



**ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE CONDUCTA E
INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES.**

En la ciudad de Mexicali, Baja California, siendo las once horas con cero minutos del día **30 de septiembre de 2026**, se reúnen en las instalaciones de la Secretaría de las Mujeres (SM), situada en Calzada Independencia #1199, Centro Cívico, C.P. 21000 de la citada ciudad, los C.C. Ana Daniela Hernández Encinas, Presidenta del Comité; Cesar Alexis Duarte Cadena, Secretario Técnico del Comité; Luis Ángel Morales Ramírez, en su carácter de Vocal del Comité; y Laura Liliana Gutiérrez Ramírez, Titular del Órgano Interno de Control, con el propósito de celebrar la **Tercera Sesión Ordinaria** del Comité de Conducta e Integridad Pública de la Secretaría de las Mujeres, en adelante el "Comité", de conformidad con la convocatoria previamente emitida, bajo el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Apertura de la sesión;
2. Lista de asistencia y declaración de quórum legal;
3. Lectura y, en su caso, aprobación de orden del día;
4. Presentación de los siguientes asuntos:
 - a. Cédula de evaluación inicial del cumplimiento 2026 del CCIP.
 - b. Resultados de la encuesta para la identificación de riesgos éticos.
 - c. Informe de resultados de la autoevaluación para la identificación de riesgos éticos.
 - d. Acciones implementadas como resultado de la identificación y atención de riesgos éticos y áreas de oportunidad en el entorno laboral.
5. Acuerdos emitidos durante la sesión; y
6. Clausura de la sesión.

1. Apertura de la sesión

La Lic. Ana Daniela Hernández Encinas, en su carácter de Presidenta del Comité de Conducta e Integridad Pública, dio la bienvenida a las personas integrantes y declaró formalmente aperturada la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Conducta e Integridad Pública de la Secretaría de las Mujeres.

2. Lista de asistencia y declaración de quórum legal

En desahogo del segundo punto del orden del día, el Secretario Técnico del Comité, Lic. César Alexis Duarte Cadena, procedió a pasar lista de asistencia, registrándose la presencia de las siguientes personas integrantes:

- **Lic. Ana Daniela Hernández Encinas**, Presidenta del Comité de Conducta e Integridad Pública.



- **Lic. César Alexis Duarte Cadena**, Secretario Técnico del Comité de Conducta e Integridad Pública.
- **Lic. Luis Ángel Morales Ramírez**, Vocal del Comité de Conducta e Integridad Pública.
- **L.C. Laura Liliana Gutiérrez Ramírez**, Vigilante del Comité de Conducta e Integridad Pública.

Derivado de lo anterior, el Secretario Técnico informó a la Presidenta que se encontraban presentes tres integrantes del Comité con derecho a voz y voto, así como la persona Vigilante del Comité con derecho únicamente a voz, por lo que existía quórum legal para sesionar.

En virtud de lo anterior, la Presidenta declaró legalmente instalada la sesión, señalando que los acuerdos que se adopten durante la misma serán válidos y obligatorios.

Asimismo, se hace entrega de la lista de asistencia la cual es firmada por los miembros presentes; por lo que a efecto de acreditar lo anterior se adjunta a la presente como ANEXO 1.

3. Lectura y, en su caso, aprobación del orden del día.

En desahogo del tercer punto del orden del día, el Secretario Técnico procedió a dar lectura al orden del día propuesto para la sesión.

Una vez concluida la lectura, la Presidenta sometió a consideración de las personas integrantes del Comité el orden del día, sin que se presentaran observaciones.

Acto seguido, el Secretario Técnico sometió a votación la aprobación del orden del día, registrándose **3** votos a favor, **0** en contra y **0** abstenciones.

En consecuencia, la Presidenta declaró aprobado por unanimidad el orden del día de la presente sesión.

