

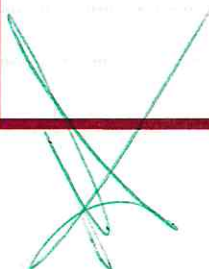


GOBIERNO DE
MÉXICO



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA (IMCINE)



IMCINE
INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA



ÍNDICE

MENSAJE INTRODUCTORIO.....	5
CONDUCTAS DE LAS COLABORADORAS Y COLABORADORES DEL IMCINE.....	6
VALORES IMCINE.....	8
➤ RESPETO Y DERECHOS HUMANOS.....	8
➤ IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO.....	8
➤ CUIDADO DE LOS RECURSOS, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD.....	9
➤ INTERÉS PÚBLICO E INTEGRIDAD.....	9
➤ TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.....	10
➤ CLIMA LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO.....	11
DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS COLABORADORAS Y LOS COLABORADORES DEL IMCINE.....	11
DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL IMCINE.....	12
RIESGOS ÉTICOS IDENTIFICADOS EN EL IMCINE.....	13
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (HS) Y ACOSO SEXUAL (AS) EN EL IMCINE.....	15
DERECHOS Y PRINCIPIOS RECTORES.....	16
CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL QUE SE DEBEN EVITAR.....	16
INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA.....	18
CARTA COMPROMISO.....	20
DEL MECANISMO O METODOLOGÍA DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS.....	21
GLOSARIO.....	22
MARCO NORMATIVO.....	26
MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL IMCINE.....	27



PRESENTACIÓN

Para la elaboración y actualización del Código de Conducta, los Comités de las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, considerarán las reglas de integridad, con su misión, visión, atribuciones específicas, riesgos éticos y las áreas identificadas como susceptibles a éstos, con el fin de lograr una herramienta única y con identidad para las servidoras y servidores públicos, que contribuyan a la identificación y apropiación de las personas servidoras públicas con su institución; así mismo dará certeza del comportamiento que deberán observar y sujetarse en su quehacer cotidiano; orientará el juicio ético en la toma de decisiones en situaciones difíciles o complejas que se le presenten en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y prevendrá, a través de medidas y recomendaciones, la actualización de conflictos de intereses, actos de corrupción y, en general, cualquier falta administrativa, en el marco de las funciones inherentes a las áreas de riesgo, apegándose al mismo de manera obligatoria.

Es por ello que el Código de Conducta se actualiza basado en la misión del Instituto que es, promover la producción, distribución y exhibición de cine mexicano; estimular, por medio del cine, la integración nacional y la descentralización cultural; celebrar convenios de cooperación, coproducción e intercambio con instituciones nacionales y extranjeras; realizar estudios y organizar actividades de formación en materia cinematográfica.

Por otro lado, tomando en cuenta nuestra visión que consiste en fomentar una cultura incluyente y la redistribución de la riqueza cultural para generar industrias creativas y patrimonio cultural en todo el país, y promover el bienestar y la expresión creativa de las diversas comunidades a partir de sus políticas y programas, de tal manera que para alcanzar esta visión, es fundamental que seamos colaboradoras y colaboradores, capaces de asumir y de exhibir las conductas contenidas en el presente Código de Conducta del IMCINE, mismo que está basado en la descripción de valores que se encuentran contenidos, en el Código de Ética. Así mismo, este instrumento cumple la función de orientar la conducta de las personas servidoras públicas, personal que presta servicio social y realiza prácticas profesionales en el IMCINE, así como a todas las personas que por cualquier motivo tengan interacción con el mismo.

La práctica diaria de estos valores contribuirá a que las acciones de las personas servidoras públicas que integran el IMCINE estén apegadas a la ética y a la legalidad, que en cada una de las acciones se



protejan los derechos de las colaboradoras y los colaboradores en un ambiente sano y seguro, donde no se discrimine por raza, edad, género, religión, orientación sexual u algún otro motivo.

Las y los integrantes del Comité de Ética del IMCINE estamos ciertos de que todo el personal de nuestra institución participará de estos valores que nos benefician en forma continua para fortalecer un sano clima laboral.

El Código de Conducta de IMCINE, describe los valores, así como los compromisos y acciones para cada uno de ellos. Los valores que aquí se presentan, se encuentran alineados al Código de Ética de la Administración Pública Federal y todos ellos reflejan nuestro compromiso con la sociedad mexicana, así como nuestro aporte de productividad y calidad, en los servicios que se proporcionan tanto a la sociedad, como de forma interna a las colaboradoras y los colaboradores del IMCINE.



