MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Informe Anual de Actividades

2022

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Índice

Presentación 3

1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2022 4

2. Personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses 8

3. Atención a denuncias 9

4. Asuntos atendidos por mediación entre las partes 9

5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento 9

6. Identificación de riesgos éticos 10

7. Resultados del sondeo de percepción 12

8. Peticiones ciudadanas recibidas 12

9. Buenas prácticas para el fomento de la integridad 13

10. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas 16

Aprobación 17

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. A continuación, 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 2022.

1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2022

El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2022 del CEPCI, consistió en un conjunto de actividades comunes las cuales están previstas para todos los CEPCI de la Administración Pública Federal (APF) y su seguimiento se realiza por parte de la por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), 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.

En el presente ejercicio, se establecieron 16 actividades evaluables por la UEPPCI. A continuación, se presentan los indicadores, objetivos y metas establecidas en el PAT 2022, así como los resultados obtenidos por cada actividad programada:

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines.	
Meta	El porcentaje de personas servidoras públicas de CONAFOR que durante la actual administración han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines, supera un mínimo acumulado de 60% u otro valor que permite tener una certeza razonable que hacia el año 2024 se alcanzará el 100 por ciento.	
Clave	**Actividad**	**Cumplimiento**
1.1.1	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética haya acreditado, al término de 2022, al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilizaciones en línea provistas o sugeridas por la UEPPCI.	Durante el periodo 2019-2022, el 85% de los integrantes del CEPCI cuenta con al menos un curso de capacitación en línea provista o sugerida por la UEPPCI.
1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo acrediten al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, prevención de la discriminación, o Ley Federal de Austeridad Republicana.	Mediante correo electrónico se impulsó la capacitación del personal para que participará en los cursos en línea siguientes: • Los conflictos de Intereses en el servicio público • Nueva Ética pública en el ejercicio público • ¡Súmate al Protocolo! • Igualdad entre hombres y mujeres • Cursos del CONAPRED Y se obtuvieron 553 personas capacitadas durante el ejercicio 2022, acumulando un total de 2996 (94%) de personas capacitadas durante el periodo 2019-2022.

Indicador	Indicador de eficacia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses.	
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.	
Meta	Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses que se presentan al Comité de Ética (CE) en CONAFOR, son atendidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles.	
Clave	**Actividad**	**Cumplimiento**
1.2.1.	Brindar asesoría y orientación en las materias de ética pública y conflicto de intereses y, en caso de recibirlas, remitir oportuna y adecuadamente las consultas sobre esta última materia a la UEPPCI.	Durante el ejercicio 2022, se recibieron las siguientes solicitudes: • 6 solicitudes de orientación y consulta en las materias de ética pública. Las cuales fueron atendidas en un plazo menor a 15 días hábiles de acuerdo a su fecha de recepción.

II) DIFUSIÓN		
Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.	
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de CONAFOR en materia de ética pública y conflicto de intereses.	
Meta	Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses, 2022, son atendidas por el CE dentro de los plazos establecidos por la UEPPCI.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
2. 1. 1.	Gestionar la difusión de materiales provistos por la UEPPCI sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines, en términos el Programa Anual de Difusión.	Se difundió información relativa al CEPCI a través de correo institucional dirigido a todo el personal, obteniendo un total de 65 difusiones enviadas durante el ejercicio 2022 sobre temas relativos a la ética pública como valores y principios del mes, hostigamiento y acoso sexual, Código de Ética, Código de Conducta Institucional y materiales afines.
2. 1. 2.	Desarrollar materiales o contenidos propios, y gestionar su difusión en términos del Programa Anual de Difusión sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines.	Se realizaron 6 difusiones relacionadas a los conflictos de intereses de servicio público enviadas por correo electrónico al todo el personal y 2 fueron incluidas como frase en los recibos de nómina institucional durante el ejercicio 2022, dando un total de 8 difusiones. Asimismo, se realizaron diversas difusiones propias dentro de las difusiones reportadas en la actividad 2.1.2.