4. Presentación de los siguientes asuntos:

- a. Cédula de evaluación inicial del cumplimiento 2026 del CCIP.**
- b. Resultados de la encuesta para la identificación de riesgos éticos.**
- c. Informe de resultados de la autoevaluación para la identificación de riesgos éticos.**
- d. Acciones implementadas como resultado de la identificación y atención de riesgos éticos y áreas de oportunidad en el entorno laboral.**

En desahogo del cuarto punto del orden del día, el Secretario Técnico procedió a dar lectura de lo siguiente:



BAJA
CALIFORNIA

GOBIERNO DEL ESTADO

MUJERES

Secretaría de las Mujeres

**ACTA DE SESIÓN ORDINARIA DEL
COMITÉ DE CONDUCTA E
INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA
SECRETARÍA DE LAS MUJERES.**

Inciso a) Cédula de Evaluación Inicial del Cumplimiento 2026 del Comité de Conducta e Integridad Pública, se presenta ante las personas integrantes del Comité la Cédula de Evaluación Inicial del Cumplimiento 2026, instrumento mediante el cual se da seguimiento y evaluación a las acciones y obligaciones correspondientes al Comité durante el ejercicio 2026. El documento se hace del conocimiento de las personas integrantes y se integra como anexo de la presente acta para los efectos conducentes.

En relación con el **inciso b)** Resultados de la encuesta para la identificación de riesgos éticos, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada durante el mes de julio de 2026 al personal de la Secretaría de las Mujeres de Baja California, mediante la plataforma Microsoft Forms. Los resultados se hacen del conocimiento de las personas integrantes del Comité y se integran al expediente de la presente sesión como anexo, constituyendo un elemento de referencia para la identificación de posibles riesgos éticos y áreas de oportunidad, así como para la determinación, en su caso, de acciones preventivas y de atención.

Respecto del **inciso c)** Informe de resultados de la autoevaluación para la identificación de riesgos éticos, se presenta el informe correspondiente, el cual contiene los resultados derivados del ejercicio de autoevaluación realizado con la finalidad de identificar aspectos susceptibles de mejora relacionados con la ética, la integridad y la conducta en el servicio público. El documento se hace del conocimiento de las personas integrantes del Comité y se integra como anexo de la presente acta para su conocimiento y seguimiento.

Finalmente, en desahogo del **inciso d)** Acciones implementadas como resultado de la identificación y atención de riesgos éticos y áreas de oportunidad en el entorno laboral, se informa a las personas integrantes del Comité sobre las acciones de seguimiento derivadas de los ejercicios realizados para la identificación de riesgos éticos y áreas de oportunidad en el entorno laboral.

Al respecto, se hace constar que, como parte de las acciones de identificación, se llevó a cabo la encuesta referida en el inciso b), cuyos resultados fueron analizados y documentados mediante el informe correspondiente. Asimismo, derivado de los resultados obtenidos y de situaciones identificadas en el entorno laboral, incluyendo la atención de una inconformidad relacionada con condiciones de convivencia y trato en el ámbito laboral, se consideró pertinente fortalecer las acciones preventivas orientadas a la identificación y atención de factores que pudieran incidir en el ambiente organizacional.

En este contexto, y como medida de seguimiento y prevención, el Comité, en coordinación con la Dirección Administrativa, acordó promover la implementación de las acciones previstas en la NOM-035-STPS-2018, relativas a la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial, así como al fortalecimiento de un entorno



organizacional favorable, conforme a lo establecido en el Acuerdo SE-03-CCIP-SM/29-07-26.

En cumplimiento de dicho acuerdo, se hace constar que se llevó a cabo la difusión del Cuestionario para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, dirigido a las personas que laboran en la Secretaría de las Mujeres de Baja California, considerando tanto al personal de plantilla como a las personas servidoras públicas que se encuentran temporalmente comisionadas en esta Secretaría, estableciéndose como fecha límite para su respuesta el 2 de octubre de 2026.

Lo anterior se hace constar para efectos de seguimiento de las acciones implementadas por el Comité.

5. Acuerdos emitidos durante la sesión

Durante el desarrollo de la sesión se emitieron los siguientes acuerdos:

Acuerdo SO-01-CCIP-SM/30-09-2026. Se aprueba el orden del día de la tercera sesión ordinaria del Comité de Conducta e Integridad Pública de la Secretaría de las Mujeres.

Acuerdo SO-02-CCIP-SM/30-09-2026. Se tienen por presentados, la Cédula de Evaluación Inicial del Cumplimiento 2026 del Comité de Conducta e Integridad Pública, los resultados de la Encuesta para la Identificación de Riesgos Éticos, el Informe de Resultados de la Autoevaluación para la Identificación de Riesgos Éticos, así como los avances en las acciones implementadas para la atención de los riesgos éticos y áreas de oportunidad identificados en el entorno laboral.