MENSAJE INTRODUCTORIO

Estimadas personas servidoras públicas:

El presente documento tiene como finalidad constituirse en la Carta invitación al conocimiento y apego del Código de Conducta del IMCINE. En consecuencia, los compromisos éticos descritos en este documento serán aplicados en el desarrollo de todas las funciones institucionales, con la finalidad de fomentar el sentido de identidad y motivación para reconocer y asumir su compromiso con la ética pública, los principios, valores, compromisos y reglas de integridad del servicio público, para que sean aplicados en el servicio público y también en el ámbito personal.

La construcción de una verdadera cultura del servicio se logra cuando se cimenta en una cultura organizacional, que a su vez se fundamente en un esquema de principios y valores que garantice la supervivencia de las instituciones del Estado, el buen vivir de la sociedad en el país y la felicidad del ser humano, en su actuar como servidoras y servidores públicos y como ciudadanas y ciudadanos. Las personas servidoras públicas del IMCINE tienen el gran compromiso de conducirse con apego a la ética pública, la cultura de la integridad y la identificación y gestión de los conflictos de intereses.

El presente documento es un exhorto para comprometernos a abstenernos de cometer o participar en actos de corrupción, así como evitar conductas discriminatorias, conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o acoso laboral; pero sobre todo es una invitación para que fortalezcamos juntas y juntos, la cultura de la denuncia ante cualquier incumplimiento al presente Código de Conducta y/o al Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Conocer y aplicar estas orientaciones, fortalecen las relaciones internas y externas, basadas en la vivencia de los valores y compromisos consignados en este documento. En los casos concretos que se genere una situación de confusión y vacilación con relación al ámbito ético, las colaboradoras y colaboradores consultarán al Comité de Ética del IMCINE.

Atentamente

María Luisa Gabriela Silvia Novaro Peñalosa

Directora General del Instituto Mexicano de Cinematografía



CONDUCTAS DE LAS COLABORADORAS Y COLABORADORES DEL IMCINE

Con fundamento en las directrices del Art. 7. de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las personas servidoras públicas del IMCINE deberán observar en el desempeño de su empleo cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio, considerando entre otras, las siguientes conductas:

- I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
- II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
- III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
- IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;
- V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;
- VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;
- VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;
- VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;
- IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;



- X. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;
- XI. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;
- XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y
- XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.



VALORES IMCINE

En un sentido genérico, los valores son las propiedades, cualidades o características de una acción, persona u objeto consideradas típicamente positivas. Para el IMCINE es fundamental que todas y todos los que aquí colaboran, se alineen en su quehacer laboral de acuerdo a los principios y directrices que rigen para su actuación.

Además, estamos seguros de que la práctica diaria de nuestros valores, propician un mejor clima laboral. Te invitamos a apropiarte de ellos a partir de las consignas que en cada uno se enuncian.

➤ RESPECTO Y DERECHOS HUMANOS

Acciones:

- Observarán un comportamiento digno, y evitarán realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas.
- Generar un ambiente de cordialidad y respeto.
- Propiciar una adecuada y clara comunicación que fortalezca el entendimiento.
- Promover y respetar los derechos humanos, así como las garantías que se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Evitar cualquier forma de violencia con toda persona que tenga relación con el Instituto.

➤ IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

Acciones:

- Brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.
- Reconocer el trabajo de todos aquellos que colaboran en el IMCINE.
- Fomentar la inclusión de todas y todos los colaboradores sin discriminación de cualquier tipo de características de la persona.



- Incluir acciones afirmativas que favorezcan el respeto de los derechos humanos, la equidad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones relacionadas con las atribuciones del área de trabajo.
- Asumir la igualdad de trato y de oportunidades e impulsar el trabajo en equipo.
- Promover el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo sin distinción de género.
- Promover conductas libres de hostigamiento sexual y acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra forma de violencia.