III) DENUNCIAS		
Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.	
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de CONAFOR.	
Meta	Al finalizar el año 2022, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
3. 1. 1.	Concluir la atención y registro de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética en 2021.	Se concluyó la atención y registro al 100% en la plataforma Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE) denuncias presentadas ante el Comité de Ética en el ejercicio 2021.
3. 1. 2.	Registrar las denuncias que se reciban en el Comité de Ética y atender aquellas que resulten de competencia del mismo, conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	Se recibieron un total de 16 denuncias de las cuales resultaron 15 se encuentran atendidas en su totalidad y solo 1 se encuentra en proceso de atención, derivado a la fecha de admisión ante el CEPCI.
3. 1. 3.	Entregar al OIC o UR un reporte estadístico de las denuncias que involucren presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, y atender las solicitudes de aclaración o complementación que, en su caso, sean requeridas, a efecto que este último pueda desarrollar una compulsa en la materia.	A través del oficio UAF-328-2022, se entregó el reporte estadístico de denuncias que involucren presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual durante el 2021, en donde se informó la recepción las siguientes denuncias:

Folio de denuncia	Tipo de denuncia	Determinación por parte del CEPCI
CE-CONAFOR-0001-2021	Acoso sexual	Se emitió pronunciamiento de acciones de sensibilización y difusión específicas.
CE-CONAFOR-00017-2021	Hostigamiento sexual	Se emitió pronunciamiento acciones de capacitación específica para la persona denunciada y se solicitó intervención de las áreas competentes en materia laboral.

Indicador	Indicador de seguimiento a recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés
Objetivo	Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltos por el CE de CONAFOR.
Meta	Al finalizar el año 2022, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, resueltas por el CE de CONAFOR, han tenido al menos una acción de seguimiento.

Clave	Actividad	Cumplimiento
3. 2. 1.	Realizar acciones de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos para las denuncias atendidas por el Comité de Ética.	Se realizó el seguimiento de todas las denuncias del periodo 01/01/2022 al 31/12/2022 para verificar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el CEPCI.

IV) GESTIÓN	
Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, 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 Comité de Ética en CONAFOR.

No.	Actividad	Cumplimiento
4. 1. 1.	Actualizar el directorio de integrantes del Comité de Ética.	Se realizaron todas las actualizaciones del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, conforme a los plazos establecidos por la UEPPCI.
4. 1. 2.	Brindar continuidad o, en su caso, desarrollar una campaña o estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta (Suscripción de Carta Compromiso).	Se continua con el seguimiento de la campaña establecida desde el 2020 en donde el personal activo rinde protesta al "Manifiesto de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" (Carta compromiso) al momento de su ingreso a la CONAFOR, y que fue establecida en el apartado 4 de manera permanente en la Política Institucional de Integridad (PIIC). En ese sentido, 307 personas manifestaron por escrito su protesta de cumplir el Código de Conducta de la CONAFOR, derivado a su ingreso a la institución durante el 2022. Asimismo, se realizan diversas difusiones por correo electrónico para que el personal que no cuenta con su manifestó, se suscriba al mismo.
4. 1. 3.	Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI realice durante 2022.	Se atendieron en tiempo y forma todas las solicitudes y requerimientos que la UEPPCI emitió.

Indicador	Indicador de atención a peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética e integridad pública.
Objetivo	Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética e integridad pública, sean presentadas al Comité de Ética de CONAFOR, por cualquier ciudadano o ciudadana.
Meta	Al finalizar el año 2022, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética e integridad pública, se presenten al Comité de Ética de CONAFOR, son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes.

Clave	Actividad	Cumplimiento
4. 2. 1.	Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para atender las peticiones o propuestas que, en materia de ética e integridad pública, sean presentadas por cualquier persona al Comité de Ética.	No se recibieron peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética e integridad pública.