Acuerdo SO-03-CCIP-SM/30-09-2026. Se tiene por informado al Comité de Conducta e Integridad Pública de la Secretaría de las Mujeres de Baja California sobre la difusión y aplicación del cuestionario para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, en cumplimiento de las disposiciones aplicables de la **NOM-035-STPS-2018**, dirigido al personal de plantilla y a las personas servidoras públicas temporalmente comisionadas en esta Secretaría, estableciéndose como fecha límite para su respuesta el 2 de octubre de 2026; asimismo, se acuerda dar seguimiento a su aplicación y, una vez concluido el periodo establecido, realizar la integración y análisis de los resultados para determinar, en su caso, las acciones preventivas y de seguimiento que correspondan.



BAJA
CALIFORNIA
GOBIERNO DEL ESTADO

MUJERES
Secretaría de las Mujeres

**ACTA DE SESIÓN ORDINARIA DEL
COMITÉ DE CONDUCTA E
INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA
SECRETARÍA DE LAS MUJERES.**

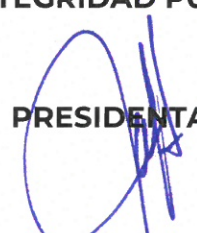
6. Clausura de la sesión

No habiendo más asuntos que tratar, y siendo las once horas con veinticinco minutos del día 30 de septiembre de 2026, la Presidenta del Comité de Conducta e Integridad Pública declaró formalmente clausurada la Tercera Sesión Ordinaria.

Para constancia de lo anterior, se firma la presente acta por las personas integrantes del Comité que en ella intervinieron.

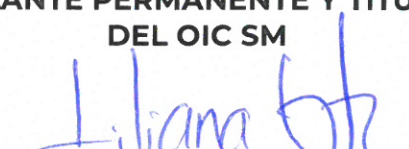
PERSONAS INTEGRANTES PERMANENTES DEL COMITÉ DE CONDUCTA E INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES

PRESIDENTA



ANA DANIELA HERNÁNDEZ ENCINAS

**VIGILANTE PERMANENTE Y TITULAR
DEL OIC SM**



LAURA LILIANA GUTIÉRREZ RAMÍREZ

SECRETARIO TÉCNICO



CESAR ALEXIS DUARTE CADENA

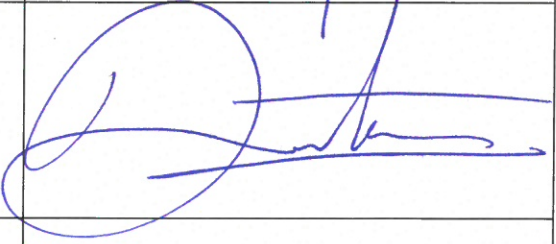
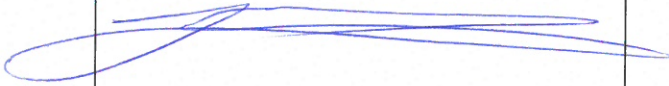
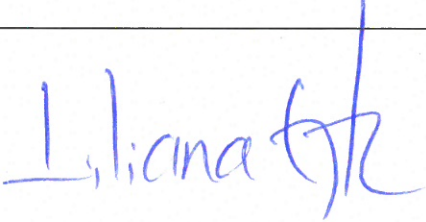
VOCAL



LUIS ÁNGEL MORALES RAMÍREZ



ANEXO 1

LISTA DE ASISTENCIA TERCERA SESIÓN ORDINARIA COMITÉ DE CONDUCTA E INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA SM	
ANA DANIELA HERNÁNDEZ ENCINAS PRESIDENTA	
CESAR ALEXIS DUARTE CADENA SECRETARIO TÉCNICO	
LUIS ÁNGEL MORALES RAMÍREZ VOCAL	
LAURA LILIANA GUTIÉRREZ RAMÍREZ VIGILANTE PERMANENTE Y TITULAR DEL OIC	



Mexicali, Baja California, a 17 de julio de 2026

CÉDULA DE EVALUACIÓN INICIAL DEL CUMPLIMIENTO 2026 DEL COMITÉ DE CONDUCTA E INTEGRIDAD (CCIP) DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES (SM) EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

La evaluación se compone de dos partes:

- **Evaluación de Cumplimiento (40%):** Verifica el cumplimiento de obligaciones específicas del Comité, como la elaboración de informes y documentos.
- **Evaluación de Desempeño (60%):** Valora la atención brindada a funciones sustantivas, como la difusión de la ética y la integridad, y se basa en actividades de difusión, capacitación y atención a denuncias, así como en la presentación de resultados y evidencias, evaluación establecida en el Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Conducta e Integridad Pública.

