, con estricto apego a la normatividad		
Regla de integridad aplicable: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad	Principio o valor que promueve: Principio> Honradez	Normativa aplicable: Artículo 7 del Código de Ética
2. Privilegiar la máxima publicidad de la información pública, atendiendo de manera diligente los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación correspondiente. Además, difundir proactivamente información gubernamental dentro de su competencia, generando valor para la sociedad y promoviendo un gobierno abierto sin dejar de proteger los datos personales bajo su custodia		
Regla de integridad: Información pública	Principio o valor que promueve: Principio> Transparencia	Normativa: Artículo 12 del Código de Ética
3. Desempeñar sus labores bajo los principios constitucionales en el proceso de contrataciones públicas, bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos garantizando las mejores condiciones para el Estado de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal de Austeridad Republicana		
Regla de integridad: Contrataciones públicas	Principio o valor que promueve: Principios> Honradez, Imparcialidad y eficiencia	Normativa: Artículos 7, 9 y 10 del Código de Ética
4. Realizar sus funciones sin utilizar su cargo público para obtener beneficios personales de tipo económico, privilegios, favores de cualquier índole y/o perjudicar a terceros en el otorgamiento y operación de los subsidios y apoyos de programas gubernamentales		
Regla de integridad: Programas gubernamentales	Principio o valor que promueve: Principios> legalidad, honradez, lealtad	Normativa: Artículo 7 fracciones II, III, IV, y XI, XII de la LGRA
5. Atender los trámites y otorgar su servicio a las personas usuarias de manera respetuosa, eficiente, oportuna, incluyente e imparcial, brindando un trato igualitario y evitando acciones que menoscaben la dignidad humana, derechos, libertades o constituyan alguna forma de discriminación		
Regla de integridad: Trámites y servicios	Principio o valor que promueve: Principios> respeto a los derechos humanos	Normativa: Artículo 5 del Código de Ética
6. Realizar sus funciones sin utilizar su cargo público para obtener beneficios personales de tipo económico, privilegios, favores de cualquier índole y/o perjudicar a terceros en el otorgamiento y operación de los subsidios y apoyos de programas gubernamentales		
Regla de integridad: Programas gubernamentales	Principio o valor que promueve: Principios> legalidad, honradez, lealtad	Normativa: Artículo 7 fracciones II, III, IV, y XI, XII de la LGRA

7. Ejecutar los procedimientos de recursos humanos y de planeación de estructuras apeándose al principio de honradez

Regla de integridad: Recursos Humanos	Principio o valor que promueve: Principios> honradez	Normativa: Artículo 7 del Código de Ética
--	---	--

8. Operar con eficiencia, transparencia y honradez en los procedimientos de baja, enajenación, transferencia y uso de bienes 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

Regla de integridad: Administración de bienes muebles e inmuebles	Principio o valor que promueve: Principios> eficiencia, eficacia y transparencia	Normativa: Artículos 10, 11 y 12 del Código de Ética
--	---	---

9. Asumir 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

Regla de integridad: Control Interno	Principio o valor que promueve: Principio> transparencia	Normativa: Artículo 19 inciso IX del Código de Ética
---	---	---

10. Hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas

Regla de integridad: Procedimiento administrativo	Principio o valor que promueve: Principio> legalidad	Normativa: Artículo 7 fracción I de la LGRA
--	---	--

11. Fomentar un ambiente laboral positivo de respeto mutuo, libre de violencia y discriminación a cualquier persona servidora pública así como a la ciudadanía en general evitando en todo momento acciones como hostigamiento o acoso laboral así como agredir, o intimidar a una persona

Regla de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad	Principio o valor que promueve: Principio>respeto a los derechos humanos Valores > respeto y cooperación	Normativa: Artículos 5 y 16 del Código de Ética y Artículo 7 fracción VII de la LGRA
--	--	---

12. Conducirse brindando un trato digno, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso de índole sexual, respetando en todo momento los derechos humanos universales

Regla de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad	Principio o valor que promueve: Principio>respeto a los derechos humanos Valores > respeto y cooperación	Normativa: Artículos 5 y 16 del Código de Ética y Artículo 7 fracción VII de la LGRA
--	--	---

13. Cumplir con el orden jurídico, el combate a la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados

Regla de integridad: Contrataciones públicas	Valor>eficiencia	Artículo 3 fracción I de la LFAR
---	------------------	----------------------------------

14. Verificar el cumplimiento de los requisitos en los procesos relacionados con licencias, permisos, autorizaciones y concesiones y actuar con legalidad, transparencia, objetividad e imparcialidad, priorizando siempre el bienestar de la sociedad y el cumplimiento de la normativa vigente.