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 de CONAFOR.	
Meta	Identificar los riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos CONAFOR.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
5. 1. 1.	Desarrollar la etapa que corresponda para prevenir o mitigar riesgos éticos en procesos institucionales sustantivos, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	Durante octubre de 2022, a través de los oficios UAF-CEPCI-021 y 022-2022, se solicitó a las áreas sustantivas que participaron en la etapa 2 de los riesgos identificados, que informaran aquellas acciones de seguimiento realizadas al 31 de octubre de 2022.

Indicador	Indicador general de eficacia en la gestión de propuestas de mejora en materia de riesgos institucionales de integridad.	
Objetivo	Identificar los controles existentes para prevenir o mitigar riesgos de integridad en procesos sustantivos de CONAFOR.	
Meta	Identificar la existencia de controles para tres o más riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos de CONAFOR.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
5. 1. 2.	Generar insumos para mejorar la gestión de riesgos éticos institucionales, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	Se realizó un informe de identificación de Riesgos Éticos en los Procesos Institucionales, que contiene las etapas desarrolladas durante el periodo del 2020 al 2022 en materia de mitigar riesgos éticos en procesos institucionales sustantivos, en términos de la guía emitida por la UEPPCI. Dicho informe fue entregado al Enlace de Administración de Riegos de la institución con copia al Órgano Interno de Control a través del oficio UAF-CEPCI-023-2022.

Indicador	Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflicto de intereses.	
Objetivo	Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.	
Meta	El Comité de Ética implementa al menos una buena práctica en su actuación durante 2022.	
Clave	**Actividad**	**Cumplimiento**
5.2.1	Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la UEPPCI, como las mejores entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la APF.	Se realizó la buena práctica: Eticlips y Etidesafíos del 30 de mayo al 28 de octubre de 2022, obteniendo un total de 783 personas beneficiadas con la práctica, que consistió en la realización de vídeo clips para difundir de manera digital, el contenido del Código de Ética de la Administración Pública Federal para la promoción de la integridad y ética pública y lograr que el personal se identifique, conozca y familiarice con el Código. Los eticlips realizados fueron los siguientes: • ¿Conoces el Código de Ética de la Administración Pública Federal?, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=badmW-TSdPY • Valores y principios del servicio público, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=QTldYLrMa7E • Hostigamiento y Acoso Sexual, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=PGglh3kZjDQ Asimismo, se compartieron dinámicas interactivas con contenido de los principios y valores del servicio público de manera digital, los etidesafíos realizaron fueron: • Eticrucigrama: actividad de texto con contenido de los valores del servicio público. • Sopa ética: actividad de texto con contenido de las reglas de integridad del servicio público.

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, ética pública, perspectiva de género entre otros, conforme a lo siguiente:

Número de personas servidoras públicas de la CONAFOR que acreditaron cursos sobre los temas:					
Año	**Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público**	**Conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público**	**Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual**	**Vinculados a la promoción de la Ética Pública b/**	**Total**
2019	0	0	37	674	**711**
2020	93	253	4	288	**638**
2021	5	12	17	1049	**1082**
2022	7	5	0	553	**565**
Acumulado	**105**	**270**	**57**	**2564**	**2996**

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

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

A continuación, se anexa la relación de los cursos y videoconferencias mediante los cuales fue capacitado el 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*
- ✓ *Principios de la educación inclusiva*
- ✓ *Tolerancia y diversidad de creencias*
- ✓ *Medidas para la igualdad en el marco de La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*
- ✓ *Inclusión y discapacidad*
- ✓ *Diversidad sexual, inclusión y no discriminación*
- ✓ *Claves para la atención pública sin discriminación*
- ✓ *Foro en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.*

Asimismo, 17 personas (85%) de 20 integrantes del Comité de Ética se encuentran capacitados en al menos un curso en materia de ética, integridad pública, conflictos de intereses, no discriminación, entre otros, conforme lo siguiente:

Número de integrantes del Comité de Ética en CONAFOR, que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública durante el periodo 2019-2022"						
Cargo en el Comité de Ética	**Capacitaciones en Nueva ética e integridad en el servicio público**	**Capacitaciones en Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público**	**Capacitaciones en Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual**	**Capacitaciones en otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética**	**Total de capacitaciones recibidas**	**Total de integrantes capacitados**
Presidencia	2	2	0	0	4	**2**
Secretaría ejecutiva	1	2	1	0	4	**2**
Secretaría técnica	2	2	1	1	6	**2**
Integrantes OIC	0	1	0	2	3	**2**
Integrantes electos	7	7	2	1	17	**9**
Total	24	15	20	10	7	17

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

3. Atención a denuncias

Durante el ejercicio 2022, se recibieron 16 denuncias en total las cuales fueron atendidas de acuerdo a los plazos establecidos en los Lineamientos Generales del Comité de Ética, conforme lo siguiente:

Denuncias presentadas por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, **según estatus de las mismas al 31/12/2022**						
Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	**Archivada** (A)	**En curso** (B)	**Concluida con recomendación** [C]	**Total** A + B + C	**Se dio vista al Órgano Interno de Control**	**Seguimiento a la recomendación emitida** [S]
Liderazgo	3	1	5	9	7	6
Respeto a los derechos humanos (I, II y III)	1	0	0	1	2	1
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. IV)	1	0	1	1	0	1
Respeto	1	0	0	1	1	0
Transparencia	1	0	0	1	0	0
Tema no es competencia del Comité	3	0	0	3	0	0
Total	**9**	**1**	**6**	**16**	**10**	**8**

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 2022, no fueron atendidas a través de actos debido a que por la naturaleza del tipo de denuncias presentadas no resultó la necesidad de aplicar esta práctica.

5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento

Del total de denuncias atendidas por el CEPCI, la tabla siguiente desglosa las denuncias concluidas según su tipo y condición de seguimiento en el presente ejercicio:

Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2022				
Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	**Capacitación o sensibilización [C]**	**Difusión [D]**	**Ambas [E]**	**Total C + D + E**
Liderazgo	0	1	0	1
Respeto a los derechos humanos Respeto a los derechos humanos (I, II y III)	1	0	0	1
Respeto	0	0	0	0
Respeto a los Derechos Humanos (Frac. IV)	0	0	0	0
Liderazgo	0	0	1	1
Liderazgo	0	0	1	1
Liderazgo	0	0	1	1
Liderazgo	0	0	1	1
Liderazgo	0	0	1	1
Liderazgo	0	0	0	0
Liderazgo	0	0	0	0
Transparencia	0	0	0	0
Tema no es competencia del Comité	0	0	0	0
Tema no es competencia del Comité	0	0	0	0
Tema no es competencia del Comité	0	0	0	0
16	**1**	**1**	**5**	**7**

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

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.

A continuación, se presentan los siguientes 9 riesgos éticos a los que el personal de la CONAFOR puede ser sensible, ratificados durante el 2022 y que fueron establecidos en la Política Institucional de Integridad desde el 2021, conforme lo siguiente:

Riesgo	Descripciones del riesgo	Acciones de prevención y/o abstenciones
Discriminación	Tratar a personas de manera discriminatoria por parte de sus compañeras y/o compañeros.	Respetar a todas las personas sin distinciones basadas en el origen étnico o nacional conforme lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
	Tratar a personas 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.
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 diferente manera por su género por parte de sus compañeras, compañeros y/o superiores.	Brindar un trato digno a hombres y mujeres sin distinción de género.
	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	Personas servidoras públicas que obstruyen la 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
Hostigamiento y Acoso Laboral	Personas servidoras públicas tratadas con presión indebida en la entrega y cumplimento de labores por parte 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 amenazadas de despido.	
	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.
	Agredir a una persona verbal o físicamente por parte de sus compañeros(as) y/o superiores	Brindar un trato basado en el respeto y en los derechos humanos entre y para todas las personas servidoras públicas.
	Personas descalificadas en el desempeño de sus funciones (ridiculizar, avergonzar, etc.) por parte de mandos superiores. .	