Porcentaje de cumplimiento: 89%

Desglose de puntuación obtenida por el Comité de Conducta e Integridad Pública		Puntos		
Elemento evaluado de acuerdo con las evidencias cargadas		Asignables	Asignados	
Evaluación de cumplimiento				
Informe anual de actividades 2025	Incorporar documento en formato .PDF	40	40	Informe Anual 2025 CCIP SM.pdf
Plan anual de trabajo 2026	Incorporar el PAT 2026 en formato .PDF	40	40	Plan anual de trabajo 2026 CCIP SM - 180326.pdf
Actualización del directorio de integrantes del Comité de Conducta e Integridad Pública	Último día de los meses de abril, julio y noviembre de 2026	20	20	DIRECTORIO CCIP 2026.xlsx
Total		100	100	
Evaluación de desempeño				
I. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.1. Informe de capacitaciones impartidas a integrantes del Comité.	10	10	1.1.1 Informe de capacitaciones al personal e integrantes de la SM.pdf 1.1.2. CAPACITACIÓN - ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.pdf 1.1.3 CAPACITACIÓN - MANUAL PARA IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.pdf
	1.2. Informe de capacitaciones impartidas a personal de	10	10	1.2.1 Informe de capacitaciones a



	la dependencia o entidad, que durante el 2026 el Comité desarrolle de manera directa o indirecta.			integrantes del comite SM.pdf 1.2.2. CAPACITACIÓN - ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.pdf 1.2.3 CAPACITACIÓN - MANUAL PARA IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.pdf
	1.3. Oficio del Comité dirigido al área responsable de capacitación dentro del Ente Público, para que, incorpore en su programa anual de formación, desarrollo o capacitación, contenidos específicos sobre las materias de política de integridad pública, prevención de conflictos de intereses, derechos humanos, igualdad de género, violencia contra la mujer, diversidad e inclusión, medio ambiente, factores de riesgo psicosocial en el trabajo u otros, en el ejercicio 2026.	10	10	1.3.1. Oficio de gestión sobre capacitaciones en materia de ética e integridad.pdf 1.3.2. Correo de gestión sobre capacitaciones en materia de ética e integridad.pdf 1.3.3. Correo de difusión capacitaciones.pdf
Total		30	30	
II. DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN	2.1. Campaña trimestral de difusión para los medios y procedimiento de presentación de denuncias.	10	10	2.1.1. Correo para presentar denuncias por omisiones al Código de Ética - Conducta Mujeres 1.1.pdf 2.1.2. Correo para presentar denuncias por omisiones al Código de Ética - Conducta Mujeres 1.2.pdf 2.1.2. Correo para presentar denuncias por omisiones al Código de Ética - Conducta Mujeres 1.2.pdf
	2.2. Campaña trimestral difusión orientada a la prevención de conflictos de interés en el ejercicio del servidor público.	5	5	2.2.1. Campaña de difusión _Decide con Integridad.pdf 2.2.2. Campaña de difusión _Decide con Integridad_.pdf 2.2.3 Campaña de difusión _Decide con Integridad_.jpeg



				2.2.4 Campaña de difusión_Decide con Integridad_.jpeg 2.2.5. Campaña de difusión_Decide con Integridad_.pdf 2.2.6. Campaña de difusión_Decide con Integridad_.pdf
	2.3. Campaña trimestral en materia de derechos humanos, igualdad e inclusión en el trabajo.	5	5	2.3.1. Campaña de difusión_Der Hum, Igualdad e Inclusión Laboral.pdf
	2.4. Campaña trimestral de difusión para la prevención de la violencia de género.	5	5	2.4.1. Campaña prevención violencia de género.png 2.4.2. Campaña prevención violencia de género.png 2.4.3. Campaña prevención violencia de género.png 2.4.4. Campaña prevención violencia de género.png 2.4.5. Campaña prevención violencia de género.png 2.4.6. Campaña prevención violencia de género.png
	2.5. Campaña trimestral de difusión y divulgación de información para la prevención de factores de riesgo como el estrés grave, la violencia laboral, jornadas excesivas y acoso laboral.	5	0	
	Total	30		25
III. MEJORA DE PROCESOS	3.1. Informe de resultados de su autoevaluación de acuerdo con el Programa Anual de Trabajo y al Tablero de Control, que se entregará el día 31 de agosto de 2026.	4	0	
	3.2. Aplicación de encuesta en materia de riesgos éticos	3	3	3.2. Correo invitación a encuesta en materia de riesgos éticos_Conducta Mujeres - Outlook.pdf
	3.3. Acción por parte del Comité, en atención al Informe de resultados de la encuesta en materia de riesgos éticos, que incluye, en su caso,	3	0	



