



SECRETARÍA
DE OBRAS PÚBLICAS
GOBIERNO DE CHIAPAS

Secretaría de Obras Públicas
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



**INTEGRIDAD
PÚBLICA**

Informe Anual de Actividades





2023

Índice

Contenido	
Presentación	
Introducción	
Cumplimiento de actividades en el PAT (Programa Anual de trabajo).	
1. Capacitación o Sensibilización.	
1.1 Materia de Ética e Integridad Pública.	
1.2. Anticorrupción y Prevención de Conflicto de Interés.	
1.3. Perspectiva de Género.	
2. Difusión o Divulgación.	
3. Mejoras de Procesos.	
4. Atención de Quejas y Denuncias.	
5. Actividades para Prevenir las Quejas y Denuncias.	
6. Actividades de Gestión y Colaboración.	
Conclusiones.	
Anexos.	

	Pág.
-----	3
-----	4-6
-----	7
-----	8-11
-----	12-13
-----	14-15
-----	17
-----	18-21
-----	22
-----	22
-----	23-25
-----	26-27
-----	28



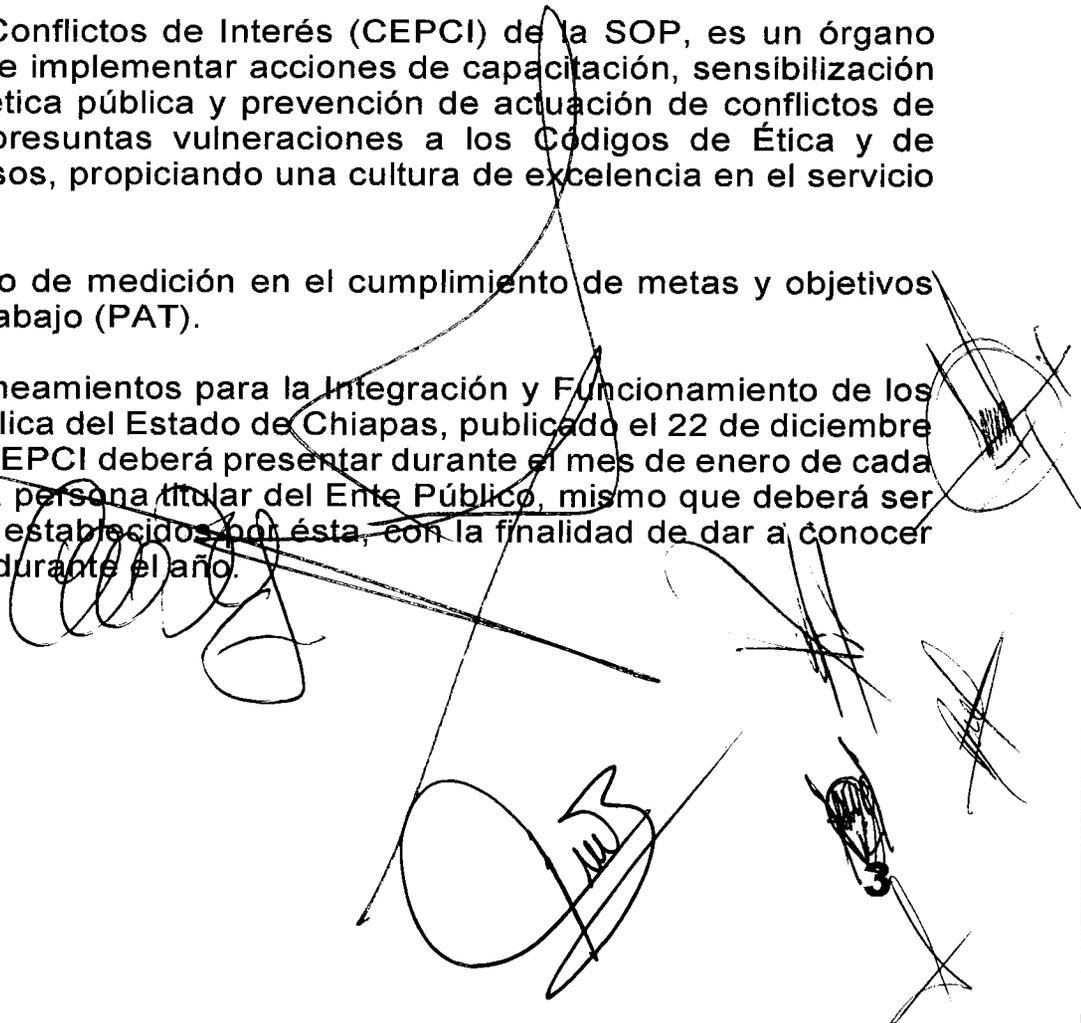
1.a. Número de personas servidoras y servidores públicos que hayan recibido capacitación.	529
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación.	530
2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública.	531-532
3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas.	533
4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética.	533
4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos.	534
4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas.	534
4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.	534
4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por principio, valor o regla de integridad.	534
5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.	535
6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética.	536-537
6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta.	538
7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	538
8.a. Hojas de firmas	538

PRESENTACIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la SOP, es un órgano democráticamente integrado encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad, ética pública y prevención de actuación de conflictos de interés; la atención de denuncias, por presuntas vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta; así como de mejoras de procesos, propiciando una cultura de excelencia en el servicio público.