Hostigamiento y Acoso Sexual	Acosar verbalmente a una persona con comentarios con insinuación sexual.	Abstenerse de emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual
	Personas molestadas por parte de sus compañeros(as) y/o superiores personalmente o por medios electrónicos con comentarios con insinuación sexual, molestos y otras formas de acoso verbal.	
	Molestar a personas con 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 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.	Abstenerse de difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
	Personas acosadas mediante contacto físico innecesario y no deseado por parte de otra persona.	Abstenerse de tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
	Personas atacadas con comentarios o proposiciones de carácter sexual. (Difamaciones e insinuaciones sexuales) por parte otra una persona.	Abstenerse de expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
	Personas obligadas a realizar actividades a cambio de un beneficio de carácter sexual.	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.
Incumplimiento a la Política Institucional de Integridad (PIIC)	Personas servidoras públicas que no han cumplido con la aplicación de la PIIC y a cualquier valor ético.	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.
Corrupción	Personas servidoras públicas sobornadas.	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.
	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.
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.
	La persona servidora pública hace 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	La persona servidora pública interviene 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.

7. Resultados del sondeo de percepción

Los indicadores que se presentan a continuación, corresponden al procesamiento de las respuestas de las personas servidoras públicas que participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2022), realizada por parte de UEPPCI, en el último trimestre de 2022. Los resultados para el CEPCI de la CONAFOR fueron los siguientes:

Cantidad de respuestas válidas (base de datos depurada):		***773***		
Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio o Valor		***Administración Pública Federal***	***Ramo***	***Ente público***
Principio	Respeto a los Derechos Humanos	8.29	8.17	8.36
	Fracción I	8.4	8.35	8.51
	Fracción II	8.27	8.17	8.30
	Fracción III	8.38	8.17	8.29
	Fracción IV	8.26	8.22	8.23
	Fracción V	8.04	7.83	7.92
	Fracción VI	7.53	6.88	6.83
	Legalidad	8.23	7.99	7.94
	Honradez	8.15	7.86	8.05
	Lealtad	8.15	7.84	7.96
	Imparcialidad	7.99	7.64	7.82
	Eficiencia	8.08	7.92	7.94
	Eficacia	8.32	8.26	8.44
	Transparencia	8.32	8.43	8.68
Valor	Respeto	8.29	8.18	8.36
	Liderazgo	7.92	7.59	7.50
	Cooperación	8.08	7.87	7.87
	Entorno Cultural y Ecológico	8.37	8.61	8.94
Promedio de todos los principios y valores.		8.18	8.03	8.15

Resultados para la pregunta sobre el Código de Conducta del Ente Público:

"Conozco el Código de Conducta..."	8.19	8.46	8.31

8. Peticiones ciudadanas recibidas

El CEPCI de la CONAFOR no recibió peticiones ciudadanas, referentes a impulsar el comportamiento ético de las personas servidoras públicas de la CONAFOR.

Únicamente se · recibieron 6 solicitudes de orientación y consulta en materia de ética pública, las cuales fueron atendidas en un plazo menor a 15 días hábiles de acuerdo a su fecha de recepción.

9. Buenas prácticas para el fomento de la integridad

Se realizaron las siguientes actividades para el fomento de la integridad conforme lo siguiente:

1. 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 febrero a noviembre de 2022.
2. Se realizaron 68 difusiones enviadas a través de correo electrónico a todo el personal referente a temas relacionados con la materia de ética pública.
3. Se realizó la **buena práctica: eticlips y etidesafíos,** a continuación se desglosa a detalle el contenido, la implementación y los resultados obtenidos:

   Objetivo: Dar a conocer la importancia del cumplimiento y aplicación del Código de Ética de la Administración Pública Federal y la Política Institucional de Integridad de la CONAFOR (Código de Conducta).

   Descripción de la implementación de la buena práctica: Se realizaron videos para difundir de manera digital, el contenido del Código de Ética de la Administración Pública Federal para la promoción de la integridad y ética pública y lograr que el personal se identifique, conozca y familiarice con el Código.