Regla de integridad: Licencias, permisos, autorización y concesiones	Regla de integridad: Licencias, permisos, autorización y concesiones	Artículo 3 fracción I de la LFAR
---	--	----------------------------------

9. Sanciones al incumplimiento del Código de Conducta

El incumplimiento del presente Código debe denunciarse ante el Comité de ética a través del formato de denuncias disponible en: <https://www.gob.mx/conafor/acciones-y-programas/integridad-publica-comite-de-etica> y enviarlo a la dirección de correo electrónico: comitedeetica@conafor.gob.mx.

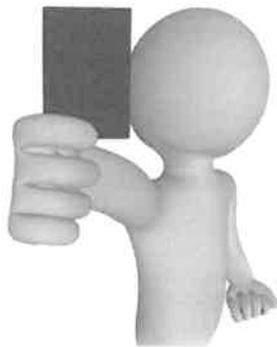
En caso de que el Comité, emita un pronunciamiento a una persona servidora pública, podrá realizarlo bajo las siguientes determinaciones:

- I. Recomendaciones individuales: serán dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética o Código de Conducta;
- II. Recomendaciones generales: cuando el Comité de Ética advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varias unidades administrativas.
- III. Dar por concluido el asunto: al no advertir vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta correspondiente; o bien, por configurarse alguno de los supuestos previstos en el numeral 68 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

En el caso de las recomendaciones señaladas en los incisos I y II, éstas deberán estar orientadas a realizar acciones de capacitación, sensibilización, difusión o mejora de procesos, a fin de evitar que las vulneraciones identificadas sigan ocurriendo.

Cualquier denuncia que sea de conocimiento del Comité de Ética, será atendida conforme a lo establecido en el "ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética" DOF: 28/12/2020.

Cuando el Comité de Ética, advierta elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas dará vista a las instancias de vigilancia y control correspondientes.



10. Valores institucionales

Los valores institucionales son los cimientos fundamentales que sustentan y dan dirección al funcionamiento de una organización. Estos valores, representan los principios éticos y morales que orientan el comportamiento de los miembros de la institución tanto en su interacción interna como en su relación con el entorno externo.

En la CONAFOR, se reconoce la importancia de establecer una cultura organizacional sólida y una guía clara para las personas servidoras públicas que laboran en la institución, a fin de asegurar que todas las actividades se lleven a cabo de manera coherente, transparente y responsable, en línea con la misión y visión de la organización. A continuación, se presentan los valores institucionales de la CONAFOR, los cuales son de especial 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 incluyendo la ideología política</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 Adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás con empatía, generosidad y diligencia para contribuir al bienestar colectivo</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 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 Comprender que todas las personas tenemos opiniones, intereses y necesidades diferentes</p>
<p>No discriminación Envuelve el no realizar ninguna práctica discriminatoria que impida el reconocimiento o ejercicio de los derechos de cualquier persona</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>Inclusión Garantizar la participación equitativa, respetuosa y sin barreras de todas las personas, reconociendo su diversidad, para que se sientan aceptadas, involucradas y puedan contribuir plenamente</p>	<p>Trabajo en equipo Son nuestros conocimientos, habilidades y esfuerzos sumados en forma colaborativa para alcanzar las metas institucionales reaccionando de manera empática y armónica con los demás y como parte de un todo</p>	<p>Disciplina Es la capacidad de actuar de forma ordenada y perseverante cotidianamente para poder lograr el objetivo deseado superando serenamente los contratiempos que puedan surgir</p>

10.1 Riesgos Éticos

De conformidad con el artículo 20, fracción III del Código de Ética de la Administración Pública Federal, los riesgos éticos son entendidos como las situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de Corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia o entidad y que deberán ser detectados a partir del diagnóstico para la elaboración del Código de Conducta.

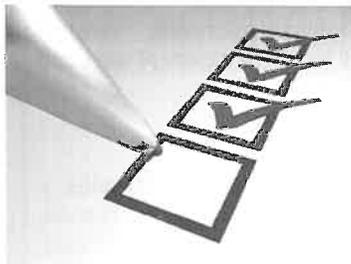
A continuación, se presentan los riesgos éticos a los que el personal de la CONAFOR puede ser sensible en el desempeño de sus funciones conforme a lo siguiente:

Riesgo	Descripciones del riesgo	Recomendaciones para prevenir el riesgo
Discriminación	Tratar a personas de manera discriminatoria por parte de sus compañeras o compañeros	Respetar a todas las personas 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
	Tratar a personas de manera distinta 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
Igualdad y Equidad de género	Condicionar al personal externo 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
	Tratar a las personas de manera diferente por su género por parte de sus compañeras, compañeros o superiores	Brindar un trato digno a hombres y mujeres sin distinción de género, respetando la diversidad sexual y de identidad
	Limitar a las personas en el acceso a oportunidades y beneficios por su género	Respetar el otorgamiento de permisos, facilidades o beneficios sin distinciones de género a cualquier persona
Rendición de Cuentas	Obstruir la rendición de cuentas	Fomentar la transparencia y la responsabilidad al mantener intacta y accesible toda la información necesaria para el control y evaluación en la asignación de beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entidades, por parte de las autoridades facultadas

Riesgo	Descripciones del riesgo	Recomendaciones para prevenir el riesgo
Hostigamiento y Acoso Laboral	Ejercer presión indebida en la entrega y cumplimiento de labores por parte de mandos superiores	Promover un entorno de trabajo respetuoso y seguro, donde se fomenta la colaboración y se evita cualquier forma de hostigamiento, agresión, amedrentamiento, acoso, intimidación o amenaza hacia colegas de todas las jerarquías en la organización.
	Personas servidoras públicas amenazadas de despido	
	Forzar a hacer trabajos en contra de sus principios o que ponen en riesgo su integridad	Ser una figura ejemplar frente a compañeros y compañeras, personal de menor y mayor jerarquización asumiendo un papel de liderazgo de manera coherente en todas las acciones y decisiones
	Agredir física o verbalmente a una persona por parte de sus compañeros(as) o superiores	Brindar un trato basado en el respeto, destacar los logros y éxitos de las y los miembros del equipo y fortalecer la cohesión del equipo y mejora el clima laboral
	Descalificación por parte de mandos superiores hacia su personal subordinado (ridiculizar, avergonzar, etc.)	
Hostigamiento y Acoso Sexual	Acosar verbalmente a una persona con comentarios con insinuación sexual	Comunicarse con un lenguaje respetuoso e inclusivo, evitando cualquier expresión o uso de lenguaje que degrade a las personas o intente sexualizarlas de manera inapropiada
	Molestar personas con comentarios hirientes u otras formas de acoso verbal por parte de sus compañeros(as) o superiores, de manera personal o por medios electrónicos	
	Molestar a personas con bromas, comentarios, gestos u acciones con insinuación sexual por diversos medios de comunicación	Utilizar la comunicación respetuosa y constructiva, evitando hacer comentarios, burlas, piropos o bromas de naturaleza sexual hacia otras personas, ya sea de forma presencial o a través de cualquier medio de comunicación
	Personas difamadas por la difusión de rumores sexuales (en persona, por escrito, por teléfono o cualquier medio de comunicación) sobre su persona, vida sexual o identidad de género	Respetar la privacidad y dignidad de cada individuo, evitando difundir rumores o divulgar cualquier tipo de información sobre la vida sexual de las personas, centrándonos en promover un ambiente de confianza, respeto y discreción
	Realizar contacto físico innecesario y no deseado hacia una persona sin su consentimiento	Sembrar el respeto personal y los límites de cada individuo evitando cualquier forma de contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones con cualquier persona
	Difamaciones e insinuaciones sexuales por parte de una persona	Dar trato respetuoso y digno hacia todas las personas, evitando expresar insinuaciones de naturaleza sexual hacia cualquier individuo
	Obligar a realizar actividades a cambio de un beneficio de carácter sexual	Promover la justicia y la igualdad en el entorno laboral al evitar cualquier forma de represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual

Riesgo	Descripciones del riesgo	Recomendaciones para prevenir el riesgo
Incumplimiento a los principios y valores del servicio público	Faltar al cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta	Manifestar el compromiso por escrito de actuar de manera responsable para garantizar en todo momento los principios constitucionales, valores éticos y las reglas de integridad que rigen al servicio público
	Cumplir de manera responsable y diligente sus funciones en alineación a su descripción de puesto y al logro de los objetivos establecidos	Actuar conforme a los principios constitucionales y legales de Respeto a los Derechos humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia
	Manipular información bajo custodia o a la cual se tenga acceso en el desempeño de funciones mediante sustracción, divulgación, ocultamiento, alteración, destrucción total o parcial, sin justificación legítima o autorización correspondiente	Actuar bajo los principios de transparencia y honradez en el uso de la información, brindando claridad sobre cómo se recopila, almacena, utiliza y comparte, y garantizando que se cumplan las leyes y regulaciones aplicables
Corrupción	Llevar a cabo actos u omisiones a cambio de obtener un beneficio para sí o para un tercero en el desempeño de sus funciones	Conducirse con integridad e imparcialidad en la gestión y otorgamiento de trámites, servicios y beneficios sin recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, tanto para beneficio personal como en representación de terceros
	Personas servidoras públicas involucradas en los procedimientos de contratación que favorezcan a terceros	Capacitación en materia de responsabilidad de sus funciones, conocimiento de las leyes aplicables y sus consecuencias en caso de incumplimiento; así como en materia de adquisiciones y obras
	Ofrecer, entregar o aceptar dinero, bienes, favores u otros beneficios para influir indebidamente en el ejercicio de una función pública	Actuar con imparcialidad y legalidad en los procesos en el desempeño de sus funciones ellas y denunciar cualquier caso de cohecho y colaborar con las autoridades para combatir la corrupción
Desvío de recursos	Las personas beneficiarias no reciben el depósito de los recursos económicos	La persona servidora pública asigna los recursos financieros de forma correcta y a quien corresponde bajo los procedimientos establecidos observando los principios constitucionales y de austeridad
	Hacer uso indebido de los recursos materiales, financieros y humanos a cambio de un beneficio personal	Aplicar con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado, los bienes y medios de que disponga con motivo del ejercicio del cargo público
Conflicto de Intereses	Intervenir en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro	La persona servidoras pública de la CONAFOR, se excusarán de intervenir en cualquier procedimiento en caso de que pudiera existir un posible conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y harán de conocimiento a su superior jerárquico, así como a la autoridad competente

11. Instancias de implementación



Del cumplimiento y vigilancia²:

La Secretaría de la Función Pública, los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control, en las dependencias y entidades de la administración pública federal, conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilarán la observancia de lo dispuesto en el Código de Ética. El Comité de Ética, vigilará el cumplimiento y aplicación del Código de Conducta de la CONAFOR.

De las denuncias:

Cualquier persona podrá presentar una denuncia por presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética o en el Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados, ante las instancias siguientes:

Comité de Ética

- Atiende denuncias por presuntas vulneraciones a los Códigos. De ser el caso, emitirá recomendaciones capacitación, sensibilización y difusión de los principios, valores y reglas de integridad, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público del personal que labora en la CONAFOR.
- Contacto: comitedeetica@conafor.gob.mx

Órgano Interno de Control

- Autoridad encargada de atender denuncias por posibles faltas administrativas conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Contacto: quejas@conafor.gob.mx

De las consultas:

Cualquier persona podrá realizar consultas en materia de ética pública o de conflictos de intereses ante al Comité de Ética. Las consultas en materia de conflictos de intereses que se realicen ante el Comité de Ética de la CONAFOR se remitirán a la UCMAPF, de conformidad con lo establecido en los numerales 91 a 94 de los lineamientos generales³ y deberán:

- I. Presentarse por escrito, en formato físico o electrónico;
- II. Señalar nombre y medio electrónico para recibir notificaciones;
- III. Hacer un planteamiento claro y sucinto, y
- IV. Adjuntar a su escrito los documentos o evidencias vinculadas con los hechos y motivos de la consulta.⁴

² Según lo establecido en el artículo 21 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, vigente.

³ ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética DOF: 28/12/2020.

De la **interpretación**⁵:

Corresponde a la Secretaría de la Función Pública la interpretación administrativa del Código de Ética, así como resolver los casos no previstos en el mismo. Para el Comité de Ética de la CONAFOR, corresponde la interpretación del presente documento.

De las **acciones de capacitación o difusión**:

El Comité de Ética, será el encargado de gestionar la implementación de acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública relacionadas con el presente Código de Conducta institucional y el Código de Ética.



⁵ Artículo 23 de Código de Ética de la Administración Pública Federal. DOF: 08/02/2022



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. Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.

Código de Ética. CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal. DOF: 08/02/2022, que establece los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas así como las obligaciones y mecanismos institucionales para su implementación e instancias para denunciar su incumplimiento.

Cohecho. Exigir, aceptar, obtener o pretender obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de sus funciones, cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como persona servidora pública, que podría consistir en dinero; valores; bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado; donaciones; servicios; empleos y demás beneficios indebidos para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.

Comité de ética. Órganos democráticamente integrados en los Entes Públicos referidos en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética, los cuales tienen a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.

Compromiso. Obligación contraída.

Conflicto de interés. Posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

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

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.

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 Generales. Los establecidos en el *ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética DOF: 28/12/2020*.

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 del presente documento, 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",

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.

Aprobación

El presente Código de Conducta fue aprobado mediante el acuerdo 0307072023 emitido por las y los integrantes del Comité de Ética el día 07 de julio de 2023 en la Tercera Sesión Ordinaria. Asimismo, se establece que las correcciones que fueren realizadas por el Órgano Interno de Control, la Dirección General, la Coordinación General Jurídica o la Secretaría de la Función Pública posterior a esta fecha, las mismas serán analizadas y en su caso, incluidas por la comisión con la supervisión de la Presidencia y Secretarías del Comité, según corresponda, para lo cual se informará al pleno del Comité a través de correo electrónico.

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral Décimo tercero de los Lineamientos para la emisión del Código de Ética al que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el numeral 8 párrafo primero de la Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal de fecha 10 de enero de 2023, emitida por la UCMAPF de la Secretaría de la Función Pública, se procederá a la gestión correspondiente para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

El Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación en dicho órgano de difusión oficial y se difundirá periódicamente al personal de la institución.



Luis Meneses Murillo
Director General

Anexo 1: Carta compromiso de cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta

En apego al “Código de Ética de la Administración Pública Federal” y al “ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”, manifiesto mi conocimiento del Código de Conducta (CDC) 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 de manera voluntaria y bajo protesta de decir verdad** mi compromiso de tener 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 corresponden a mi empleo, cargo o comisión en Entidad de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto(a).
- Cumpliré con los principios, valores y reglas de integridad del servicio público.
- Cumpliré con los valores institucionales vigentes de la CONAFOR.
- Desarrollaré de manera efectiva, las conductas por las que está conformado el Código de Conducta de la CONAFOR.
- Me conduciré con rectitud sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio adicional, 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 en un probable conflicto de interés, me excusaré por escrito ante mi jefe inmediato de participar en ese proceso, procedimiento o situación y en este supuesto, el jefe inmediato, a más tardar, 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, determinará y resolverá a la persona servidora pública.
- 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 el Código de Conducta de la CONAFOR y en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, vigentes, consciente de las responsabilidades administrativas en las que pudiera incurrir en el desarrollo de mi trabajo, en caso de cometer conductas contrarias a la ética del servicio público. Asimismo, 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 y con la comunidad.

Consciente de que solo a través de un esfuerzo constante y conjunto podremos ejercer un servicio público ético e íntegro, adicional a lo anterior, de manera voluntaria me comprometo a:

Nota: La carta compromiso, contendrá la fecha, nombre completo, cargo, área de adscripción y firma de la persona servidora pública, conforme al formato vigente establecido por el Comité de Ética.

Anexo 2: Mecanismo de participación de las personas servidoras públicas en la actualización del Código de Conducta

Se solicitó la participación de todo el personal de la CONAFOR, mediante la realización de una encuesta electrónica con preguntas cuantitativas y cualitativas para que las personas servidoras externarán sus comentarios y sugerencias sobre el contenido del documento.

A continuación, se muestran los resultados del mecanismo de participación realizado a través de la encuesta en mención:

Respuestas obtenidas: 90 personas.

1. ¿Consideras importante agregar conductas adicionales a las que se muestran en el Código de Conducta de la CONAFOR?



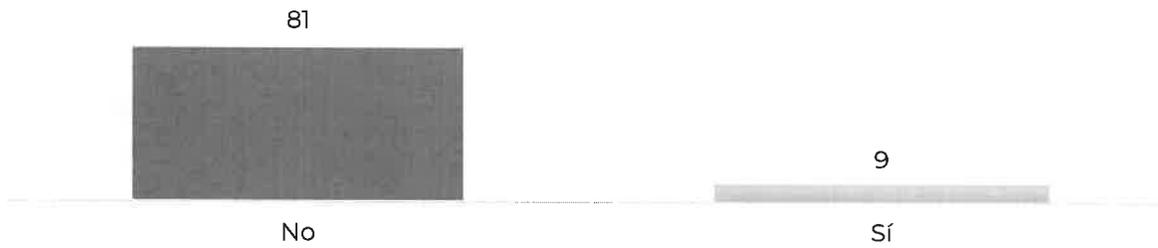
2. En la página 16, donde se enlistan los valores institucionales: ¿Consideras importante agregar o quitar algún valor de los que ya existen?



3. De las páginas 17 a 19, donde se señalan los riesgos éticos: ¿Consideras que existe algún otro riesgo ético al que el personal de la CONAFOR, se encuentra potencialmente expuesto y es importante agregar?



4. ¿Consideras necesario agregar algún apartado en la Política de Institucional de Integridad de la CONAFOR?



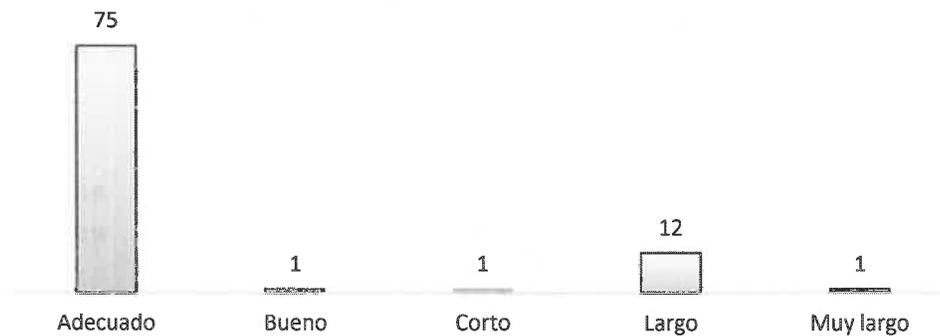
5. ¿Consideras que el lenguaje utilizado en la Política de Institucional de Integridad es claro e incluyente?



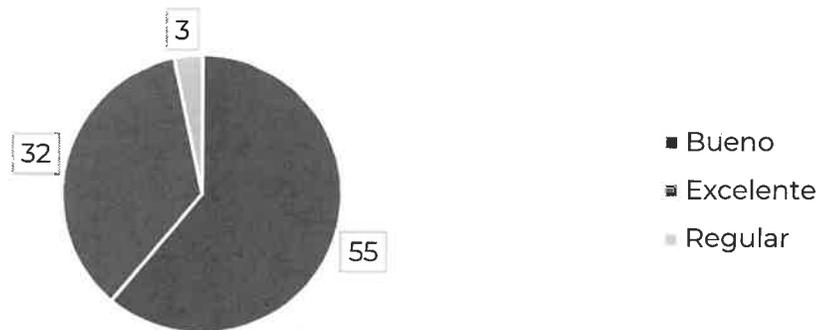
6. ¿Cómo consideras que el formato (diseño) de la Política de Institucional de Integridad?



7. ¿Cómo consideras la extensión (número de páginas y contenido) de la Política de Institucional de Integridad?



8. En general. ¿Cómo consideras el contenido de la Política de Institucional de Integridad?



9. ¿De qué manera propones que se dé a conocer esta Política, al interior de la institución?

Sesiones informativas presenciales	6
Talleres presenciales donde se interactúe su conocimiento a través de dinámicas	1
Curso de capacitación	17
Sesiones informativas digitales y presenciales	20
Virtual a través de todos los medios de comunicación digital	18
Poniéndola en práctica	5
Visitas presenciales por el Comité	3
Impresiones físicas	10
Sin comentarios	2
Seminarios virtuales o presenciales	1
Hacer exposiciones en pueblos y para el público en general	1
Videos	1
Mediante el ejemplo de los altos directivos	1
Virtual e impresiones físicas	3
Personalizando el documento a cada uno de los empleados y/o personas que interactúan con la CONAFOR, independientemente de su contratación	1
Total	90

10. ¿Deseas agregar algún comentario o propuesta adicional?

71 personas no emitieron comentarios, mientras que 19 personas comentaron lo siguiente:

- Cambiar el título del documento ¿Es Código de Conducta o Política? Los términos confunden
- Que se aplique este documento y se respete
- Que los altos mandos apliquen estos documentos
- Tomar en cuenta que los cursos sirven para el desarrollo humano
- Que se impartan cursos de estos temas a manera de prevención no cuando ya surgen o pasan los problemas en áreas de trabajo
- Respeto entre todas y todos
- Que el Comité y Recursos Humanos supervisen las áreas
- Reducir el contenido del documento
- Me parece importante contar con estos instrumentos que nos guíen a un mejor desempeño profesional, laboral y humano
- Mejorar e innovar
- Investigar las conductas de los altos mandos
- Considera que debería de existir una mayor difusión sobre las políticas de la institución.
- Buscar siempre el bien común en todo sentido
- Considero es completo solamente ejecutar al 100% por los que formamos parte de la institución.
- Den a conocer los resultados y respuestas de esta encuesta
- Me gusta mucho que la CONAFOR en conjunto con otras instancias se están interesando en la inclusión e igualdad.
- Que se aplique y no se quede nada más en papel

- "Los valores, derechos y demás como prestaciones dentro de esta Política esta amplia y muy completa"
- Sería importante, realizar encuestas de desempeño de subordinados a Jefes y/o para mejora del liderazgo en servidores públicos, encuestas para evaluar ambiente laboral.

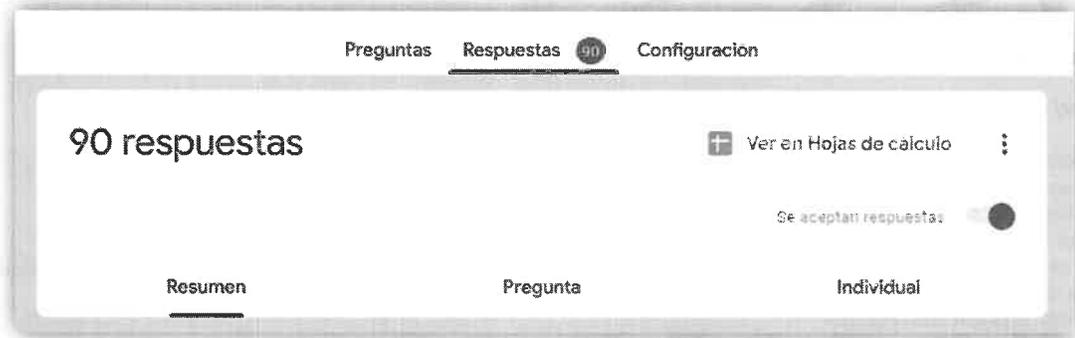
Los comentarios externados por el personal, consistentes en incluir mejoras y modificaciones, fueron analizados por el Comité de Ética e incluidos al documento presente.

Evidencia de la aplicación del mecanismo de participación:



Formulario utilizado

digital



Evidencia de respuestas obtenidas