BAJA CALIFORNIA
GOBIERNO DEL ESTADO

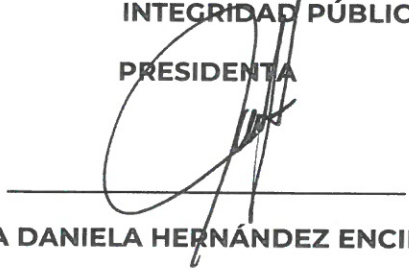
MUJERES
Secretaría de las Mujeres

Con el **corazón**
por delante.

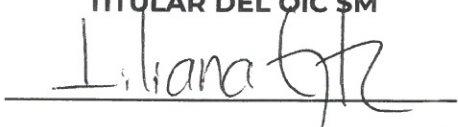
	medidas preventivas o de mejora.			
	Total	10		10
IV. ATENCIÓN A DENUNCIAS	4.1. Reporte de atención a denuncias recibidas y acciones a implementar.	10	10	<u>SEGUIMIENTO A DENUNCIAS_2026.xlsx</u>
	4.2. Campaña de difusión en la institución, a efecto de comunicar las atribuciones de dicho Comité en materia.	10	0	
	Total	20		10
V. ACTIVIDADES DE GESTIÓN	5.1. Hipervínculo de las sesiones ordinarias y extraordinarias publicadas en el portal institucional del Ente Público	4	4	<u>5.1.1. Hipervínculo a sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité de Conducta e Integridad pública de la Secretaría de las Mujeres.pdf</u>
	5.2. Reporte de asesorías brindadas en el ámbito de su competencia	3	3	<u>5.2.1. Asesorías otorgadas por el CCIP SM 1.pdf</u> <u>5.2.2. Asesorías otorgadas por el CCIP SM 2.pdf</u>
	5.3. La atención a las consultas y solicitudes específicas que ocasionalmente la realice DTEMG.	3	3	<u>5.3.1. Atención a consultas y solicitudes of. 54 - 2026.pdf</u> <u>5.3.2. Atención a consultas y solicitudes of. 153 - 2026.pdf</u>
	Total	10		10

PERSONAS INTEGRANTES PERMANENTES DEL COMITÉ DE CONDUCTA E INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES

PRESIDENTA


ANA DANIELA HERNÁNDEZ ENCINAS

VIGILANTE PERMANENTE Y TITULAR DEL OIC \$M


LAURA LILIANA GUTIÉRREZ RAMÍREZ

SECRETARIO TÉCNICO


CESAR ALEXIS DUARTE CADENA

VOCAL


LUIS ÁNGEL MORALES RAMÍREZ

Información general sobre respuestas Cerrado

Respuestas

8



Tiempo promedio

08:46



Duración

7 Dias



1. Lugar de adscripción

8

Respuestas

Respuestas más recientes

"Mexicali"

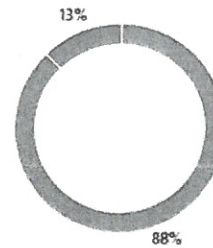
"Ensenada"

"Secretaría de las Mujeres - Comunicación"

...

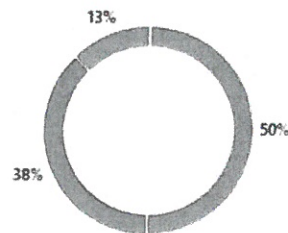
2. Nivel del puesto:

☐ Operativo	7
☐ Mando medio	1
☐ Directivo	0



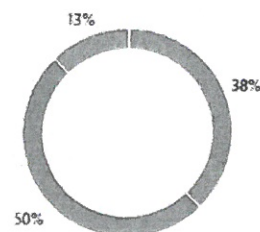
3. ¿Conoce el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Estado de Baja California?

☐ Si	4
☐ Parcialmente	3
☐ No	1



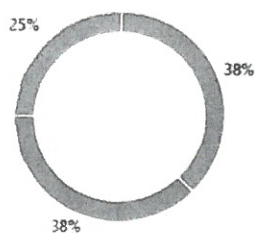
4. ¿Conoce el Código de Conducta de la Secretaría de las Mujeres?

☐ Si	3
☐ Parcialmente	4
☐ No	1



5. ¿Tiene conocimiento de las funciones del Comité de Conducta e Integridad Pública (CCIP)?

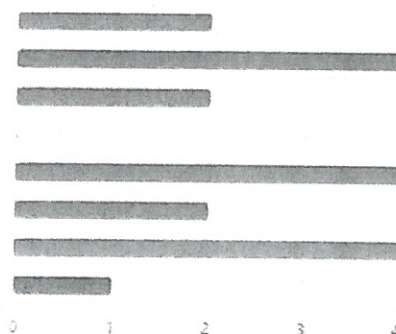
- ☒ Sí 3
- ☒ Parcialmente 3
- ☒ No 2



6. Desde su experiencia, ¿qué conductas representan mayor riesgo ético en su área?

(puede seleccionar más de una)

- ☒ Uso indebido de recursos públicos 2
- ☒ Conflicto de interés 4
- ☒ Discriminación y trato desigual 2
- ☒ Acoso u hostigamiento sexual/laboral 0
- ☒ Abuso de funciones 4
- ☒ Falta de imparcialidad en la toma de decisiones 2
- ☒ Manejo inadecuado de la información 4
- ☒ Otras 1



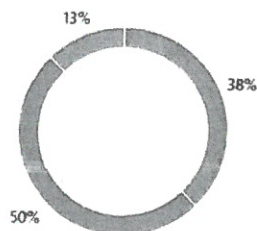
7. ¿Con qué frecuencia considera que se presentan riesgos éticos en su área?

- ☒ Frecuente 2
- ☒ Ocasionalmente 0
- ☒ Rara vez 3
- ☒ Nunca 3



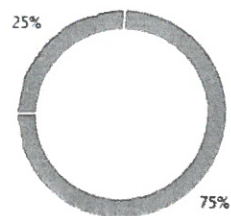
8. ¿Ha identificado situaciones en las que pudiera existir un conflicto de interés no declarado?

- ☒ Sí 3
- ☒ No 4
- ☒ No estoy seguro(a) 1



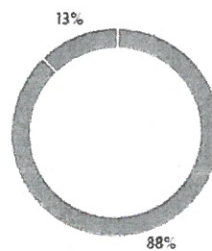
9. ¿Se promueve en su área el cumplimiento de principios como legalidad, honradez, imparcialidad y respeto?

● Siempre 6
● A veces 2
● Nunca 0



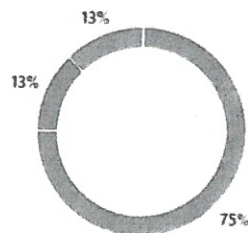
10. ¿Su superior jerárquico fomenta conductas éticas y de integridad?

● Si 7
● Parcialmente 1
● No 0



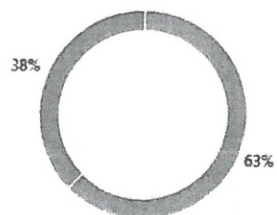
11. ¿Considera que existe un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación?

● Si 6
● Parcialmente 1
● No 1



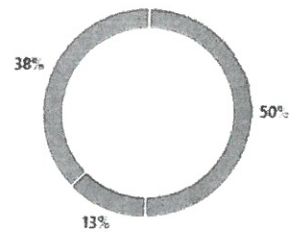
12. ¿Conoce los mecanismos institucionales para presentar denuncias o consultas en materia ética?

● Si 5
● No 3



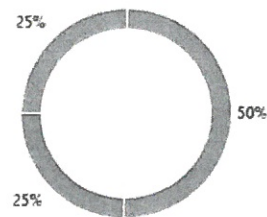
13. ¿Confía en que el CCIP atiende los casos de manera objetiva e imparcial?

● Si	4
● Parcialmente	1
● No	3



14. ¿Considera que existen condiciones de confidencialidad y no represalia para quienes denuncian?

● Si	4
● Parcialmente	2
● No	2



15. ¿Qué acciones considera necesarias para fortalecer la integridad en la Secretaría?