   Los eticlips realizados fueron los siguientes:

   1. ¿Conoces el Código de Ética de la Administración Pública Federal?, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=badmW-TSdPY
   2. Valores y principios del servicio público, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=QTldYLrMa7E
   3. Hostigamiento y Acoso Sexual, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=PGgIh3kZjDQ

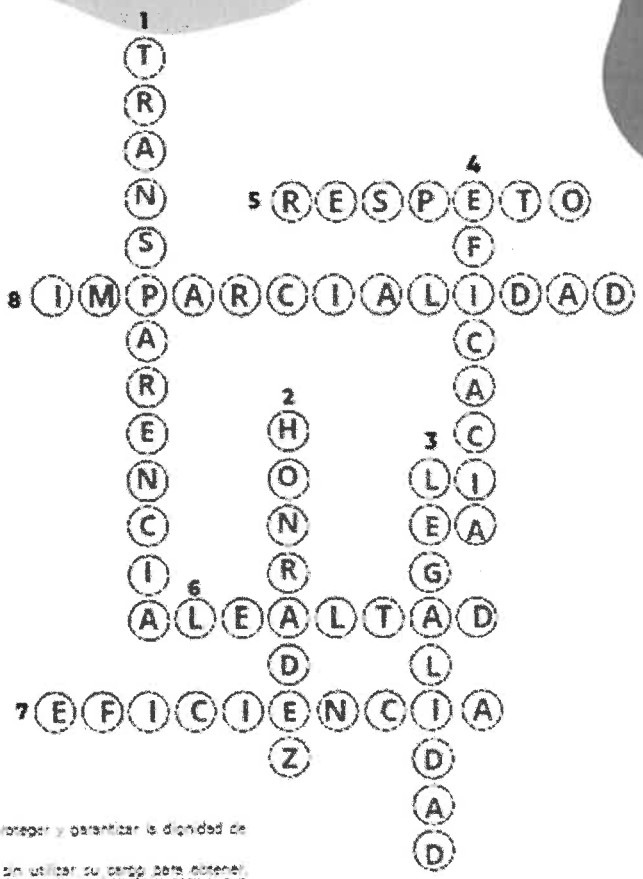
   Asimismo, se compartieron dinámicas interactivas con contenido de los principios y valores del servicio público de manera digital. Los etidesafíos realizaron fueron:

   - Eticrucigrama: actividad de texto realizada con el contenido específico de los valores del servicio público.
   - Sopa ética: actividad de texto realizada con el contenido específico de las reglas de integridad del servicio público.

CONAFOR

ÉTICRUCIGRAMA

CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal



VERTICAL

- 1.- Promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.
- 2.- Actuar con rectitud sin utilizar su cargo para obtener, pretender obtener o aceptar cualquier beneficio para sí o a favor de terceras personas.
- 3.- Conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, actuando sólo conforme a ellas.
- 4.- Profesionalismo y disciplina que da cumplimiento a lo objetivos institucionales con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento.

HORIZONTAL

- 5.- Promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.
- 6.- Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido, con vocación de servicio, profesionalismo a favor de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés público.
- 7.- Ejercer los recursos públicos con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad.
- 8.- Brindar a toda persona física y moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición.