➤ CUIDADO DE LOS RECURSOS, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD

Acciones:

- Mantener mi lugar de trabajo limpio y ordenado, así como cumplir con las disposiciones de uso y seguridad de las instalaciones, incluyendo estacionamiento y sanitarios.
- Reportar y atender toda situación que pudiese ser riesgosa para la salud y la seguridad.
- Fomentar el ahorro y uso consiente de papel, agua y energía; así como la reutilización y reciclaje de los recursos asignados.
- Aprovechar al máximo mi jornada laboral para cumplir con mis funciones.
- Utilizar óptimamente todo tipo de recursos que me hayan sido asignados.
- Conservar el equipo, muebles e instalaciones, denunciar cualquier acto de vandalismo o uso inadecuado de los mismos y reportar al área responsable de mantenimiento cualquier falla o desperfecto en las instalaciones.
- Aprovechar el uso del correo electrónico institucional en lugar de medios impresos.
- Participar en actos de protección civil de manera respetuosa y ordenada.
- Respetar las zonas de no fumar.
- Denunciar cualquier acto contrario a los anteriores que no fomente la austeridad republicana.

➤ INTERÉS PÚBLICO E INTEGRIDAD

Acciones:

- Actuar con honradez y apego a la ley y las normas en las relaciones con proveedores y ciudadanos ajenos a la institución.
- Apoyar la legalidad y transparencia en las relaciones de cooperación con otras Instituciones, otorgando un trato respetuoso y de cordialidad.



- Declinar la atención de algún asunto relacionado en mi calidad de colaboradora o colaborador en caso de existir cualquier indicio o sospecha de un posible conflicto de interés.
- Actuar en todo momento con la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de interés y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- Desempeñar éticamente las funciones del empleo, cargo o función que se encomienden.

➤ **TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

Acciones:

- Proporcionar la información solicitada por la ciudadanía en los tiempos establecidos para ello y atendiendo a los derechos de privacidad conferidos por la ley.
- Utilizar los recursos, infraestructura y herramientas administrativas con las que se cuenta, únicamente para el cumplimiento de las responsabilidades inherentes al puesto, buscando siempre el logro de los objetivos del IMCINE.
- Hacer uso responsable de la Información relacionada con el puesto, con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos del IMCINE y las normas que le apliquen.
- Actuar con confidencialidad, imparcialidad y cuidado en la elaboración y manejo de información interna, así como en la atención de las solicitudes hechas en el marco legal correspondiente que garantice la transparencia.
- Clasificar la información en pública, reservada y confidencial conforme lo establece la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Realizar las actividades inherentes al puesto que desempeño con eficacia y eficiencia, planteando opciones de mejora y optimización de recursos.
- Participar en las actividades de rendición de cuentas que se solicitan dentro o fuera del IMCINE, respondiendo a los requerimientos solicitados, establecidos en la normatividad aplicable.
- Asumir las consecuencias por las acciones realizadas en el desempeño de cada labor.



➤ CLIMA LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO

Acciones:

- Brindar apoyo a las compañeras y los compañeros cuando sea necesario.
- Respetar los horarios de trabajo, propiciando esquemas laborales que me permitan el cumplimiento de los mismos, para que exista una conciliación entre mi vida familiar y el trabajo, con el fin de mejorar mi rendimiento y mi productividad.
- Procurar asistir a los cursos o actividades que organice el IMCINE.
- Compartir conocimientos y experiencias que faciliten la realización de las actividades y procesos de las áreas.
- Contribuir a crear un ambiente cordial y de respeto entre mis compañeras y compañeros de trabajo, reconociendo sus aportaciones y apoyándolos en su desarrollo profesional.
- Proporcionar apoyo a las colaboradoras y los colaboradores del IMCINE.
- Dirigir nuestro comportamiento personal con base en los principios de los códigos de conducta, para construir la confianza de las colaboradoras y los colaboradores en el IMCINE.
- Guiar e influenciar, motivar y permitirles a otros el contribuir al éxito del ambiente laboral del IMCINE.

DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS COLABORADORAS Y LOS COLABORADORES DEL IMCINE

Acciones:

1. Conocer y cumplir con el Código de Ética de la Administración Pública Federal.
2. Conocer y cumplir con el Código de Conducta del IMCINE.
3. Proyectar con el buen ejemplo la imagen del IMCINE dentro y fuera de sus instalaciones.
4. Reconocer que toda persona que desee plantear cuestiones relacionadas con este Código de Conducta, tiene el derecho de hacerlo y para ello puede acudir al área de Recursos Humanos o a cualquier miembro que pertenezca al Comité de Ética del IMCINE.
5. Denunciar cualquier violación realizada al Código de Conducta de manera inmediata, con la intención de que se lleve a cabo el proceso correspondiente.



DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL IMCINE

Acciones:

1. Difundir entre todas las colaboradoras y colaboradores este Código de Conducta e informarles que es obligatorio leerlo y comprometerse a cumplirlo.
2. Informar al personal de nuevo ingreso sobre el contenido del Código de Conducta.
3. Asegurar la confidencialidad de aquellas personas que denuncien y/o detecten alguna violación al Código de Conducta cuando así se amerite.
4. Tomar medidas oportunas para investigar y responder a las violaciones al Código de Conducta.
5. Tomar medidas administrativas o disciplinarias apropiadas en respuesta a las violaciones del Código de Conducta.
6. Asegurar que toda persona que informe sobre una presunta violación del Código de Conducta no sufra represalia alguna.
7. Procurar que existan los mecanismos a fin de ayudar a que el personal plantee, analice y resuelva cualquier inquietud relacionada con este Código de Conducta.
8. Promover y mantener el diálogo permanente con las colaboradoras y los colaboradores sobre los valores, la conducta y la ética, que permita abordar temas y retos específicos según surjan dentro del IMCINE.



RIESGOS ÉTICOS IDENTIFICADOS EN EL IMCINE.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 (ECCO 2022) y a pesar de que existe una constante difusión de la visión, misión y valores propios del IMCINE, para todos las y los servidores públicos es necesario fortalecer este conocimiento, pues existe un incumplimiento en el “decir y hacer” con respecto a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, causando un impacto no favorable en el trabajo de todos y todas, es por ello que representa un riesgo vulnerable en el IMCINE; con respecto al factor “Derechos Humanos” se menciona en dicha encuesta, que rara vez en el IMCINE se promueven estos derechos de proteger, respetar, y garantizar los mismos.

No obstante y a pesar de que también hay difusiones constantes de capacitación para garantizar la atención integral a víctimas y el acceso a la justicia, a través de ejercitar habilidades y aptitudes al aplicar la perspectiva de género y el enfoque a Derechos Humanos, las servidoras y servidores públicos consideraron que dichos cursos no cubrieron tanto esas necesidades de capacitación y por tanto, representan también un riesgo vulnerable.

A continuación encontrarán una tabla la cual desglosa los posibles riesgos, principios o reglas de integridad que se encontraron vulnerables, de acuerdo al análisis detallado de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 (ECCO 22).

NOMBRE DEL RIESGO	PRINCIPIO, VALOR O REGLA DE INTEGRIDAD POSIBLEMENTE VULNERADA	DESCRIPCIÓN DEL POSIBLE RIESGO
<p>1. Desempeño laboral inadecuado por parte del personal del Instituto.</p>	<p>Principios de: Legalidad, Honradez, Derechos Humanos Valores de: Cooperación, Cuidado del Entorno Cultura y Ecológico, Igualdad y No Discriminación Reglas de Integridad de: Desempeño permanente con integridad, Actuación pública.</p>	<p>Incumplimiento de las funciones atribuciones y comisiones encomendadas, faltando el desempeño permanente con el liderazgo, integridad y no discriminación y derechos humanos</p>
<p>2. Acoso laboral.</p>	<p>Principios de: Respeto a los derechos humanos, Imparcialidad. Valores de: Respeto, Liderazgo, Reglas de Integridad de: Recursos humanos.</p>	<p>Abuso de autoridad por parte de una persona con cargo superior hacia su equipo de trabajo, excediendo en el ejercicio su capacidad de mando.</p>



<p>3. Ejecución errónea del proceso de adquisiciones.</p>	<p>Principios de: Legalidad, Eficiencia, Transparencia, Lealtad, Honradez, Imparcialidad. Reglas de Integridad de: Información pública, Trámites y servicios, Contrataciones públicas.</p>	<p>El desconocimiento por parte de las servidoras y los servidores públicos involucrados en el proceso de la <i>Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público</i>.</p>
<p>4. Acoso y Hostigamiento Sexual.</p>	<p>Principios de: Respeto a los derechos humanos. Valores de: Respeto.</p>	<p>Conductas inadecuadas por parte de las servidoras y los servidores públicos por desconocimiento de lo contenido en el <i>Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual</i>.</p>
<p>5. Capital Humano.</p>	<p>Principios de: Respeto a los derechos humanos, Legalidad. Valores de: Respeto, Liderazgo, Cuidado del entorno Cultural y Ecológico. Reglas de Integridad de: Control interno.</p>	<p>Conductas contrarias al Código de Conducta del IMCINE, sin observar el valor de respeto para las demás personas servidoras públicas, generando un entorno laboral hostil.</p>

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	PRINCIPALES VALORES O REGLAS DE INTEGRIDAD FUNDAMENTALES	NOMBRE DEL RIESGO
<p>El desconocimiento por parte de las servidoras y los servidores públicos involucrados en el proceso de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.</p>	<p>Principios de: Legalidad, Eficiencia, Transparencia, Lealtad, Honradez, Imparcialidad. Reglas de Integridad de: Información pública, Trámites y servicios, Contrataciones públicas.</p>	<p>3. Ejecución errónea del proceso de adquisiciones.</p>
<p>Conductas inadecuadas por parte de las servidoras y los servidores públicos por desconocimiento de lo contenido en el Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>Principios de: Respeto a los derechos humanos. Valores de: Respeto.</p>	<p>4. Acoso y Hostigamiento Sexual.</p>
<p>Conductas contrarias al Código de Conducta del IMCINE, sin observar el valor de respeto para las demás personas servidoras públicas, generando un entorno laboral hostil.</p>	<p>Principios de: Respeto a los derechos humanos, Legalidad. Valores de: Respeto, Liderazgo, Cuidado del entorno Cultural y Ecológico. Reglas de Integridad de: Control interno.</p>	<p>5. Capital Humano.</p>



PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (HS) Y ACOSO SEXUAL (AS) EN EL IMCINE

Con la intención de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, emitido por la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, el 31 de agosto de 2016 y posteriormente actualizado el 3 enero de 2020, ambas emisiones publicadas en el Diario Oficial de la Federación, se integra al presente documento este apartado, con la intención de fomentar la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Institución.

Las recomendaciones establecidas en este apartado se encuentran para el conocimiento y cumplimiento las colaboradoras y colaboradores del IMCINE, en el marco de las funciones, atribuciones y responsabilidades que les confieren su jerarquía, su tipo de contratación y la denominación de su puesto.

Su propósito es establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar los actos de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS) en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

La importancia de la emisión de este Protocolo se basa en los siguientes puntos:

Establece un mecanismo de actuación uniforme y las funciones de las instancias competentes de atender denuncias y sancionar responsables.	Garantiza la atención especializada a las personas víctimas de HS y AS.	Dispone que la atención e investigación de casos deberá realizarse con perspectiva de género y de derechos humanos.
Sus disposiciones aplican para la ciudadanía que acude a solicitar servicios en instituciones públicas.	Establece medidas de protección.	Asegura los derechos de las víctimas, el acceso a la justicia y el fin de la impunidad.
Obliga a todo el personal del servicio público a sensibilizarse y/o capacitarse en la materia.	Promueve la cultura institucional y laboral igualitaria y libre de violencia.	Establece acciones específicas para la prevención del HS y AS.



La finalidad del Protocolo es prevenir, atender y sancionar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en el servicio público.

Los Derechos y Principios rectores del mencionado Protocolo, son los siguientes:

DERECHOS Y PRINCIPIOS RECTORES

- a) Cero tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
- b) Perspectiva de género
- c) Acceso a la justicia
- d) Pro persona
- e) Confidencialidad
- f) Presunción de inocencia
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad
- h) Prohibición de represalias
- i) Integridad personal
- j) Debida diligencia
- k) No revictimización
- l) Transparencia
- m) Celeridad

CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL QUE SE DEBEN EVITAR

Las colaboradoras y colaboradores del IMCINE deben conocer e identificar las siguientes conductas que pueden manifestarse de manera física, verbal y no verbal; las cuales son pieza clave para denunciar y persuadir a quienes laboran entre nosotros, para prevenirlas y construir un ambiente social y laboral intolerante a éstas y por lo tanto libre de violencia:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.



- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Al conocer y dar seguimiento del Protocolo se busca cumplir las recomendaciones y disposiciones establecidas en el marco jurídico nacional e internacional en materia de derechos humanos y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, precisando acciones preventivas ante este tipo de



conductas que afectan la integridad física, mental, la salud, la dignidad los derechos y las oportunidades de las mujeres, sus principales víctimas. Además, son muy nocivas para los ambientes laborales.

INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA

El Comité de Ética del IMCINE, es el Órgano colegiado encargado de la interpretación, consulta y asesoría en caso de dudas o con motivo de la aplicación u observancia de los asuntos relacionados con la observación y aplicación del presente Código de Conducta, con la finalidad de brindar certeza a las colaboradoras y colaboradores del IMCINE. .

En caso de presentarse incumplimiento al presente Código de Conducta, cualquier colaboradora o colaborador podrá hacerlos del conocimiento de la Oficina de Representación, quien es la instancia responsable de determinar si se trata de una falta administrativa. De igual forma, podrá hacerlo de conocimiento del Comité de Ética, que en su carácter de instancia preventiva, podrá emitir recomendaciones para la mejora del clima laboral y evitar la reiteración de conductas contrarias al Código. Los medios para recibir esta información podrán ser dirigidos al correo quejas.cepci@imcine.gob.mx. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 21, 22, 23 y 24 del Código de Ética.

Las actualizaciones y modificaciones que se realicen a los documentos que fundamentan el presente Código, emitidos por las instancias normativas de la Administración Pública Federal, quedarán actualizados de manera automática en cuanto sean publicados en el Diario Oficial de la Federación sin necesidad de presentarse para su aprobación y autorización ante el Comité de Ética del IMCINE, responsable de su elaboración, aprobación y autorización.

1) Persona consejera:

- Brinda atención de primer contacto y determina si es necesaria la atención especializada.
- Analiza si los hechos que se narran corresponden a conductas de HS y AS.
- Orienta y acompaña a la víctima de HS y AS, ante el Comité de Ética o la Oficina de Representación.
- Brindan asesoría y opinión a dicho Comité.
- Captura las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de su recepción.



2) Comités de Ética

- Analizan los casos y determinan el probable incumplimiento del Código de Ética.
- Asesora en caso de requerir apoyo.
- Emite medidas de protección.
- Turna la denuncia a la Oficina de Representación y/o autoridad investigadora.
- Recibe denuncias anónimas.
- Entre otras más funciones, que se encuentran en los numerales 28 al 34 y 41 del Protocolo.

3) Oficinas de Representación (Antes Órganos Internos de Control).

Son unidades administrativas, concebidas para auxiliar y apoyar a los Órganos Internos de Control Especializados, y a las áreas de especialidad ubicadas en cada uno de los 16 ramos.

4) Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCMAPF).

Es la unidad administrativa de la Secretaría de la Función Pública encargada de realizar y difundir acciones en materia de ética pública y prevención de los conflictos de intereses, además de llevar a cabo las siguientes actividades:

- Elaborar ordenamientos e instrumentos de apoyo en materia de ética pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés, así como sus modificaciones.
- Proponer el Código de Ética de las personas servidoras públicas y sus modificaciones.
- Coordinar, por medio de los comités de ética, las acciones que realicen las dependencias, incluidos sus órganos administrativos desconcentrados, y entidades, en materia de ética pública y prevención de la actuación bajo conflicto de interés.
- Emitir opiniones sobre la probable actuación bajo conflicto de interés.
- Aprobar el contenido de los materiales de difusión en materia de ética pública y prevención de la actuación bajo conflicto de interés y solicitar su publicación.
- Coordinar la atención de asesorías y consultas en materia de ética pública y prevención de la actuación bajo conflicto de interés.
- Autorizar la implementación de acciones de capacitación en las materias de su competencia.



CARTA COMPROMISO

Ciudad de México, a ____ de _____ de 2024.

Yo _____, reconozco, acepto y me comprometo a cumplir con convicción y apego los Principios, Valores, Normas de Conducta contenidos en el Código de Conducta vigente de IMCINE, siguiendo las disposiciones legales aplicables a mis funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad, brindando un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación; fomentaré la igualdad entre mujeres y hombres, respetando la identidad y orientación sexual, eliminando cualquier lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, fomentando una cultura igualitaria e incluyente.

Soy consciente de que los verdaderos cambios se gestan a partir de que las personas servidoras públicas, así como las colaboradoras y colaboradores de IMCINE, de manera individual y en su conjunto, asumimos una cultura ética y de servicio a la sociedad real, convencidos de la dignidad e importancia de nuestro servicio.

Sirva la presente declaración bajo protesta de decir la verdad, que me comprometo de manera voluntaria, a practicar cada una de las reglas descritas en dicho documento.

MARÍA LUISA GABRIELA SILVIA NOVARO PERALTA

Nombre y firma





DEL MECANISMO O METODOLOGÍA DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

El presente "Código de Conducta del Instituto Mexicano de Cinematografía (IMCINE)" se actualiza con base en:

- "Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal-Enero 2023".

Todas las personas servidoras públicas que colaboran en el IMCINE tienen el derecho a participar en la actualización del Código de Conducta, por tal motivo se les invita a que emitan sus comentarios mediante el correo electrónico quejas.cepci@imcine.gob.mx; los comentarios y/o sugerencias que se reciban serán presentados y sometidos a consideración en las sesiones de trabajo llevadas a cabo por el Comité de Ética del IMCINE.



GLOSARIO

- **Clima Laboral:** Colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones
- **Código de Conducta:** Instrumento emitido por el Comité de Ética del IMCINE, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenido ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.
- **Código de Ética de la Administración Pública Federal:** Es el instrumento deontológico en el que se especifica, de manera puntual y concreta, la forma en que las personas servidoras públicas, en su respectiva dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, aplicarán los principios, valores y reglas de integridad, buscando en el desarrollo de sus disposiciones, establecer las directrices para la aplicación de los principios, señalados en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- **Comité de Ética:** Órgano de consulta y asesoría, integrado al interior del IMCINE, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.
- **Compromiso:** Obligación o responsabilidad contraída y aceptada por la que se debe responder en forma objetiva.
- **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.



- **Discriminar:** Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).
- **Eficiencia:** Capacidad de ejercer el servicio público aprovechando los conocimientos, experiencia y recursos con los que se cuenta, con el propósito de lograr la satisfacción de la ciudadanía.
- **Equidad:** Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva que debe prevalecer a favor de cualquier persona. Incluye como parte de sus ejes: el respeto, la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades
- **Equidad de Género:** Garantiza que tanto mujeres como hombres accedan a las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
- **Hostigamiento Sexual:** De acuerdo a la definición de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define como el ejercicio de poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y connotación lasciva.
- **Acoso Sexual:** De acuerdo a la definición de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Integridad:** Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público



y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

- **Interés Público:** Actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- **Lenguaje Sexista:** Aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y las estereotipan.
- **Negligencia:** Descuido e incumplimiento en la ejecución de algún trabajo o encomienda que se da como responsabilidad para cualquier persona.
- **Normatividad:** Reglas que deben observarse por las y los servidores públicos en el ejercicio de la conducta.
- **Respeto:** Característica consistente en otorgar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante, así como para reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.
- **Reglas de integridad:** Las que incorporen las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en atención al Artículo 19 del Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- **Derechos humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.
- **Respeto a los derechos humanos:** Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.
- **Riesgo Ético:** Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las



dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- **Proceso:** Estructura formal de pasos que constituyen una secuencia lógica y predeterminada para efectuar un conjunto de tareas tanto de índole administrativa, industrial, científica o similar y que, a través de instrucciones claras, especifican como llegar a un objetivo.
- **Valor:** Característica que distingue la actuación de las personas, tendientes a lograr la integridad, credibilidad y el fortalecimiento de instituciones.
- **SSECCOE:** Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE v3.0).



MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, párrafo segundo de los artículos 6 y 16, Título Cuarto de las Responsabilidades de los Servidores Públicos y Patrimonial del Estado, artículos 108 y 113. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética. <https://www.gob.mx/segob/documentos/acuerdo-por-el-que-se-emiten-los-lineamientos-generales-para-la-integracion-y-funcionamiento-de-los-comites-etica>
- Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686
- Naciones Unidas Derechos Humanos. - Oficina del alto comisionado https://www.ohchr.org/es/ohchr_homeage
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0
- Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal- Enero 2023. <https://www.gob.mx/sfp/documentos/guia-para-la-elaboracion-del-codigo-de-conducta-en-las-dependencias-y-entidades-de-la-administracion-publica-federal>
- Diagnóstico de Riesgos Éticos en el Instituto Mexicano de Cinematografía, elaborado por el Órgano Interno de Control- Febrero 2023.
- ACUERDO por el que se extinguen órganos internos de control específicos, se crean oficinas de representación, y se asigna la dependencia, entidad paraestatal y órgano administrativo desconcentrado que integran el ramo en que ejercerán sus funciones los órganos internos de control especializados y las unidades administrativas que los auxilian. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5712155&fecha=21/12/2023#gsc.tab=0



MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL IMCINE

Presidente

Helena Almendra Chong De la Rosa
Directora de Administración y Finanzas
helena.chong@imcine.gob.mx

Secretaría Ejecutiva

Patricia Rivera Ramírez
Jefa de Departamento de Desarrollo
de Recursos Humanos
patricia.rivera@imcine.gob.mx

Secretaría Técnica

Cecilia Estela Rivera García
Subdirectora de Recursos Materiales y Archivo
cecilia.rivera@imcine.gob.mx

Miembro Propietario Directores

Diana Tita Martínez Chiapas
Directora de Apoyo a la Producción
Cinematográfica
dianamtz@imcine.gob.mx

Miembro Propietario Subdirectores

Esme Margarita Jofré Díaz
Subdirectora de Cortometraje
esme.jofre@imcine.gob.mx

Miembro Propietario Jefes de Departamento

Karina Hernández Vázquez
Jefa de Departamento de Recursos Materiales
karina.hernandez@imcine.gob.mx

Miembro Propietario Enlaces

Cristina Magallán Torres
Coordinadora de Proyectos Cinematográficos
cmagallan@imcine.gob.mx

Miembro Propietario Operativos

Irene Patricia Navarrete López
Secretaría "A"
patricia.navarrete@imcine.gob.mx

Presidente Suplente

José Miguel Álvarez Ibarquengoitia
Coordinador Técnico
miguel.alvarez@imcine.gob.mx

Secretaría Ejecutiva Suplente

Ericka García Gutiérrez
Coordinadora de Servicios de Apoyo a la
Cineematografía
egarcia@imcine.gob.mx

Secretario Técnico Suplente

José Luis Rodríguez Gutiérrez
Subdirector de Programación, Presupuesto y
Contabilidad
joseluis.rodriguez@imcine.gob.mx

Miembro Suplente Directores

Mónica Graciela Luna Sayos
Directora de Vinculación Regional y Comunitaria
monica.luna@imcine.gob.mx

Miembro Suplente Subdirectores

Lucía Antares Alfaro Hernández
Subdirectora de Vinculación Regional
lucia.alfaro@imcine.gob.mx

Miembro Suplente Jefes de Departamento

Raudel Avelar Garay
Jefe de Departamento de lo Contencioso
jefcont@imcine.gob.mx

Miembro Suplente Enlaces

Juan José León Morales
Profesional de Servicios Especializados
juan.leon@imcine.gob.mx

Miembro Suplente Operativos

María del Pilar Arroyo Alfaro
Coordinador de Servicios de Apoyo a la
Cineematografía
parroyo@imcine.gob.mx



Miembro Propietario Oficina de Representación

Miguel Ángel Álvarez Colín
Jefe de la Oficina de Representación en el IMCINE
miguelangel.alvarez@imcine.gob.mx

Miembro Suplente Oficina de Representación

Luis Benjamín Correa Sánchez
Personal Adscrito a la Oficina de Representación en el IMCINE
luis.correa@imcine.gob.mx

Asesora de Recursos Humanos

Luisa Daniela Pineda Aguilar
Subdirectora de Recursos Humanos
daniela.pineda@imcine.gob.mx

Miembro Suplente Oficina de Representación

Ana Lilia Suárez López
Personal Adscrito a la Oficina de Representación en el IMCINE
ana.suarez@imcine.gob.mx

Asesora Jurídica

Virginia Camacho Navarro
Directora Jurídica
vcamacho@imcine.gob.mx

Persona Consejera de casos de Acoso y/o Hostigamiento Sexual

Lizbeth García de la Luz
Jefa de Departamento de Convenios y Contratos
lizbeth.garcia@imcine.gob.mx



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

IMCINE
INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFIA

Aprueba:

Miguel Ángel Álvarez Colín
Jefe de Oficina de Representación en el IMCINE

Suscribe:

María Luisa Gabriela Silvia Novaro Peñaloza
Directora General del IMCINE

A fin de brindar certeza a las y los servidores públicos, en el Código de Conducta se les informa que este Comité de Ética es la instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría del mismo, en caso de dudas con motivo de su aplicación u observancia.

Última fecha de actualización: 30 de enero de 2024.

El presente Código se revisó y actualizó conforme lo establecido en el Cuarto Transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 08 de febrero de 2022 y de la Guía para la elaboración del Código de conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicada en enero de 2023.