7
Respuestas

Respuestas más recientes

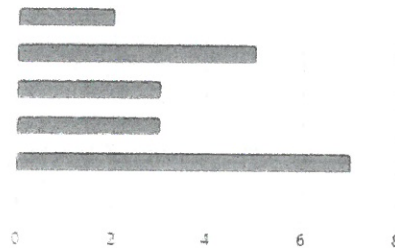
"Mayor difusión del uso de reglamentos"

"Imparcialidad para resolver situaciones de violencia laboral, denuncias de acoso y..."

...

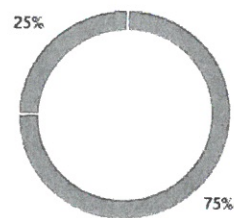
16. ¿En qué temas considera necesario reforzar la capacitación? (puede seleccionar más de uno)

● Conflicto de intereses	2
● Código de Conducta	5
● Igualdad y no discriminación	3
● Prevención del acoso y hostigamiento	3
● Responsabilidades administrativas	7
● Otras	0



17. ¿Estaría dispuesto(a) a participar en actividades promovidas por el CCIP?

● Si 6
● No 2



18. Comentarios

4
Respuestas

Respuestas más recientes
...

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and several circular marks.



**BAJA
CALIFORNIA**
GOBIERNO DEL ESTADO

MUJERES
Secretaría de las Mujeres



INFORME DE RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS

Secretaría de las Mujeres del Estado de Baja California

Julio de 2026

I. Antecedentes

Como parte de las acciones del Comité de Conducta e Integridad Pública (CCIP) y en cumplimiento de las actividades orientadas a fortalecer la cultura de la ética e integridad institucional, se aplicó la **Encuesta para la Identificación de Riesgos Éticos** al personal de la Secretaría de las Mujeres.

El propósito de la encuesta fue identificar la percepción del personal respecto al conocimiento de la normativa ética, los principales riesgos presentes en las áreas de trabajo y las oportunidades de mejora para fortalecer la integridad institucional.

II. Participación

Se recibieron **8 cuestionarios** respondidos por personal adscrito a diversas áreas de la Secretaría.

III. Resultados

1. Conocimiento del marco normativo

Los resultados muestran que existe un conocimiento general del marco ético institucional; sin embargo, aún existen áreas de oportunidad para fortalecer su difusión.

- **Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Estado de Baja California**
 - Sí: **50 % (4 personas)**
 - Parcialmente: **37.5 % (3 personas)**
 - No: **12.5 % (1 persona)**
- **Código de Conducta de la Secretaría de las Mujeres**
 - Sí: **37.5 %**
 - Parcialmente: **50 %**
 - No: **12.5 %**
- **Conocimiento de las funciones del Comité de Conducta e Integridad Pública**
 - Sí: **37.5 %**
 - Parcialmente: **37.5 %**
 - No: **25 %**

Lo anterior evidencia la necesidad de continuar difundiendo las atribuciones del Comité y el contenido del Código de Conducta.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



2. Principales riesgos éticos identificados

Las conductas señaladas con mayor frecuencia fueron:

- Conflicto de interés.
- Manejo inadecuado de la información.
- Abuso de funciones.
- Uso indebido de recursos públicos.
- Falta de imparcialidad en la toma de decisiones.
- Discriminación y trato desigual.
- Falta de claridad en funciones y lineamientos institucionales.

Estos resultados permiten identificar áreas prioritarias para la implementación de acciones preventivas.

3. Frecuencia de los riesgos éticos

Respecto a la percepción sobre la frecuencia con la que se presentan riesgos éticos:

- Nunca: **37.5 %**
- Rara vez: **37.5 %**
- Frecuentemente: **25 %**

Aunque la mayoría considera que los riesgos se presentan de forma poco frecuente, una cuarta parte del personal percibe que éstos ocurren con frecuencia, por lo que resulta conveniente mantener mecanismos permanentes de prevención.

4. Conflictos de interés

Sobre la identificación de posibles conflictos de interés no declarados:

- No: **50 %**
- Sí: **37.5 %**
- No está seguro(a): **12.5 %**

Lo anterior sugiere fortalecer la capacitación sobre identificación, declaración y gestión de conflictos de interés.

5. Cultura de integridad

Los resultados reflejan una percepción positiva respecto al ambiente laboral.

- El **75 %** considera que siempre se promueven principios como legalidad, honradez, imparcialidad y respeto.
- El **87.5 %** considera que su superior jerárquico fomenta conductas éticas.
- El **75 %** considera que existe un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.

6. Confianza en los mecanismos institucionales

Se identificaron áreas de oportunidad importantes.