El presente documento, es un instrumento de medición en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por el Programa Anual de Trabajo (PAT).

Los artículos 4, fracción II, y 40, de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas, publicado el 22 de diciembre de 2021, en el P.O 200, establece que el CEPCI deberá presentar durante el mes de enero de cada año, su Informe Anual de Actividades, a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría, en los términos establecidos por ésta, con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el año.



Handwritten signatures and scribbles, including a large signature that appears to be 'M. J. S.' and several other illegible marks.



INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el Informe Anual de Actividades de conformidad a lo planeado, en el Programa Anual de Trabajo del año 2023, aprobado por unanimidad en la Segunda Sesión Ordinaria, de fecha 29 de marzo de 2023, por el Comité de Ética de la Secretaría de Obras Públicas.

La estructura del presente informe se encuentra integrado atendiendo a lo señalado en el artículo 40, de los Lineamientos de referencia, a partir de las actividades específicas contempladas en dicho Programa y realizadas por el CEPCI durante el transcurso de ese año.

El Informe expresa los resultados alcanzados por cada actividad específica y el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo, conforme a los períodos establecidos en los "Criterios y Tableros de Control, para la Evaluación Integral de los CEPCI", y conforme a los 5 ejes temáticos que corresponden a las actividades de desempeño:

1. Capacitación o Sensibilización.

En este tema en particular, se continuó con la capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, perspectiva de género, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias, recibieron también las y los integrantes del CEPCI.

2. Difusión o Divulgación.

En este apartado se reportan las acciones realizadas para promover la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, lo comprendido en los Códigos de Ética y Conducta.



3. Mejora de procesos.

En términos del artículo 47, de los referidos Lineamientos, se refiere a las evidencias de acciones concretas que se hayan llevado a cabo por el CEPCI para atender las áreas de oportunidad identificadas en los sondeos aplicados a las personas servidoras públicas, así como la información relativa a los riesgos éticos identificados en el ente público; pueden considerarse, entre otros, los siguientes:

- a) Proponer acciones de mejora en las que se detecten conductas contrarias a los Códigos de Ética y de Conducta;
- b) Registrar mejoras como consecuencia de la difusión y capacitación del tema de Ética e Integridad Pública;
- c) Mejoras en la adecuada recepción y atención de quejas y denuncias;
- d) Acciones que realice el CEPCI en colaboración con el OIC;
- e) Las actividades o procesos que el CEPCI colaboró con otras instancias, con el fin de identificar los riesgos de integridad, la aplicación de los Códigos de Ética y Conducta, en la formulación de sugerencias al Comité y su ejecución.

4. Atención de Denuncias.

Reportar el número de quejas o denuncias, respecto a:

- a) Número de denuncias presentadas ante el Comité, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas;
- b) Número de asuntos sometidos a mediación y los que fueron concluidos por este medio;
- c) Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas;
- d) Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas; en la inteligencia que en caso de que no se haya recibido al menos una de ellas, deberá hacerse el señalamiento correspondiente.



5. Actividades de gestión y colaboración.

Reportar, entre otros aspectos, las actividades sustantivas que se enuncian en el Informe Anual de Actividades 2023, tales como:

- a) Celebración de las sesiones ordinarias y extraordinarias del CEPCI;
- b) Seguimiento de acuerdos y atención de opiniones o recomendaciones derivadas de atención de denuncias;
- c) Incorporación al Sistema CEPCI, las actas de sesiones, requeridas en los Criterios y Tableros de Control, y demás documentación que deriven de las mismas;
- d) Las diversas actividades donde el CEPCI, colaboró con la Dirección;
- e) Las actualizaciones periódicas y extraordinarias al directorio de integrantes; y
- f) La atención de información proporcionada o solicitada por la Dirección, al CEPCI sobre temas y asuntos desarrollados por los mismos.

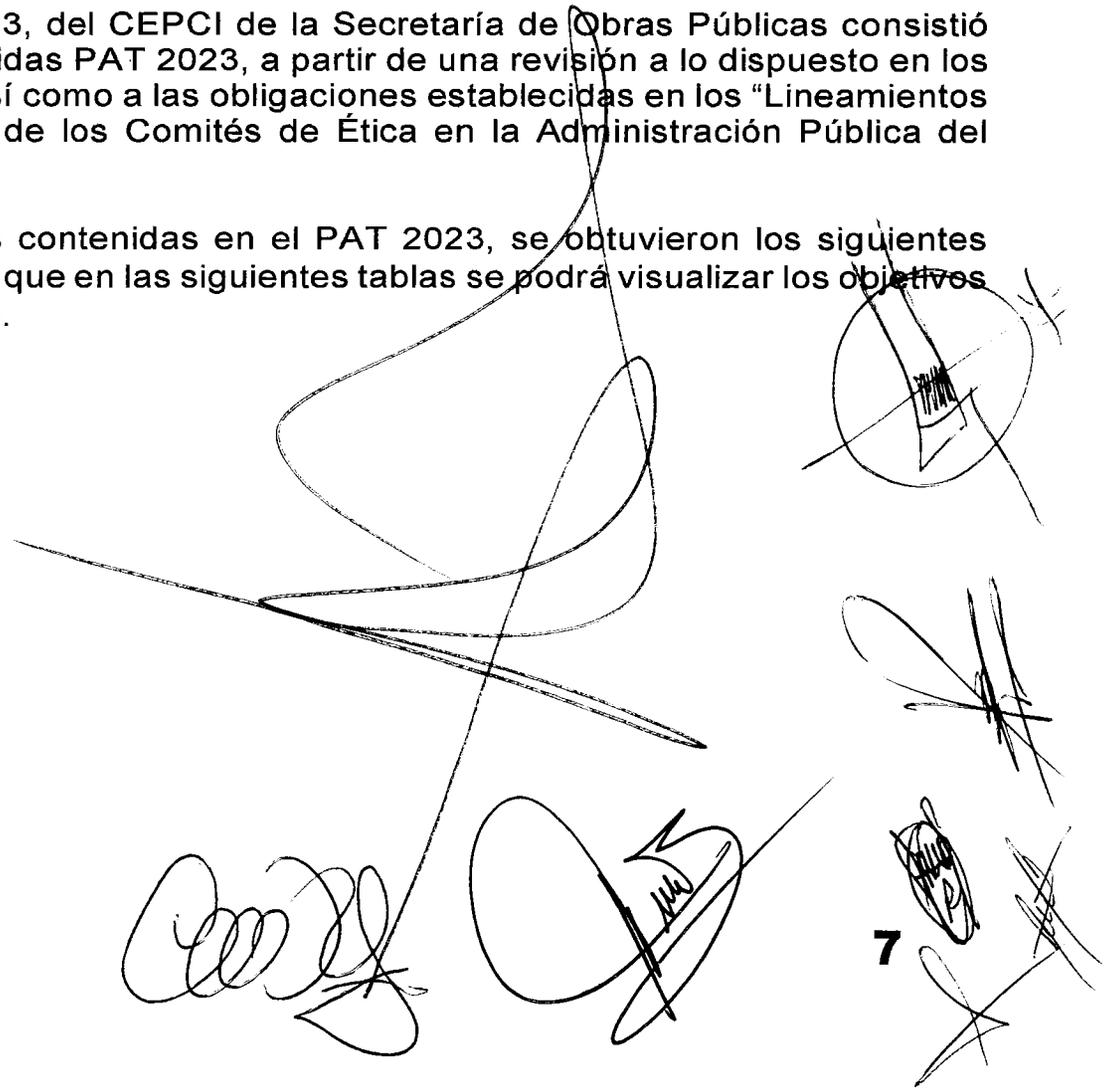
6



Cumplimiento de Actividades del Programa Anual de Trabajo.

El Programa Anual de Trabajo del 2023, del CEPCI de la Secretaría de Obras Públicas consistió en un conjunto de actividades establecidas PAT 2023, a partir de una revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2023, así como a las obligaciones establecidas en los "Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas".

Derivado a las actividades específicas contenidas en el PAT 2023, se obtuvieron los siguientes resultados por tema e indicador, mismo que en las siguientes tablas se podrá visualizar los objetivos y metas de cada tema y sus resultados.





1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

1.1 Ética e Integridad Pública.

Indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética e integridad pública.
Objetivo:	Dar continuidad a la capacitación o sensibilización de las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , en materia de ética e integridad pública.
Meta:	Al finalizar el año 2023, al menos el 85% de las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1.1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público .	<p>Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en los diversos cursos de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés, entre otros, con el objetivo de continuar sensibilizando el actuar en el servicio público.</p> <p>El 85% de las personas servidoras públicas, que recibieron capacitación en la materia de Ética del Servidor Público, se logró orientar su comportamiento hacia actitudes éticas, que coadyuven a propiciar el apoyo del trabajo en equipo, así como a mejorar prácticas de servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.1.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad .	<p>Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Cultura de Calidad.</p> <p>El 70% de las personas servidoras públicas, que recibieron capacitación en la materia, les permitió identificar, responder y satisfacer de manera eficaz las necesidades en el servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones Personales➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.



1.1.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.	<p>Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Relaciones Humanas.</p> <p>El 70% de las personas capacitadas, les favoreció en las buenas relaciones entre los equipos de trabajo, para crear un ambiente laboral armonioso y finalmente lograr los objetivos de la Institución.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.1.4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Trabajo en Equipo.</p> <p>El 60% de las personas servidoras públicas capacitadas comprendieron la importancia de participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.1.5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Bienestar Emocional.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, les permitió que el estar bien en todos los ámbitos, permite trabajar productivamente.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.1.6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Negociación y Solución de Conflictos.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron sobre el proceso para resolver un desacuerdo o un conflicto, atendiendo las necesidades de la Institución, uniendo esfuerzos en igualdad, para que estén satisfechos con el resultado.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.



1.1.7	Capacitación a las personas servidoras públicas del Protocolo de Atención al Ciudadano.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación del Protocolo de Atención al Ciudadano.</p> <p>El 75% de las personas servidoras públicas, comprendieron la importancia de ofrecer un servicio público de utilidad, acercándonos con esto al quehacer real de nuestras obligaciones como personas servidoras públicas que nos debemos a los ciudadanos.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.1.8	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominada Comunicación Efectiva.</p> <p>El 50% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron la importancia del trabajo en equipo, reforzando la colaboración y fomentar la confianza que impulsen el desarrollo de la SOP.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.1.9	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Conociendo la Administración Pública Estatal.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Conociendo la Administración Pública Estatal.</p> <p>El 60% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron como se encuentra integrada la Administración Pública Estatal.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.1.10	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Planeación Administrativa.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Planeación Administrativa.</p> <p>El 50% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que, para lograr los objetivos de las Institución, se deben establecer metas, a corto, mediano y largo plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.

1.1.11	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Autoestima .	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Autoestima.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la autoestima es un valor clave en nuestra relación con los demás, cada quien admite la cantidad de amor o, por el contrario, las formas del desamor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Resiliencia Laboral .	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Resiliencia Laboral.</p> <p>El 75% de las personas servidoras públicas, comprendieron que ser resiliente te permite enfrentarte a retos, resolver problemas y convertir tus debilidades en fortalezas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.

The bottom half of the page is heavily obscured by large, overlapping handwritten signatures and scribbles. A large, circular scribble is prominent in the center, and several other signatures are scattered across the lower right and bottom center areas. The text of the table is partially visible through these markings.

1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

1.2. Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.

Indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.
Objetivo:	Dar continuidad a la capacitación o sensibilización de las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , en materia de Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.
Meta:	Al finalizar el año 2023, al menos el 80% de las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1. 2.1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Transparencia en el Servicio Público.</p> <p>El 65% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la transparencia no solo es una barrera contra la corrupción y los abusos de poder, también es la carta de presentación como persona servidora pública, toda vez que la información que manejamos es pública y con esto, procuramos una adecuada y oportuna rendición de cuentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.



1.2.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Prevención de la Corrupción.</p> <p>El 70% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la Prevención de la Corrupción es una práctica necesaria para contribuir a lograr una gestión ética y responsable en el desarrollo y prestación de los servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
1.2.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Actuación Responsable en el Servicio Público.</p> <p>El 70% de las personas servidoras públicas capacitadas, reconocen que el servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, debe conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitaciones personales.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.

1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

1.3. Perspectiva de Género.

Indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de perspectiva de género.
Objetivo:	Las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , reciben capacitación o sensibilización en materia de perspectiva de género.
Meta:	Al finalizar el año 2023, al menos el 80% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Obras Públicas, han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de perspectiva de género.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.3.1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Desigualdad Contra las Mujeres.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participaran en la capacitación denominado Desigualdad Contra las Mujeres.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, reconocieron que las mujeres son más vulnerables para sufrir una desigualdad y discriminación. Se enfrentan a situaciones de violencia, abusos y un trato desigual tanto en su hogar, como en su entorno de trabajo y sus comunidades solo por el hecho de ser mujeres.</p>	<p>➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx</p>



13.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Discriminación Contra las Mujeres.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Discriminación Contra las Mujeres.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".</p>	<p>➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx</p>
1.3.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Violencia hacia las Mujeres.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Violencia hacia las Mujeres.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que todo acto de violencia de género puede tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".</p>	<p>➤ Circular de invitación. http://decavi.seigen.chiapas.gob.mx</p>

1.3.4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Mecanismos comunes de Denegación de Derechos.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Mecanismos comunes de Denegación de Derechos.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que una denegación de justicia es realizar actos negativos o positivos que llevan en forma indirecta la anulación del derecho de una persona.</p>	<p>➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx</p>
1.3.5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Formas y Esquemas para Transformar la Realidad.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Formas y Esquemas para Transformar la Realidad.</p> <p>El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, fortalecieron sus capacidades sensibilizando y replanteando valores y creencias para modificar actitudes y conductas en relaciones de igualdad para transformar la realidad.</p>	<p>➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx</p>
1.3.6	Capacitación a las personas servidoras públicas del Protocolo para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.</p> <p>El protocolo impulsó la participación del personal del servicio público, para la construcción de un clima laboral de cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx</p>

2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN.

Indicador:	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 la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés.
Meta:	Al menos 90% de las acciones de difusión establecidas en el Programa Anual de Trabajo en materia de Ética Pública y Conflicto de Interés, son atendidas por el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	Difusión del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos.	Mediante circular, dirigidas a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, se les realizó un recordatorio que, en la página de la SOP, en el apartado de Integridad Pública está disponible el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos, donde establece principios, valores, conductas y reglas de integridad que deberán ser respetados, observados en el desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circular ➤ Liga de internet https://www.sop.cdmex.gob.mx/integridad-publica.php
2.2	Difusión del Código de Conducta de la SOP.	Mediante circular, se difundió trípticos y carteles, sobre los puntos estratégicos para la comprensión del código de conducta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circular ➤ Tríptico ➤ Cartel
2.3	Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Mediante circular se difundió carteles para explicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circular ➤ Cartel
2.4	Difusión del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.	Mediante circular se difundió el cartel donde se da a conocer sobre la actuación del CEPCI, en asuntos que vulneren al Código de Ética, al Código de Conducta, a los principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circular

3. MEJORAS DE PROCESOS.

Indicador:	Eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo:	Identificar o determinar los riesgos de integridad en los procesos sustantivos del ente público.
Meta:	Realizar acciones para mejorar procesos institucionales y poder mitigar posibles riesgos éticos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Firma de actualización del Pronunciamiento " Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral. "	Firma del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral, con la finalidad de que las personas servidoras públicas se sumen a la construcción de una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, promoviendo la prevención en los entornos laborales y la actuación de un procedimiento institucional único de atención, sanción y registro de casos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitaciones. ➤ Liga de internet https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad/publica.php
3.2	Plática Informativa denominada " Ciudades Igualitarias. "	Plática Informativa denominada "Ciudades Igualitarias" son herramientas que nos ayudan a eliminar las brechas que impiden o limitan el acceso a los derechos de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitación ➤ Fotografías
3.3	Exposición del Mercadito denominado " Juntas Construyendo Chiapas. "	Mediante circular se convocó a todas las mujeres emprendedoras que integran a la SOP a que participarán en el mercado de trabajo para comercializar y dar a conocer sus productos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitación ➤ Fotos



3.4	Circular y Carta Compromiso 2023	Mediante circular se difundió a las personas servidoras públicas, la carta compromiso 2023, con el fin de que las personas servidoras públicas se comprometan a conducir sus actos con estricto apego a las obligaciones y atribuciones, conforme al marco establecido en el Código de Honestidad y Ética, Código de Conducta de la SOP y los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas y los Protocolos Especializados o normativa vinculada a la materia.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular➤ Formato de Carta Compromiso.
3.5	Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción.	Mediante circular, se invitó a las personas servidoras públicas a contribuir a la mejora de la transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, con el objetivo de fomentar mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitación➤ Liga de internet https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php
3.6	Semana Cultural y Deportiva para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	En la Semana Cultural y Deportiva, la Secretaría se unió para promover y fortalecer actuaciones de igualdad entre mujeres y hombres, programando las actividades siguientes: <ul style="list-style-type: none">➤ Pinta tu oficina de naranja.➤ Presentación denominada roles de género y micro movilidad urbana.➤ Mercadito de productos alimenticios denominado "Comercio Justo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.➤ Platica inductiva denominada "La Importancia del Género y la Igualdad.➤ Entrega de reconocimientos y premios obtenidos por las personas servidoras públicas en las actividades.	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitación➤ Fotog rafias



3.7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Desigualdad hacia las Mujeres.	Las personas servidoras públicas capacitadas, reconocieron que las mujeres son más vulnerables para sufrir una desigualdad y discriminación. Se enfrentan a situaciones de violencia, abusos y un trato desigual tanto en su hogar, como en su entorno de trabajo y sus comunidades solo por el hecho de ser mujeres.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular de invitación.➤ Ligas de internet http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.8	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Discriminación hacia las Mujeres.	Las personas servidoras públicas comprendieron los principios rectores del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas, como son la igualdad jurídica entre mujeres y hombres; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación; y la libertad de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular de invitación➤ Ligas de internet http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.9	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Violencia hacia las Mujeres.	Las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron cuales son las formas y/o manifestaciones en que se presenta la violencia contra las mujeres.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular de invitación.➤ Ligas de internet http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.10	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Mecanismos comunes de Denegación de Derechos.	Las personas servidoras públicas capacitadas reconocen que la desigualdad de género domina e impacta en todos los aspectos de la vida social, jurídica y política, generando procesos de exclusión social y negando derechos, entendiendo la definición de exclusión y exclusión social; tipos de exclusión; y acciones recomendadas contra los tipos de exclusión.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular de invitación.➤ Ligas de internet http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.11	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Formas y Esquemas para Transformar la Realidad.	Las personas servidoras públicas capacitadas, identifican los estereotipos y roles de género para crear relaciones de igualdad y poder transformar la realidad desde el servicio público.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular de invitación.➤ Ligas de internet http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx



3.12	Capacitación a las personas servidoras públicas del Protocolo contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Las personas servidoras públicas conocieron lo establecido en el Protocolo contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública, así como, propiciar la participación del personal, para la construcción de un clima laboral de cero tolerancia al hostigamiento sexual y a acoso sexual, conociendo la importancia del Protocolo; que significa el Hostigamiento sexual y el Acoso Sexual desde la Perspectiva de género; y lo más importante la ruta de atención a los acosos de HS y AS.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular de invitación.➤ Ligas de internet http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.13	Campaña UNETE , para poner fin a la violencia contra las Mujeres y Niñas.	La SOP se viste de naranja los días 25 de cada mes, por el día internacional de la eliminación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular.➤ Fotografías.
3.14	Octubre Rosa	Octubre Rosa, "Construyendo la Prevención", nos unimos a la campaña para crear conciencia y sensibilización sobre el Cáncer de Mama, tipo de cáncer más común y la principal causa de mortalidad en mujeres de todo el mundo.	<ul style="list-style-type: none">➤ Invitación➤ Fotografías
3.15	Se realizó a las personas servidoras públicas de la SOP, la encuesta del Clima Organizacional.	Se identifican las áreas de oportunidades y acciones de mejora mediante la aplicación de la encuesta de clima organizacional	<ul style="list-style-type: none">➤ Circular.➤ Encuesta.



4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS.

Indicador:	Eficacia en atención a denuncias
Objetivo:	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de la Secretaría de Obras Públicas
Meta:	Al finalizar el año 2023, al menos 0% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

Quejas y Denuncias:	El CEPCI de la Secretaría de Obras Públicas, no ha recibido ninguna denuncia en el transcurso de todo el año 2023.
----------------------------	--

5. ACTIVIDADES PARA PREVENIR LAS QUEJAS Y DENUNCIAS.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	El 08 de marzo de 2023, esta Secretaría ratificó ante toda la población que integra la SOP, el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.	Reunidos los Titulares de cada Órgano Administrativo, así como todo el personal de la SOP, se ratificó el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, con la finalidad de que todas las personas servidoras públicas nos sumemos a la construcción de una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, promoviendo la prevención en el entorno laboral y la actuación de un procedimiento institucional único de atención, sanción y registro de casos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circular. ➤ Ligas de internet https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php.
5.2	Decálogo para el Fomento de una Cultura de la Denuncia.	Se realizaron trípticos y carteles para incentivar a las personas servidoras públicas de esta Secretaría al fomento de la Cultura de la Denuncia, así mismo se realizó circulares para difundir dicho cartel a los Órganos Administrativos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circular ➤ Tríptico ➤ Cartel
5.3	Infografías, trípticos y circulares, alusivo a la Cultura de la Denuncia.	Se realizó la impresión de carteles que contiene el fomento de la Cultura de la Denuncia, y se ubicó en la puerta de las oficinas o en lugares visibles para que las personas servidoras públicas cuenten con esa información.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circular ➤ Tríptico ➤ Cartel



6. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN.

Indicador:	Cumplimiento general del CEPCI.
Objetivo:	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
Meta:	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
6.1	Celebración de la segunda sesión ordinaria	<p>Presentación y Aprobación del:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa Anual de Trabajo • Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta • Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta • Revisión del Protocolo de Recepción y Atención de denuncias. • Revisión del Código de Conducta para aprobar su actualización 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta. ➤ Invitaciones ➤ Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta ➤ PAT ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
6.2	Celebración de la tercera sesión ordinaria	<p>Con fundamento en el artículo 28, párrafo Tercero, de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas, se aprobó y firmo un acuerdo que impidió la realización de la celebración de la tercera y cuarta sesiones ordinarias del CEPCI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actas.
6.3	Celebración de la cuarta sesión ordinaria		



6.4	Celebración de la quinta sesión ordinaria	<ul style="list-style-type: none">• Presentación y aprobación de la ponencia de los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas.• Presentación y aprobación de los acuerdos de suspensión de las sesiones ordinarias de fechas 23 de mayo y 25 de julio del 2023.	<ul style="list-style-type: none">➤ Acta.➤ Invitaciones➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
6.5	Celebración de la sexta sesión ordinaria	Presentación del Reporte Estadístico de Aplicación de los Mecanismos de cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta	<ul style="list-style-type: none">➤ Acta.➤ Invitaciones➤ Reporte Estadístico➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías.
6.6	Gestionar capacitaciones en materia de ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas para las personas servidoras públicas de la SOP.	<p>Se realizaron capacitaciones a las personas servidoras públicas de la SOP, en materia de ética.</p> <ul style="list-style-type: none">• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de ética del Servidor Público.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.	<ul style="list-style-type: none">➤ Circulares de invitación.➤ Listas de asistencia.➤ Fotografías



		<ul style="list-style-type: none">• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Igualdad e Inclusión de Género.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Actuación Responsable en el Servicio Público.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Actuación Responsable en el Servicio Público.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.	
--	--	--	--

CONCLUSIONES.

Las acciones más relevantes en el Ejercicio 2023, que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría de Obras Públicas, ha realizado es la de promover el conocimiento al Marco Normativo desde una perspectiva de género, contribuyendo con esto, a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización basadas en el género, promoviendo y fomentando valores, la igualdad de derechos y oportunidades, gestionando ante las instancias competentes capacitaciones de sensibilización, proyectando en el lobby de esta Institución videos en temas de integridad, perspectiva de género, violencia pública y privada, cultura de la denuncia, difundiendo mediante infografías y carteles, que se distribuyeron a las personas servidoras públicas de la SOP; en equipo con la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la SOP, trabajamos en establecer, promover y fortalecer la perspectiva de género e institucionalizar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, visibilizando la responsabilidad que tenemos como personas servidoras públicas de conocer el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, el Código de Conducta de la Secretaría de Obras Públicas, el Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, los Decálogos, los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que hace referencia el artículo 16, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción y las demás normatividades aplicables en la materia, así también, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y todos los tratados internacionales en la materia, acciones claves para prevenir posibles incumplimientos a la normatividad aplicable en la materia, con el objetivo de generar valores públicos y una cultura de la denuncia, actuaciones que ratifican



el compromiso del CEPCI, a rechazar las conductas que atentan contra la integridad y dignidad de las personas, asumiendo la responsabilidad de crear un ambiente laboral respetuoso de la ética, donde el testimonio de la cultura de la legalidad y la transparencia prevalece en el servicio público de la SOP, el cual, se fundamenta en los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito y rendición de cuentas.

27



ANEXOS (CONFORME A LO REQUERIDO POR LA SECRETARÍA)

1. a.	Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
1. b.	Número de personas integrantes del Comité de Ética que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
2. a.	Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.
3. a.	Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.
4. a.	Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estado y el sentido de la determinación de cada una de ellas.
4. b.	Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.
4. c.	Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.
4. d.	Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas
4. e.	Número de denuncias concluidas con recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento.
5. a.	Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.
6. a.	Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.
6. b.	Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Conducta.
7. a.	Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos.
8. a.	Difusión o Divulgación en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias, correspondiente a las evidencias del numeral 2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN del presente Informe Anual de Actividades.



1.a. Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.

Mes de Conclusión	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:				Total				
	Ética e Integridad Pública (1)	Conflicto de Interés (2)	Protocolo de Prevención atención y sanción por Hostigamiento y/o Acoso Sexual (3)	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios (4)	Cursos, Talleres y/o Capacitaciones				Personas Servidoras Públicas
					1	2	3	4	
Enero									
Febrero	✓				1				20
Marzo	✓	✓		✓	1	1		1	50
Abril		✓				1			11
Mayo		✓	✓	✓	1	2		1	942
Junio	✓	✓	✓		2	1	2		951
Julio	✓		✓	✓	1		2	2	1007
Agosto				✓				1	9
Septiembre	✓				1				13
Octubre	✓		✓	✓	1		1	2	40
Noviembre								1	9
Diciembre								1	12



1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.

Nombres de la o del Integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité	Acreditó el curso, taller, conferencia o seminario de:				Total
		Nueva Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención Atención y Sanción Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios	
Octavio Gutiérrez Suárez	Presidente	✓	✓	✓	✓	4
Noemí Penagos Gallegos	Secretaría Ejecutiva	✓	✓	✓	✓	4
Mariela Irene Coutiño Pola	Secretaria Técnica	✓	✓	✓	✓	4
Onécimo Méndez Nandayapa	Primer Propietario Temporal	✓	✓	✓	✓	4
Celso Clemente Márquez	Primer propietario Temporal Suplente	✓	✓	✓	✓	4
Carolina Zac-Nicte de Coss Yáñez	Segunda Propietaria Temporal	✓	✓	✓	✓	4
Cirilo Peralta Pineda	Segundo Propietario Temporal Suplente	✓	✓	✓	✓	4
Alejandra Castillejos Zambrano	Tercera Propietaria Temporal	✓	✓	✓	✓	4
Miguel Ángel Abadía Ruíz	Tercer Propietario Temporal Suplente	✓	✓	✓	✓	4
Roberto Roque López	Representante de la Contraloría Interna de la SOP	✓	✓	✓	✓	4
Francisco Javier Pérez Gamboa	Suplente del Representante de la Contraloría Interna de la SOP.					4

2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.

No.	Acciones de mejora	En qué consistió la mejora
1	Mediante circular se dio a conocer el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos .	Con el fin de recordarles que, en la página de la SOP, pueden encontrar el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos, donde establece principios, valores, conductas y reglas de integridad que deberán ser respetados, observados en el desempeño laboral.
2	Mediante circular, se difundió el Código de Conducta .	Se realizaron trípticos y carteles, referente al Código de Conducta de la Secretaría para implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de cultura de integridad.
3	Mediante circular, se difundió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual .	Se realizaron trípticos y carteles descriptivos de los puntos estratégicos para la comprensión del tema.
4	Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral .	El objetivo es que todas las personas servidoras públicas se sumen a la construcción de una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, promoviendo la prevención en los entornos laborales y la actuación de un procedimiento institucional único de atención, sanción y registro de casos.
5	Plática "Ciudades Igualitarias" .	Eliminar las brechas que impiden o limitan el acceso a los derechos de las mujeres en conmemoración del día internacional de la mujer.
6	Exposición del Mercadito denominado "Juntas Construyendo Chiapas" .	Comercializar y dar a conocer sus productos de todas las mujeres emprendedoras que integran a la SOP.
7	"Diálogos vs la Corrupción" , en el marco del "Día Por La Integridad"	El objetivo es fortalecer la entrega al servicio público con acciones correctas, como la honestidad, valores, responsabilidad y transparencia, como un mecanismo para erradicar los actos indebidos dentro y fuera de la administración pública, y de esta manera actuar con rectitud, honestidad, legalidad y transparencia
8	Carta Compromiso 2023	Las personas servidoras públicas deben comprometerse a conducir sus actos con estricto apego a las obligaciones y atribuciones, conforme al marco establecido en el Código de Honestidad y Ética, Código de Conducta de la SOP y los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética



		y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas y los Protocolos Especializados o normativa vinculada a la materia.
9	Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción.	Fomentar mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
10	Semana Cultural y Deportiva para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Se realizan diferentes Actividades con el fin de promover y fortalecer actuaciones de igualdad entre mujeres y hombres, cumpliendo con los principios que establecen los objetivos de Desarrollo Sostenible <ul style="list-style-type: none">➤ Pinta tu oficina de naranja.➤ Presentación denominada roles de género y micro movilidad urbana.➤ Mercadito de productos alimenticios denominado "Comercio Justo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.➤ Platica inductiva denominada "La Importancia del Género y la Igualdad.
11	Campaña UNETE , para poner fin a la violencia contra las Mujeres y Niñas.	La SOP se viste de naranja los días 25 de cada mes, por el día internacional de la eliminación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas.
12	Octubre Rosa	Octubre Rosa, "Construyendo la Prevención"
13	Se realizó a las personas servidoras públicas de la SOP, la encuesta del Clima Organizacional .	Se identifican las áreas de oportunidades y acciones de mejora mediante la aplicación de la encuesta de clima organizacional



3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

No.	Acciones de mejora	En qué consistió la mejora
	Sin información que reportar	

4. a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas.

Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 16 de diciembre de 2022			Total	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso	Concluida			
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						



4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.

No.	Descripción del asunto	Acción o seguimiento	Concluidos
	Sin información que reportar		
	Sin información que reportar		
	Sin información que reportar		
	Sin información que reportar		
	Sin información que reportar		

4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.

No.	Recomendaciones	Acción o seguimiento
	Sin información que reportar	

4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
	Sin información que reportar	



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

Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Capacitación o Sensibilización	Difusión	Ambas		
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					

5. a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.

Falta relacionada con	Riesgo	Descripción del riesgo ético
Sin información que reportar		



6. a. Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.

Tipo	Indicador de percepción sobre el cumplimiento	Total, de respuestas (a)	Total, de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción $a/b \cdot 100$
Principios	Legalidad	430	506	84
	Honradez	452		89
	Lealtad	492		97
	Imparcialidad	392		77
	Eficiencia	397		78
	Economía	382		75
	Disciplina	370		73
	Profesionalismo	359		70
	Objetividad	390		77
	Transparencia	436		86
	Rendición de cuentas	490		96
	Competencia por mérito	440		86
	Eficacia	420		83
	Integridad	503		99
Equidad	438	86		

536