



MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Informe Anual de Actividades 2023

**Comité de Ética
Comisión Nacional Forestal**



Índice

Presentación.....	3
1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2023.....	4
2. Personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.....	6
3. Atención a denuncias, estatus de las mismas y sentido de las determinaciones.....	8
4. Denuncias atendidas por mediación entre las partes.....	8
5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento.....	8
6. Identificación de riesgos éticos.....	9
7. Resultados del Sondeo de Percepción.....	11
8. Peticiones Ciudadanas Recibidas.....	12
9. Acciones de mejora propuestas por el Comité de Ética en las Unidades Administrativas.....	12
10. Buenas prácticas para el fomento de la integridad.....	13
___Aprobación del Informe Anual de Actividades 2023.....	13



Presentación

El Comité de Ética (CE), es el órgano al interior de la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), 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.

La existencia del CE, 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** (Lineamientos Generales), 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 de Ética 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 CE con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el ejercicio 2023.



1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2023

El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2023 del CE, consistió en un conjunto de actividades previstas para todos los Comités de Ética de la Administración Pública Federal (APF), propuestas por parte de la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCMAPF), a partir de una revisión sistemática a las obligaciones establecidas para dichos comités, con el objetivo de homologar su actuación.

En el presente ejercicio, se establecieron 25 actividades evaluables por la UCMAPF (antes UEPPCI). A continuación, se presentan resultados de las actividades establecidas en el PAT 2023:

No.	Clave	Actividad	Resultados
1	5.1.1.	Entregar al Órgano Interno de Control información sobre las denuncias atendidas por el CE.	Mediante el oficio UAF-CEPCI-001/2023, se entregó satisfactoriamente al Órgano Interno de Control en la CONAFOR, el listado de denuncias clasificadas como presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual atendidas por CE durante el 20223
2	5.1.2.	Entregar al Órgano Interno de Control un reporte de los riesgos éticos institucionales y los controles para mitigarlos, que el Comité de Ética haya identificado en el periodo 2020-2022.	A través del oficio UAF-CEPCI-002/2023, se entregó satisfactoriamente el reporte de los riesgos éticos institucionales que el CE identificó durante el periodo 2020-2022 al Órgano Interno de Control en la CONAFOR.
3	4.1.1.	Incorporar en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE) el Informe Anual de Actividades (IAA) 2022.	Se incorporó satisfactoriamente en la plataforma del SSECCOE, el documento del IAA 2022 firmado y aprobado por las y los integrantes del Comité.
4	4.1.2.	Registrar en el SSECCOE los resultados de las actividades realizadas 2022.	Se realizó el registro de todas las actividades realizadas durante el 2022 en el SSECCOE y adjuntando las evidencias documentales correspondientes.
5	4.1.3.	Responder el cuestionario electrónico de autoevaluación anual del desempeño del Comité de Ética, 2022.	Se atendió la respuesta a dicho cuestionario en tiempo y forma, conforme lo indicado por la Unidad de Control y Mejora de la APF.
6	4.1.6.	Validar en el SSECCOE las actividades aprobadas en el PAT 2023.	Se validaron las actividades aprobadas en el PAT 2023 en el SSECCOE, el cual fue aprobado el día 28 de marzo de 2023.
7	4.1.7.	Incorporar al SSECCOE el PAT 2023 aprobado.	El día 18 de mayo de 2023, se incorporó el documento del PAT 2023, firmado por las y los integrantes del CE en la plataforma del SSECCOE como corresponde.
8	2.1.1.	Difundir materiales sobre las atribuciones del Comité de Ética.	Se difundió información sobre las atribuciones del Comité de Ética a través de correo institucional dirigido a todo el personal dentro de las 110 difusiones realizadas durante todo el ejercicio 2023.
9	3.2.1.	Dar seguimiento a las denuncias del periodo 2018-2023, que hayan tenido acuerdo de mediación o recomendación por parte del CE, que al 30/06/2023 no dispongan de información sobre la implementación correspondiente.	Todas las denuncias recibidas del periodo 2018 al 2023, cuentan con el seguimiento realizado y registrado en el apartado de denuncias del SSECCOE.
10	5.1.3.	Incorporar el Código de Conducta 2023, e incorporar la solicitud de opinión del código de conducta 2023.	El Código de Conducta 2023 de la CONAFOR, fue aprobado el día 7 de julio de 2023 y se incorporó la solicitud de opinión del Código de Conducta al SSECCOE el 28 de julio de 2023, para la revisión correspondiente de la Unidad de Control y Mejora de la APF.
11	2.1.2.	Difundir materiales para impulsar la suscripción de la Carta Compromiso de conocer y cumplir el Código de Conducta.	Se continúa con la aplicación de la campaña establecida desde el 2020, donde el personal de nuevo ingreso rinde protesta al "Manifiesto de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses" (Carta compromiso) al momento de su incorporación a la CONAFOR. Asimismo, para el personal activo de todos los niveles, se emitió el oficio UAF-CEPCI-005-2023, solicitando el apoyo para dar lectura al Código de Ética de la Administración Pública Federal y Código de Conducta Institucional, con el objeto de que posterior a su lectura las personas servidoras públicas del área a su cargo, se suscribieran al "manifiesto de compromiso de ética y de prevención de conflictos de intereses" de la CONAFOR.



No.	Clave	Actividad	Resultados
12	2.1.5.	Difundir materiales para promover la ética pública y la prevención de la actuación bajo conflicto de Interés.	Se difundieron los materiales para promover la ética pública y la prevención de la actuación bajo conflictos de interés a través de correo institucional dirigido a todo el personal dentro de las 110 difusiones realizadas durante todo el ejercicio 2023.
13	4.1.8.	Incorporar al SSECCOE el "Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual" y el "Posicionamiento de no tolerancia a actos de corrupción".	El 7 de julio de 2023, se incorporó al sistema SSECCOE, el Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual de la CONAFOR. Asimismo, el 13 de julio de 2023, se incorporó el "Posicionamiento de cero tolerancia a los actos de corrupción en la Comisión Nacional Forestal". Ambos documentos, han sido suscritos y emitidos por el Director General de la institución.
14	1.1.1.	Promover y gestionar que las personas integrantes del Comité de Ética se capaciten en las materias de ética pública y de prevención de la actuación bajo conflictos de Interés.	Se proporcionó a las y los integrantes del CE, información de los cursos de capacitación disponibles y sugeridos por la UCMAPF, para que a manera de compromiso tomen al menos dos cursos de ellos y se reafirmó el dicho compromiso mediante el oficio UAF-CEPCI-012/2023.
15	1.1.2.	Promover y gestionar que las personas servidoras públicas del organismo acrediten los curso de capacitación o sensibilización provistos por la SFP por medio de la plataforma SICAVISP, o por otras instituciones.	Se emitió el oficio UAF-CEPCI-012/2023, donde se solicitó al personal de nivel confianza y eventual, la acreditación durante el 2023, de al menos 2 cursos de capacitación en materia de ética pública y similares, con el objeto de que el 100% personal mencionado se encuentre capacitado en esta materia. Asimismo, en colaboración con diversas áreas de la CONAFOR, se gestionó el diseño e impartición de un curso virtual denominado: "La ética y la igualdad de género en el servicio público" dirigido al personal de base. Los resultados del personal capacitado se podrán visualizar en el apartado dos de este informe.
16	4.1.9.	Someter el anteproyecto de Código de Conducta a la autorización de la persona Titular del Ente Público.	A través del UAF-CEPCI-037/2023, el 21 de noviembre de 2023, se sometió a la autorización del Director General, el proyecto final del Código de Conducta 2023. Donde se obtuvo una opinión favorable con algunas recomendaciones, las cuales fueron solventadas en su totalidad.
17	2.1.3.	Difundir el "Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual" y el "Posicionamiento de cero tolerancia a los actos de corrupción".	El Pronunciamiento y Posicionamiento respectivamente, se encuentran publicados en la página web oficial del organismo para consulta del personal y la ciudadanía en general. Asimismo, fueron difundidos a través de correo institucional para conocimiento del personal.
18	2.1.4.	Difundir el Código de Conducta aprobado o actualizado en 2023.	El día 28 de diciembre de 2023, se publicó en el diario oficial de la federación el ACUERDO por el que se da a conocer la liga electrónica del Código de Conducta de la Comisión Nacional Forestal, disponible para consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5712762&fecha=28/12/2023#gsc.tab=0
19	1.2.1.	Otorgar asesoría y orientación en las materias de ética pública y conflicto de intereses y, en caso de recibir consultas sobre esta última materia, remitirlas oportunamente a la UCMAPF conforme a la normativa aplicable.	Durante el ejercicio 2023, se recibieron las siguientes solicitudes: - 7 solicitudes de orientación en materia de ética pública. - 0 solicitudes en materia de conflicto de interés. Las solicitudes recibidas fueron atendidas en un plazo menor a 5 días hábiles de acuerdo a su fecha de recepción, ninguna solicitud requirió remitirse a la UCMAPF.
20	4.1.10.	Invitar a responder la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).	Se realizaron las difusiones correspondientes para coadyuvar en que el personal de la CONAFOR contestara la ECCO.



21	3.1.2.	Registrar las denuncias que reciba el Comité de Ética y atender aquellas que resulten de su competencia	Durante el ejercicio 2023, se recibieron 8 denuncias de las cuales 7 se encuentran atendidas en su totalidad y solo 1 se encuentra en proceso de atención, toda vez que fue recientemente admitida por el CE, de acuerdo a los plazos establecidos en los Lineamientos Generales.
22	4.1.11.	Registrar la información de las sesiones del Comité de Ética.	Se celebraron 4 sesiones ordinarias y 7 extraordinarias, la información de dichas sesiones y su registro, se encuentra reportado como corresponde en la plataforma del SSECCOE.
23	4.1.5.	Atender los cuestionarios trimestrales y otros requerimientos de colaboración que la UCMAPF solicite en 2023.	Se realizaron en tiempo y forma los cuestionarios trimestrales solicitados por la UCMAPF, dentro de los plazos que estableció la misma.
24	3.1.1.	Concluir la atención de denuncias en rezago.	El CE de la CONAFOR, no cuenta con denuncias rezagadas.
25	4.1.4.	Actualizar o validar el directorio de integrantes del Comité de Ética.	Se realizaron todas las actualizaciones del directorio de integrantes del CE en el SSECCOE, conforme a los plazos establecidos por la Unidad de Control y Mejora de la APF.

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, 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
2023	24	25	58	2146	2253
Acumulado 2019-2022	105	270	57	2564	2996

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.

Fuente: Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal



A continuación, se anexa la relación de los cursos y videoconferencias mediante los cuales fue capacitado el personal de la CONAFOR:

Nombre de la capacitación	Institución que emite la constancia
APF libre de violencia. Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual	Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos (SICAVISP)
Conflictos de Intereses en el ejercicio público	
Derechos Humanos	
Diversidad y derechos lingüísticos de los pueblos indígenas de México	
Espacios laborales libres de violencia	
Ética en la Administración Pública Federal	
Integridad en el servicio público: Transformando a los comités de ética en la Administración Pública Federal	
Nueva ética e integridad en el servicio público	
Perspectiva de género en la APF	
Prevención de Delitos Electorales y Responsabilidades Administrativas	
Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género	
Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la APF	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Comunicación Incluyente sin sexismo	
Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	
Masculinidades: modelos para transformar	
Súmate al protocolo	Comisión Nacional Forestal (CONAFOR)
Ética pública y la igualdad de género	
Seminario "Género y Feminismo Comunitario para la Sustentabilidad	
Trasversalización de la Perspectiva de Género	Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED)
Cursos en materia de no discriminación	
Derechos Humanos y la Cultura de Paz	Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ)
Derechos Humanos y el Servicio Público	

Asimismo, 16 personas (89%) de los 18 integrantes activos del Comité de Ética al término del ejercicio, se encuentran capacitados en al menos un curso en materia de ética, integridad pública, conflictos de intereses, no discriminación, entre otros, conforme lo siguiente:

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos durante 2023				Total
	En materia de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	En materia de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	En materia de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Cursos o talleres en otros temas relacionados con la Ética Pública ^{b/}	
2023	1	0	5	10	16

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.

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



3. Atención a denuncias, estatus de las mismas y sentido de las determinaciones

Durante el ejercicio 2023, se recibieron 8 denuncias en total las cuales fueron atendidas de acuerdo a los plazos establecidos en los Lineamientos Generales del Comité de Ética, conforme lo siguiente:

Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en CONAFOR por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2023						
Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2023			Total [T] = A+B+C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación (C)			
Tema no es competencia del Comité de Ética	1	0	0	1	0	0
Principio Respeto a los derechos humanos (Frac. II)	0	0	2	2	2	2
Valor de Liderazgo	0	0	1	1	0	1
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. V)	0	0	1	1	1	1
Valor de Respeto	0	1	2	3	0	1
Total	1	1	6	8	3	5

Fuente: Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal

4. Denuncias atendidas por mediación entre las partes

Las denuncias recibidas por el Comité de Ética durante el año 2023 no pudieron ser resueltas a través de una mediación, ya que las personas involucradas en los incidentes no expresaron interés en buscar una solución conciliatoria derivado a la naturaleza de los hechos y el tipo de denuncias presentadas.

5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento

Del total de denuncias atendidas por el CE, 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, 2023						
Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación				Total [T] = C+D+E+F	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Capacitación o sensibilización (C)	Difusión (D)	Ambas (C y D) (E)	Otro tipo* (F)		
Tema no es competencia del Comité de Ética	0	0	0	0	0	0
Respeto a los derechos humanos (Frac. II)	1	0	0	0	1	1
Respeto a los derechos humanos (Frac. II)	1	0	0	0	1	1
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. V)	1	0	0	0	1	1
Valor de Respeto	1	0	0	0	1	1
Valor de Liderazgo	1	0	0	0	1	1
Valor de Respeto	0	0	0	1	1	1
Total	5	0	0	1	6	6

Fuente: Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal



6. Identificación de 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 los 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 siguientes riesgos éticos a los que el personal de la CONAFOR puede ser sensible y que fueron establecidos en el Código de Conducta institucional, conforme lo siguiente:

Riesgo	Descripción	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
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	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
	Forzar a hacer trabajos en contra de sus principios o que ponen en riesgo su integridad	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
	Agredir física o verbalmente a una persona por parte de sus compañeros(as) o superiores	
	Descalificación por parte de mandos superiores hacia su personal subordinado (ridiculizar, avergonzar, etc.)	



Riesgo	Descripciones del riesgo	Recomendaciones para prevenir el riesgo
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 jalcoños 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
Incumplimiento a los principios y valores del servicio público	Faltar al cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta	Manifiestar 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



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-2023) donde se incluyó el Sondeo de percepción del cumplimiento del Código de Ética.

La ECCO fue coordinada y realizada por parte de la Secretaría de Función Pública, la cual a través de la UCMAPF remitió los resultados del Comité de Ética de la CONAFOR, conforme lo siguiente:

Indicadores de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, 2023				
Ente público:		Comisión Nacional Forestal		
Sigla:	CONAFOR	Respuestas procesadas:	1,003	
Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio o Valor		<i>Administración Pública Federal</i>	<i>Ramo</i>	<i>Ente público</i>
Principio	Respeto a los Derechos Humanos	8.27	8.12	8.43
	Fracción I	8.39	8.32	8.55
	Fracción II	8.26	8.16	8.43
	Fracción III	8.31	8.07	8.36
	Fracción IV	8.21	8.07	8.22
	Fracción V	8.07	7.83	8.09
	Fracción VI	7.55	7.05	6.90
	Legalidad	8.26	7.98	8.17
	Honradez	8.13	7.79	8.09
	Lealtad	8.04	7.77	8.07
	Imparcialidad	7.97	7.60	8.03
	Eficiencia	8.09	7.92	8.15
	Eficacia	8.28	8.20	8.56
	Transparencia	8.37	8.40	8.69
	Valor	Respeto	8.21	8.06
Liderazgo		7.91	7.56	7.62
Cooperación		8.11	7.90	8.18
Entorno Cultural y Ecológico		8.26	8.41	8.99
Promedio de todos los principios y valores		8.15	7.96	8.22

“Conozco el Código de Conducta de mi Institución”	8.10	8.33	8.51
--	-------------	-------------	-------------



8. Peticiones Ciudadanas Recibidas

El Comité de Ética de la CONAFOR, no recibió ninguna petición ciudadana durante el ejercicio 2023. No obstante, se realizaron diversas difusiones a nivel nacional a través de correo electrónico y difusiones físicas en las Promotorías de Desarrollo Forestal, para dar a conocer a todo el personal y a la ciudadanía general sobre las funciones que realiza el Comité, así como el mecanismo para presentar una denuncia ante el mismo.

En ese sentido, únicamente se recibieron 7 solicitudes de orientación y consulta en materia de ética pública sobre cómo presentar una denuncia al Comité de Ética, las cuales fueron atendidas en un plazo menor a 5 días hábiles de acuerdo a su fecha de recepción.

9. Acciones de mejora propuestas por el Comité de Ética en las Unidades Administrativas

Derivado a la detección de posibles conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta institucional y como acciones de prevención y erradicación de dichas conductas a las que el personal de la CONAFOR puede ser sensible, el CE emitió las siguientes recomendaciones a diversas áreas de la institución, conforme lo siguiente:

No.	Área	Tipo de acción recomendada	Descripción
1	Gerencia de Manejo del Fuego	Acción de mejora	Realizar una supervisión en las actividades desarrolladas por los combatientes de incendios forestales del Programa de Manejo del Fuego, con el objeto de verificar el cumplimiento de metas que se encuentran realizando. Asimismo, dicha actividad se sugiere que se convierta una acción permanente y se realice a nivel nacional conforme a su consideración.
2	Gerencia de Recursos Humanos	Acción de mejora	Realizar una actualización de la descripción de puesto del personal combatiente de incendios con el objeto de reforzar el cumplimiento de sus funciones y obligaciones en el servicio público así como realizar su difusión correspondiente.
3	Promotoría de Desarrollo Forestal Yucatán	Acción de mejora	Realizar acciones para propiciar un clima organizacional positivo e implementar medidas proactivas para fortalecer el mismo además de supervisar constantemente entre el personal a su cargo que no existan conductas contrarias a la ética pública.
4	Promotoría de Desarrollo Forestal Baja California	Capacitación	Impartir un curso presencial sobre ética sobre ética y conducta con actividades de comunicación e integración, para el personal de todos los niveles adscrito a la Promotoría mencionada.
5	Coordinación General De Desarrollo Institucional Y Proyectos Especiales	Acción de mejora	Realizar acciones a favor del fortalecimiento de valores, integración y trabajo en equipo para la mejora de las relaciones humanas entre el personal.
6	Gerencia De Instrumentación De Procesos Jurídicos	Sensibilización y capacitación	Fortalecer los principios y valores del servicio público entre el personal así como la gestión de curso sobre trabajo en equipo
7	Promotoría de Desarrollo Forestal Yucatán	Capacitación	Gestionar un curso para que el personal se capacite y conozca sobre el tema de masculinidades para ayudar a reducir la violencia de género, el acoso sexual y otros comportamientos negativos.



10. Buenas prácticas para el fomento de la integridad

Durante el ejercicio 2023, 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 2023.
2. Se realizaron 110 difusiones enviadas a través de correo electrónico a todo el personal referente a temas relacionados con la materia de ética pública asimismo, se enviaron difusiones para su colocación en las oficinas de las Promotorías de Desarrollo Forestal.
3. Se incrementó la capacitación del personal de base en materia de ética pública e igualdad de género.
4. Se realizaron 2 ediciones de periódicos murales como buena práctica institucional, con el objeto de dar a conocer de forma creativa y dinámica, la integridad y ética pública institucional y del Gobierno de México, para fortalecer la visión del servicio público de las personas servidoras públicas de la CONAFOR.
 - 1er periódico mural, disponible en:
<https://drive.google.com/file/d/1tcAr8H5fRYBrgOHrm2qHkO80QvUUUpN5X/view>
 - 2do periódico mural, disponible en:
<https://drive.google.com/file/d/1QNCEpk5bP7ocsc8P74sixhJFJPjSTGea/view>
5. Se gestionó un convenio de colaboración institucional entre la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) y la CONAFOR, a fin de sumar voluntades y esfuerzos para incrementar la capacitación del personal de la institución en esta materia así como reforzar los valores y principios en nuestro actuar diario como personas servidoras públicas, la firma del convenio se prevé durante el primer trimestre del 2024. No obstante, la CEDHJ impartió dos conferencias al personal de la institución durante 2023 materia de derechos humanos.

APROBACIÓN DEL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2023

El presente Informe Anual de Actividades 2023, fue aprobado mediante el acuerdo 0311122023 por las y los integrantes del CE en la cuarta sesión ordinaria celebrada el 11 de diciembre de 2023. La información recibida al 31 de diciembre de 2023, fue incluida por parte de la Secretaría Ejecutiva con supervisión de la Presidencia y revisada a través de correo electrónico por las y los integrantes que asistieron a la cuarta sesión ordinaria de 2023.

Lo anterior, a efecto de que la información completa, se encuentre en el IAA 2023 antes de su entrega al Director General de la institución, la cual está prevista durante el mes de enero de 2024.

Alma Gpe. Godoy Ramos
Presidenta del Comité de Ética