- Conoce los mecanismos para presentar denuncias:
 - Sí: **62.5 %**
 - No: **37.5 %**
- Confía en la actuación objetiva e imparcial del CCIP:

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]



**BAJA
CALIFORNIA**
GOBIERNO DEL ESTADO

MUJERES
Secretaría de las Mujeres



- Sí: **50 %**
- No: **37.5 %**
- Parcialmente: **12.5 %**
- Considera que existen condiciones de confidencialidad y protección contra represalias:
 - Sí: **50 %**
 - Parcialmente: **25 %**
 - No: **25 %**

Estos resultados indican la necesidad de reforzar la difusión de los procedimientos de denuncia, así como generar mayor confianza en la actuación del Comité.

7. Acciones de mejora propuestas por el personal

Entre las principales propuestas destacan:

- Mayor difusión del Código de Conducta y demás instrumentos normativos.
- Definición clara de funciones y lineamientos institucionales.
- Seguimiento puntual a procesos administrativos.
- Capacitación en comunicación asertiva.
- Atención imparcial a casos de violencia laboral.
- Promoción de un ambiente laboral respetuoso.
- Mayor supervisión institucional.

8. Temas prioritarios de capacitación

Los temas más mencionados fueron:

- Responsabilidades administrativas.
- Código de Conducta.
- Conflicto de interés.
- Igualdad y no discriminación.
- Prevención del acoso y hostigamiento.

Asimismo, el **75 %** del personal manifestó estar dispuesto a participar en actividades organizadas por el Comité de Conducta e Integridad Pública.

IV. Conclusiones

Los resultados de la autoevaluación muestran que la Secretaría de las Mujeres cuenta con una percepción generalmente favorable respecto a la promoción de los principios éticos y al ambiente laboral. No obstante, se identifican áreas de oportunidad relacionadas con el conocimiento del Código de Conducta, las funciones del Comité de Conducta e Integridad Pública, los mecanismos de denuncia y la prevención de conflictos de interés.

Asimismo, los riesgos éticos percibidos por el personal se concentran principalmente en el conflicto de interés, el manejo de información, el abuso de funciones y la imparcialidad en la toma de decisiones, aspectos que deberán considerarse en la planeación de las acciones preventivas del Comité.

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]



**BAJA
CALIFORNIA**
GOBIERNO DEL ESTADO

MUJERES
Secretaría de las Mujeres



V. Recomendaciones

Se propone implementar las siguientes acciones:

1. Fortalecer la difusión del Código de Ética, Código de Conducta y funciones del CCIP.
2. Realizar capacitaciones periódicas sobre conflictos de interés, responsabilidades administrativas e integridad pública.
3. Reforzar la difusión de los mecanismos institucionales de denuncia y consulta.
4. Implementar campañas de sensibilización sobre igualdad, no discriminación y prevención del acoso y hostigamiento.
5. Dar seguimiento anual a la evaluación de riesgos éticos para medir avances y actualizar el Programa Anual de Trabajo del Comité de Conducta e Integridad Pública.

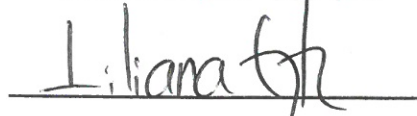
En términos generales, la autoevaluación constituye una herramienta útil para orientar las acciones preventivas del Comité y fortalecer una cultura organizacional basada en la legalidad, la integridad, el respeto y la rendición de cuentas dentro de la Secretaría de las Mujeres.

PERSONAS INTEGRANTES PERMANENTES DEL COMITÉ DE CONDUCTA E INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES

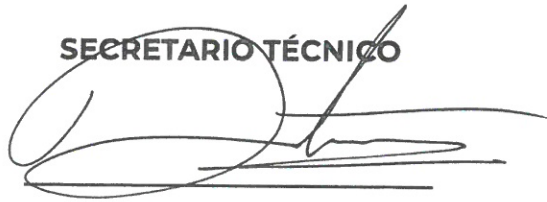
PRESIDENTA


ANA DANIELA HERNÁNDEZ ENCINAS

**VIGILANTE PERMANENTE Y
TITULAR DEL OIC SM**


LAURA LILIANA GUTIÉRREZ RAMÍREZ

SECRETARIO TÉCNICO


CESAR ALEXIS DUARTE CADENA

VOCAL


LUIS ÁNGEL MORALES RAMÍREZ