CONAFOR

SOPA ÉTICA

Busca las palabras de la lista

S	E	R	V	I	C	I	O	P	U	B	L	I	C	O	O
P	P	V	A	N	E	T	A	N	C	A	N	E	P	L	C
D	D	D	A	G	C	T	E	A	C	M	G	C	D	D	O
O	T	D	B	L	U	D	B	T	U	B	O	U	T	D	O
B	I	R	I	R	O	A	D	U	M	O	R	S	I	R	C
L	E	C	E	D	U	R	E	R	P	E	D	U	E	R	O
I	R	U	N	C	D	N	E	E	L	N	C	D	R	T	O
G	R	D	T	L	I	E	R	S	I	T	L	I	R	O	P
A	A	R	E	P	D	A	M	E	R	E	P	D	A	G	E
T	D	L	D	C	C	S	L	Z	S	D	C	D	D	Z	R
O	E	U	T	I	L	R	E	S	P	E	T	O	E	A	A
R	A	R	O	P	D	C	M	E	C	E	P	D	A	R	C
I	D	N	D	C	D	S	L	Z	S	D	C	D	D	E	I
O	Z	U	T	C	L	A	Z	Q	I	T	Z	L	M	D	O
C	E	R	E	D	U	C	O	N	D	U	C	T	A	I	N
U	R	T	N	C	D	N	D	A	N	N	C	D	R	L	D
C	E	R	E	T	I	C	A	R	C	E	K	U	K	R	G
M	W	C	B	A	N	X	K	A	N	X	Q	H	R	L	D
C	E	R	I	G	U	A	L	D	A	D	K	U	K	R	G

1. Valores
2. Respeto
3. Liderazgo
4. Ética
5. Cooperación
6. Conducta
7. Cumplir
8. Obligatorio
9. Igualdad
10. Servicio público

Aplicación y difusión:

La aplicación de la práctica fue del 30 de mayo al 28 de octubre de 2022 y su difusión se realizó de manera electrónica a través del correo institucional de Comité de Ética hacia todo el personal. Las difusiones se realizaban de única ocasión y la publicación de los etivídeos se encuentra publicada de forma permanente publicada en el canal de YouTube oficial de la institución.

Se obtuvieron un total 783 personas beneficiadas con la práctica implementada.

Resultados a destacar:

- Se obtuvieron felicitaciones por parte del personal en la realización de los vídeos.
- El personal participo en las dinámicas de texto de forma voluntaria y se reflejó interés en las dinámicas.
- Se superó el número previsto de personas beneficiadas con la práctica.
- La práctica fue realizada bajo el principio de austeridad republicana, debido a que solamente se hizo uso de la herramienta tecnológica y recursos humanos de la institución con los que ya se cuentan para implementar esta práctica, no se requirió utilizar en ningún momento recursos financieros nuevos o adicionales.
- La participación de los(as) integrantes del Comité de Ética de la CONAFOR, es mayor en comparación con años anteriores y genera presencia, confiabilidad e identificación institucional.

10. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas

A efecto de prevenir y mitigar las posibles conductas contrarias a la ética a las que el personal de la CONAFOR puede ser sensible, el CEPCI emitió 4 recomendaciones de acciones de mejora, conforme lo siguiente:

No.	Área	Tipo de acción recomendada	Descripción
1	Promotoría de Desarrollo Forestal en la Ciudad de México	Capacitación	Gestión de un curso de trabajo en equipo y comunicación asertiva para todo el personal del área.
2	Gerencia de Manejo del Fuego	Recomendación	Se recomendó realizar acciones a favor del fortalecimiento de valores, integración y trabajo en equipo para la mejora de las relaciones humanas entre su personal.
3	Promotoría de Desarrollo Forestal en Hidalgo	Sensibilización	Colocación de carteles en los campamentos y lugares concurridos de la Promotoría, que contengan: el procedimiento para presentar una denuncia ante el CEPCI, las medidas de prevención para mitigar conductas relacionadas al acoso sexual y hostigamiento sexual, Ley Olimpia y el Código de Ética.
4	Promotoría de Desarrollo Forestal en Hidalgo	Sensibilización	Plática de sensibilización sobre la no discriminación, igualdad entre hombres y mujeres y prevención del acoso y hostigamiento sexual para todo el personal del área.

Aprobación

El presente Informe Anual de Actividades 2022, fue aprobado por las y los integrantes del CEPCI en la cuarta sesión ordinaria celebrada el 10 de diciembre de 2022. La información recibida al 31/12/2022 fue incluida y aprobada en la primera sesión ordinaria del CEPCI celebrada el 26 de enero de 2023.

Alma Gpe. Godoy Ramos
Presidenta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés