Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual del Instituto Mexicano de Psicoanálisis, A.C.

28 de septiembre de 2026

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 4

OBJETIVOS 5

VALORES 5

DEFINICIONES 6

- DISCRIMINACIÓN 6
- POLÍTICA DE NO-DISCRMINACIÓN 7
- HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL 7
- HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL 9

MARCO NORMATIVO 12

- INSTRUMENTOS INTERNACIONALES 12
- INSTRUMENTOS NACIONALES 12

VÍAS DE ACCIÓN JURÍDICA 13

PREVENCIÓN 13

COMITÉ DEL PROTOCOLO 15

ATENCIÓN 16

- PRESENTACIÓN DEL REPORTE 16
- DOCUMENTACIÓN 17
- ATENCIÓN Y NOTIFICACIÓN 18
- INVESTIGACIÓN 19
- COMUNICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 20
- SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO 21
- RECURSOS DE REVISIÓN ANTE LA RESOLUCIÓN 22

ANEXOS 24

- ANEXO 1. Ejemplo de Carta Compromiso para las personas relacionadas con el IMPAC 24
- ANEXO 2. Política de No-Discriminación 25
- ANEXO 3. Carta de confidencialidad, consentimiento informado y apercibimiento de no represalias 26

ANEXO 4. Guía de procedimiento para la entrevista de atención de casos 29

INTRODUCCIÓN

Además de ser una obligación legal, establecido por la Ley Federal de Trabajo (LFT) y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), un Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual visibiliza, busca prevenir y da respuesta seria a estos fenómenos que impacta profundamente en el bienestar de las personas colaboradoras de cualquier agencia, institución u organización. Es una parte integral de manifestar el compromiso con erradicar estas prácticas tan dañinas y establecer y mantener un ambiente organizacional no solamente seguro sino también un clima y condiciones sanas.

Al desarrollar este Protocolo, el Instituto Mexicano de Psicoanálisis (IMPAC) manifiesta su rechazo absoluto de la discriminación y el acoso y hostigamiento laboral y sexual, declarando la prohibición de estas conductas dentro de sus instalaciones, en las actividades relacionadas con su prestación de servicios clínicos y de formación de analistas, como parte crítica de su búsqueda de convivencias sanas y el desarrollo emocional de las personas. Se contextualiza este Protocolo no solamente como una obligación legal, sino una convicción en la universalidad de los derechos humanos, el desarrollo individual de cada persona, y también la igualdad de género.

La vigilancia y aplicación de este Protocolo es de carácter obligatorio para todas las personas relacionadas con el IMPAC, cuyo ámbito de trabajo o acción se encuentre en las oficinas o en actividades o servicios en línea, incluyendo las personas estudiantes, docentes, analistas, del equipo operativo, la Mesa Directiva y la Asamblea. Las medidas de prevención, atención y los procedimientos a seguir están a cargo del Comité del Protocolo[1], en conjunto con la Dirección y a quien determine. Este Protocolo debe ser revisado anualmente o cuando se produzcan cambios significativos en las operaciones del Instituto o en el entorno. La actualización de esta política debe ser comunicada a todos las personas relacionadas con la Comunidad IMPAC para garantizar su cumplimiento.

Cualquier duda u observancia en cuanto al desarrollo, aplicación e implementación de este Protocolo se puede consultar con la Dirección.

Amparo Espinosa Rugarcía, Directora General

[1] La composición del Comité del Protocolo debe consistir de personas con formación ética y legal, además de representar las diferentes poblaciones de la Comunidad IMPAC. Se describe en más detalle abajo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Objetivo General de este Protocolo es:

Prevenir la discriminación, y el acoso o hostigamiento laboral o sexual dentro del ámbito de trabajo y acción clínica o de enseñanza del IMPAC y atender cualquier denuncia de una manera imparcial, confidencial y claro para llegar a una reparación de los daños en caso necesario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un programa dentro del Instituto para sensibilizara las personas relacionadas sobre la discriminación, hostigamiento y acoso para prevenir cualquier acto o práctica de esta índole.
- Definir los mecanismos para brindar atención a las personas afectadas de algún caso de discriminación y hostigamiento o acoso.
- Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima propicio para la erradicación de la discriminación y el hostigamiento y acoso.

VALORES

Los valores previamente establecidos en el Código de Ética del IMPAC incluyen:

- Humanismo
- Respeto
- Dignidad humana
- Igualdad y diversidad
- Libertad y autodeterminación
- Responsabilidad y compromiso social
- Justicia
- Esperanza
- Competencia profesional e integridad
- Vanguardia

Como parte del desarrollo de este documento, se revisaron también los principios de:

- Confidencialidad
- Presunción de inocencia
- Prohibición de represalias
- Integridad personal
- Debida diligencia

DEFINICIONES

DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su artículo 1º fracción III que la discriminación se define como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.[2]

[2] Ambulante et. al., *Protocolo modelo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil*, 2020, pg. 11. En 2019, un grupo de ocho organizaciones de derechos humanos iniciaron un proceso colectivo de reflexión crítica e investigación-acción participativa, el cual dio como primer resultado un Protocolo Modelo que esperaron se convirtiera en un insumo importante para la transformación del sector; disponible en: https://fundar.org.mx/publicaciones/protocolo-modelo-de-prevencion-y-actuacion-en-casos-de-discriminacion-acoso-y-hostigamiento-sexual-y-laboral-en-organizaciones-de-la-sociedad-civil/. El Presente Protocolo retoma una gran parte de sus conceptos y contenidos de este Protocolo, dado que el Protocolo publicado por estas organizaciones fue desarrollado justamente para ser usado por otras organizaciones como Modelo. Se consultó una organización miembro de este esfuerzo en septiembre 2025 y se llegó a un acuerdo sobre cómo citar el documento por sección.

POLÍTICA DE NO-DISCRMINACIÓN

El IMPAC, como Instituto y como personas que forman parte, no discriminará contra las personas, ni en cuanto a las contrataciones, promociones, y condiciones de empleo, ni dentro de los programas de formación académica, servicios clínicos, y otros eventos, por ninguna de las razones o características: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, razones de identidad o expresión sexo-genérica, preferencia u orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, el idioma, la lengua, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación personal o familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o por cualquier otro motivo y por cualquier medio que pretenda anular o menoscabar los derechos y la dignidad de las personas o promueva un ambiente de trabajo hostil e intimidante.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

1. Hostigamiento laboral: cuando una persona hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a un/a subalterno/a (hostigamiento vertical descendente) o a un/a jefe/a (vertical y ascendente), con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o anímicamente a la persona.
2. Acoso laboral: cuando una persona o un grupo de personas hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a un/a colega con la misma jerarquía, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o anímicamente a la persona.[3]

Tipología (no exhaustiva)

MEDIDAS INSTITUCIONALES	Asignar los trabajos peores o más degradantes
	Consignar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna
	Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales
	No indicar ningún tipo de trabajo
	Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir)

[3] Ibid., 13

	Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación
AISLAMIENTO SOCIAL	Restringir las posibilidades de comunicación con otras personas del Instituto
	Traslado a un puesto de trabajo aislado
	Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra
	División entre compañeras de trabajo al enfrentarlas o confrontarlas
ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA PERSONA	Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima
	Terror por medio de llamadas telefónicas, mensajes o en redes sociales
	Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades
	Burlarse de algún defecto personal
	Imitar los gestos o la voz de la víctima
	Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas
	La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente
VIOLENCIA FÍSICA	Amenazas de violencia física
	Maltrato físico
AGRESIONES VERBALES	Gritar o insultar
	Críticas permanentes al trabajo de las personas
	Amenazas verbales
AGRESIONES PSICOLÓGICAS	Mortificar a otras personas integrantes del Instituto con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a las personas que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales
	Evaluar su trabajo de forma inequitativo de forma sesgada
	Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros
	Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes
	Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona

	Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible"
	La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada
	La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo
	Las sesiones de amplia duración, en las que se tensiona a la víctima en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente[4]

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

De acuerdo con la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13, y a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3° bis, el hostigamiento y el acoso sexual se definen como:

a) Hostigamiento sexual: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
b) Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De acuerdo con el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, fracción XI, queda prohibido a las personas trabajadores "acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo". Acorde al artículo 47 de la misma ley, "son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia, o VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo."

[4] Ibid., 14

Con la finalidad de consolidar un ambiente laboral digno, de acuerdo con el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, “queda prohibido a los patrones o sus representantes: XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; XV. Despedir o coaccionar a una persona directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores”. Así, de acuerdo con el artículo 51 de la misma ley, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: “II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, y IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador”.[5]

Tipología de conductas:

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:

a) Chantaje sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial -o promesa de éste- en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación, o condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

b) Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten ofensivas o humillantes para quien las recibe.[6]

[5] Ibid., 12
[6] Ibid., 12

Tipología (no exhaustiva)

Físico	Violencia física
	Tocamientos
	Pellizcos
	Caricias
	Acercamientos innecesarios
	Abrazos o besos indeseados
	Familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien)
	Conductas tipificadas como delitos.
Verbal	Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual
	Llamadas de teléfono ofensivas
	Comentarios o bromas sugerentes (incómodas, seductoras)
	Comentarios condescendientes o paternalistas
	Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas
	Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona
	Insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas
No verbal	Silbidos
	Gestos de connotación sexual
	Presentación de objetos pornográficos
	Gestos sugestivos
	Fotos, afiches, protectores de pantalla ofensivos
	Correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente explícitos
	Uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales
	Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos
	Aproximaciones inapropiadas en redes sociales[7]

PROFEDET hace explícita una diferencia entre estas conductas de manera vertical versus horizontal. Explica que el acoso o hostigamiento vertical es “aquella que se genera entre personas con una posición distinta en cuanto a jerarquía organizacional. Esta diferencia puede ser en ascenso, cuando una persona en posición jerárquica inferior en la organización acosa a otra en una posición superior. En descenso, cuando una

[7] Ibid., 11-13

persona en una posición jerárquica superior hostiga a una persona en ubicación jerárquica subordinada" mientras el acoso o hostigamiento horizontal es "Es el tipo de violencia manifestada entre personas que ocupan una posición similar o equivalente en la estructura organizacional."[8]

MARCO NORMATIVO

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 2 Fracción 2.[9]
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer
- "Convención De Belém Do Pará", Artículos 1º, 3, 4°, incisos b, c, e, f y j; 6°/ Inciso a y b; 8 y 9.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). [10]
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). OIT[11]
- Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1981 (núm 155). OIT[12]
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995[13]

INSTRUMENTOS NACIONALES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos: 1; 5; primer párrafo; y 123, apartado A.[14]

---

[8] Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo (PROFEDET), *Protocolo para Detectar, Atender y Acompañar a las Personas Usuarias de la PROFEDET en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual / Laboral de PROFEDET*, 2020, pagina 4.

[9] Ibid., 12

[10] Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo*, Marzo 2020, página 13.

[11] PROFEDET, op.cit. 12

[12] Ibid., 12

[13] Ibid., 12

[14] STPS, op. cit., 12

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Artículos: 2, primer párrafo, fracción I; 12, 14, 26, 40, fracciones I, II, XX, XXIII.
- Ley Federal del Trabajo, Artículos: 2, 3 cuarto párrafo, 3 Bis, 47 fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133 fracción XIII, 378, fracción IV, 523, 530, 536, 590-A, 684-E, 685 Ter, fracción I y, 994, fracción VI.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículos: 1, 2, 3, 4, 8 y 9.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículos: 10, 11, 12, 13, 14 y 15.
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículos: 3, fracs. XVII y XXXV, 43, frac. II, 44, frac. VIII y, 55.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención, Numerales 1 al 13. [15]
- Código Penal Federal Artículo 259 BIS y Artículo 260[16]
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación[17]

VÍAS DE ACCIÓN JURÍDICA

Casos de discriminación, así como el hostigamiento y el acoso laboral o sexual pueden ser tratados dentro de varios tipos de acción legal, como lo son la penal, la laboral y la civil, según dónde se cometen y el tipo de actos. La aplicación del presente Protocolo no excluye que la persona afectada tenga derecho de iniciar un proceso en cualquier otro ámbito del sistema de justicia mexicana, incluso de manera simultánea.

PREVENCIÓN

Con el objetivo de garantizar la prevención de la discriminación y del acoso y el hostigamiento sexual y laboral, el establecimiento de medidas de prevención deberá ser parte de la planeación estratégica, la planeación anual y el seguimiento programático. Estas medidas de prevención se enmarcan en el cumplimiento de los artículos 56 y 3, párrafo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que “las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la

[15] Ibid., 14
[16] Ibid., 15
[17] Ibid., 16

importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley", así como que es "de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones", respectivamente.[18]

La política de prevención deberá incluir como mínimo los siguiente cuatro ejes de acción:

1. Garantizar el acceso al protocolo y la información relacionada a éste, ya sea a través de la página web, en los cursos de inducción a las nuevas personas relacionadas al Instituto, en los contratos laborales y en los diferentes convenios y las colaboraciones con las contrapartes de IMPAC, así como donde se considere conveniente para que los contenidos del protocolo orienten las prácticas cotidianas del IMPAC.
2. Garantizar la capacitación general a todas las personas relacionadas, y la formación especializada de acuerdo con las funciones que se asignan a cada autoridad en este protocolo.
3. Garantizar la asignación de recursos financieros y de otros indoles suficientes para la operación de este protocolo.
4. Garantizar mecanismos de evaluación de la implementación del presente protocolo, por ejemplo, en los sistemas de evaluación de desempeño, que permita identificar conductas incipientes o necesidades de formación; también la evaluación general de su operación, cada dos años, a través de una consultoría externa, garantizando la participación de todo el personal y sistematizando propuestas para su mejora. Los resultados generales de la evaluación se darán a conocer entre la comunidad IMPAC.[19]

[18] Ambulante et. al., op. cit., 18
[19] Ambulante et. al., op. cit., 18

COMITÉ DEL PROTOCOLO

Para la investigación y sanción de los hechos de-finidos en el protocolo se recomienda constituir un comité de personas expertas. Se sugiere, a modo de ejemplo, un modelo cuyo comité sea constituido por tres personas de acuerdo con los siguientes arreglos institucionales:

I. Una persona del órgano de gobierno, con parti-cipación honorífica, elegida por las propias per-sonas que integran la asamblea.

II. Una persona del equipo de IMPAC, con participación honorífica, elegida por las propias personas que integran el equipo operativo de IMPAC.

III. Una persona externa al IMPAC, experta en violencia de género, en discri-minación y en hostigamiento y acoso sexual, con participación remunerada. En general, esta persona no participa en el co-mité de manera permanente, sino que lo hace a partir de la presentación de una denuncia.

Las personas que integren el comité lo confor-marán por un periodo de tres años, salvo al instituirse éste, pues se busca garantizar un proceso escalonado de configuración que permita cumplir con el objetivo primordial de participación diversa de las personas que integran IMPAC. Se priorizará la rotación del equipo y solamente se permitirá la reelección en períodos no consecutivos.

Toda persona integrante tiene la obligación de hacer del conocimiento del pleno los asuntos en los que consideren tener conflicto de interés y abstenerse de participar en las discusiones y decisiones correspondientes, según sea el caso, hasta en tanto sea calificada la excusa presentada. El comité discutirá sobre la existencia del conflicto, sin la presencia del o de la integrante respectiva y calificará la excusa presentada por mayoría.

A su vez, cualquier persona integrante del comité o cualquiera de las partes en el procedimiento puede someter a consideración del pleno del comité el o los casos que considere de conflicto de interés respecto de su integración y se seguirán los mismos pasos señalados en el párrafo anterior.

Toda persona con atribuciones para la operación de este protocolo tiene el derecho y la obligación, desde el momento en que asume su cargo, de reci-bir capacitación de manera continua y especializada en los contenidos de éste, con la finalidad de que las funciones asignadas se cumplan de acuerdo con los estándares más altos de derechos

humanos con perspectiva de género y desde un enfoque interseccio-nal. Toda persona que integre el comité firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su estancia en el mismo.[20]

ATENCIÓN

PRESENTACIÓN DEL REPORTE

Denunciar es toda comunicación que informa al Comité del Protocolo de IMPAC sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en este protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones de IMPAC o fuera de ella, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante de la misma.

Puede denunciar cualquier persona que esté relacionada con el Instituto, de sus órganos de gobierno, o cualquier persona externa vinculada al IMPAC, ya sea porque es víctima de una violación o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos contra una persona relacionada con el IMPAC.

El reporte puede ser presentado de manera escrita en el correo electrónico al Comité del Protocolo: denuncia@impac.edu.mx, o de manera verbal ante cualquier integrante de la Mesa Directiva del Instituto en calidad de testigo proactivo, quien deberá transmitir de inmediato la información a dicho Comité (siempre con la aprobación de la presunta víctima). Para garantizar un proceso confidencial y directo, el correo electrónico será revisado diariamente por una persona integrante del Comité.

En caso de que sea notoria y evidente una probable violación a los derechos establecidos en este protocolo o se identifiquen datos a partir de las acciones de prevención, como puede ser la evaluación de desempeño de las personas integrantes del equipo, las personas docentes o analistas o las personas estudiantes, deberá informarse de manera inmediata al Comité, para que éste, sustentando su criterio, dé inicio a la atención e investigación de los hechos.

El Comité podrá recibir denuncias anónimas, y sobre ellas iniciará una investigación, sin embargo, el alcance de dicha investigación se restringirá a la información que esté disponible, sin la participación de quien denuncia. Cada vez que el Comité reciba una

[20] Ambulante et. al., op. cit., 16-17

denuncia o información de lo que podría constituir una denuncia, dará aviso a la Dirección Ejecutiva.

No se establece un tiempo límite para denunciar los hechos relativos a este protocolo, sin embargo, debe de tenerse en cuenta que la investigación que se realice sólo podrá tener consecuencias administrativas o laborales para las personas, si quienes se ven involucradas mantienen una relación o siguen siendo relacionada directamente con el IMPAC. En todo caso, la información se tomará en cuenta con fines de evaluación y no repetición en el Instituto.

Son principios generales para la atención e investigación de las denuncias relativas a los derechos señalados en este protocolo los siguientes:

1. Presunción de buena fe: como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.
2. Presunción de inocencia: como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que es denunciada es inocente.
3. Confidencialidad: durante el proceso de atención e investigación se garantiza para todas las partes las presunciones de buena fe y de inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.
4. Pro persona: de acuerdo con el artículo 1º constitucional, se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.[21]

DOCUMENTACIÓN

A partir de la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en que se presenta, el Comité abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos denunciados y toda acción que se realice respecto a la misma. El expediente, mientras el caso esté activo, se resguardará por las personas integrantes del Comité y, una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará en el área de administración como parte de la documentación institucional confidencial.[22]

[21] Ibid., 21-22
[22] Ibid., 22

ATENCIÓN Y NOTIFICACIÓN

Una vez recibida la denuncia, el Comité realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una reunión con la o las presuntas víctimas para identificar la situación en que se encuentran en términos de necesidades y recursos, con el objetivo de definir las propuestas de atención o, en su caso, las medidas de protección, así como el contenido de la información que se comunicará a la o las personas denunciadas.

En los casos denunciados que se advierta la necesidad de brindar una atención psicosocial, el Comité hará el registro de ello y se determinará un apoyo interno o externo para la o las presuntas víctimas.

En un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas víctimas, el Comité informará a la presunta persona agresora que existe dicha denuncia, así como las condiciones y los tiempos para su respuesta, entrevista e inicio de investigación. Para ello, el Comité redactará un escrito con la información suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar, esto con la finalidad de poder articular una respuesta. El escrito de hechos de denuncia se presentará junto con una carta de confidencialidad y apercibimiento de no represalias, que deberá ser firmada por la o las personas afectadas, personas denunciadas y/o personas testigos e integrada al expediente.

Además, en el proceso de atención se podrán definir las medidas de protección que se consideren pertinentes para garantizar la integridad y un proceso de empoderamiento de la o las presuntas víctimas y testigos en tanto se realice la investigación, priorizando su integridad, fortaleciendo sus redes de apoyo y consolidando condiciones de prevención del incremento de la discriminación o violencia denunciada. La resolución deberá determinar si se extienden, modifican o extinguen las medidas de protección.

Para determinar las medidas de protección se valorarán los siguientes elementos:

1. Riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima y testigos.
2. Situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y testigos.
3. Contexto en el que han sucedido los hechos.
4. Relación de jerarquía y potencial afectación a los derechos y las libertades de la presunta víctima y testigos.
5. Frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas.

6. Naturaleza de la violencia en relación con su duración y el impacto en la presunta víctima (y testigos).

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad en el proceso, se solicitará a la o las presuntas víctimas y al presunto agresor que, en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la primera entrevista con quien denuncia y del mismo plazo a partir de que es notificado quien es denunciado, presenten una lista de las personas que saben de los hechos por su propia comunicación, con el objetivo de que la Dirección Ejecutiva les pueda informar sobre el inicio del proceso de atención e investigación, así como la necesaria confidencialidad para avanzar en el proceso. La reunión con las personas que tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad (ver Anexo X) del caso, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento de ésta, habrá sanciones.

Si de los hechos que tiene conocimiento el Comité se infiere que pueden constituir delitos que se persiguen de oficio, éste dará aviso inmediato a la Dirección Ejecutiva que, a su vez, informará de ello a las autoridades correspondientes, sin que ello obstaculice el proceso de investigación interna por el Comité.[23]

INVESTIGACIÓN

Una vez presentada la denuncia e iniciada la atención, cuando ha sido notificada la parte denunciada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos y denuncia, el Comité realizará las acciones de investigación, misma que deberá realizarse en un tiempo no mayor de treinta días hábiles.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes, la investigación debe mínimamente cumplir con: a) la identificación de las personas involucradas, b) la identificación de los hechos, c) recabar y analizar las pruebas, d) identificar y aplicar la normatividad aplicable junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual y discriminación, y la operación de la perspectiva de género.

[23] Ibid., 22-23

Respecto a la perspectiva de género y su implementación en este protocolo, incluirá de manera mínima los siguientes tres elementos:

1. Reconocer la particular situación de desventaja y discriminación en la cual históricamente se han encontrado las mujeres y otras identidades sexo-genéricas, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, como un corolario inevitable de su sexo e identidad de género.
2. Remediar los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres.
3. Cumplir los seis pasos mencionados en la tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) del rubro: "Acceso A La Justicia En Condiciones De Igualdad. Elementos Para Juzgar Con Perspectiva De Género", que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles -mas no necesariamente presentes- situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y del marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos evitando el uso de estereotipos y prejuicios heterocispatriarcales.

Al finalizar la investigación, dentro del plazo establecido para ello, el Comité emitirá una resolución que deberá señalar como mínimo:

1. Si se encuentra que los hechos denunciados corresponden a violaciones a los derechos y libertades establecidos en la ley y este protocolo.
2. Si se comprueba la responsabilidad de la o las presuntas personas agresoras y, en su caso, la sanción que corresponda.
3. Si se comprueba daño, tanto en la o las víctimas, como para el Instituto y los procesos involucrados, y, en su caso, la reparación del respectivo daño.[24]

COMUNICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

La resolución se informará a cada una de las partes involucradas por separado, así como a las personas que firmaron la carta de confidencialidad. Según lo establezca la

[24] Ibid., 23-24

resolución, se informará a la comunidad de IMPAC ya sea de manera individual o a través de un informe. En los casos en que se resuelva una rescisión del contrato laboral o una baja definitiva, se informará a toda la comunidad y se dará a conocer la identidad de la persona agresora.[25]

SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

De acuerdo con los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, el hostigamiento y el acoso sexual son causas justificadas de rescisión del contrato laboral cuando sea aprobado por la patronal. Igualmente, el Instituto ha decidido que son causas justificadas de una baja definitiva de personas docentes, supervisores, o estudiantes. Acorde con los elementos que identifique el Comité, si existen elementos para mantener la relación laboral o en el ámbito clínico o de enseñanza, se impondrán las siguientes posibilidades de sanción: Amonestación verbal, amonestación escrita, baja o suspensión temporal de la Institución por un máximo de ocho días (sin goce de sueldo cuando se trata de una persona contratada), y baja definitiva o rescisión laboral definitiva.

En los casos en que la sanción sea la rescisión laboral, podrá plantearse, además, una inhabilitación de un mínimo de tres años y un máximo de seis años para volver a colaborar con IMPAC, siempre y cuando se garantice el normal desarrollo de las relaciones laborales que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

El objetivo de las sanciones es corregir el problema y evitar la repetición, por lo que en cualquiera de las sanciones que no implican la rescisión del contrato o baja definitiva siempre se acompañará de un curso de capacitación sobre el tipo de conducta por la que se sancionó.

Para establecer la sanción se tomará en cuenta la gravedad del daño causado con los hechos denunciados, y la gravedad y/o reincidencia del responsable.

De acuerdo con el artículo 992 de la Ley federal del Trabajo y los criterios para juzgar con perspectiva de género, para la imposición de las sanciones se tomará de manera enunciativa lo siguiente:

I. El carácter intencional, o no, de la acción u omisión constitutiva de la infracción.

[25] Ibid., 24

II. La gravedad de la infracción.
III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse.
IV. La capacidad económica del infractor.
V. La reincidencia del infractor.

Las medidas de protección que se implementen en favor de la o las víctimas no se considerarán sanciones y no podrán afectar los derechos laborales de quienes las imponen. Para la reparación del daño se tomará en cuenta lo establecido por la Ley General de Víctimas y los lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Para ello, se reconoce que para este tipo de conductas la reparación del daño debe tener un enfoque transformador y que, entre los elementos para lograrlo de manera integral, destacan:

1. La restitución.
2. La rehabilitación.
3. La compensación.
4. Medidas de satisfacción.
5. Medidas de no repetición.[26]

RECURSOS DE REVISIÓN ANTE LA RESOLUCIÓN

En cualquiera de las resoluciones que se emitan, si alguna de las partes involucradas no está de acuerdo con lo decidido, es su derecho solicitar la revisión de la resolución a través de una demanda ante los tribunales laborales o administrativos que correspondan.

De manera particular, en el ámbito laboral, por las posibilidades que contempla su procedimiento, el hecho de que se alcance un acuerdo con el objetivo de no llegar a un juicio, no desacredita ni minimiza la resolución emitida por IMPAC. De manera semejante, se tendrá presente que, aunque existiere un laudo laboral contrario al IMPAC, podrá eximirse de la reinstalación de la o las personas rescindidas de su contrato siempre que se cumpla lo establecido en el artículo 49, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.[27]

[26] Ibid., 29
[27] Ibid., 30

REFERENCIAS

Ambulante et.al., *Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil*, 2020. Disponible en: https://fundar.org.mx/wp-content/uploads/2020/11/ProtocoloModelo.pdf.

Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo (PROFEDET), *Protocolo para Detectar, Atender y Acompañar a las Personas Usuarias de la PROFEDET en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual / Laboral de PROFEDET*, 2020. Disponible en: https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo*, Marzo 2020. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf.

ANEXOS

ANEXO 1. Ejemplo de Carta Compromiso para las personas relacionadas con el IMPAC

C._____ en mi carácter de persona (estudiante, docente, miembro de la Mesa Directiva o Asamblea, o empleado/a) relacionada con el Instituto Mexicano de Psicoanálisis, suscribo la presente Carta Compromiso, en apego al Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual (Protocolo) para prevenir la discriminación, y el acoso o hostigamiento laboral o sexual dentro del ámbito de trabajo y acción clínica o de enseñanza del IMPAC.

Refrendo mi compromiso de actualizarme continuamente en temas relacionados con la materia del Protocolo, así como mi apego a sus principios rectores, los cuales se señalan a continuación:

- Humanismo
- Respeto
- Dignidad humana
- Igualdad y Diversidad
- Libertad y autodeterminación
- Responsabilidad y compromiso social
- Justicia
- Esperanza
- Competencia profesional e integridad
- Vanguardia

Firmo esta Carta Compromiso a los XX días del mes de XXX del año 202X.

_____

Nombre y Firma

ANEXO 2. Política de No-Discriminación

El IMPAC, como Instituto y como personas que forman parte, no discriminará contra las personas, ni en cuanto a las contrataciones, promociones, y condiciones de empleo, ni dentro de los programas de formación académica, servicios clínicos, y otros eventos, por ninguna de las razones o características: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, razones de identidad o expresión sexo-genérica, preferencia u orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, la situación migratoria, el embarazo, el idioma, la lengua, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación personal o familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o por cualquier otro motivo y por cualquier medio que pretenda anular o menoscabar los derechos y la dignidad de las personas o promueva un ambiente de trabajo hostil e intimidante.

ANEXO 3. Carta de confidencialidad, consentimiento informado y apercibimiento de no represalias

Fecha: XX de XX de 2026
A la atención de: XXX - persona afectada, persona denunciada y testigos
CC: Amparo Espinosa Rugarcía

Por medio de la presente, se le comunica de manera formal que, en el marco de los procesos internos de Prevención y Atención en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual del Instituto Mexicano de Psicoanálisis, A.C., se ha iniciado un procedimiento de revisión/investigación interna.

Debido a su vinculación, conocimiento o participación en este proceso, se le notifica la obligación estricta de observar y cumplir con las siguientes disposiciones:

1. **Deber de Confidencialidad**

Usted se compromete a mantener bajo estricta reserva y secreto toda la información, testimonios, documentos, datos o deliberaciones a los que tenga acceso o que proporcione en relación con este caso.

Queda estrictamente prohibido divulgar, comentar, compartir o discutir cualquier aspecto de este asunto con otras personas de la Comunidad IMPAC ajenas al equipo investigador.

Esta obligación se mantiene vigente durante el desarrollo de la investigación y continuará de forma indefinida una vez concluida la misma.

2. **Apercibimiento de No Represalias**

IMPAC mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de represalia.

Prohibición de tomar represalias: Queda estrictamente prohibido que realice, directa o indirectamente, cualquier acto de hostigamiento, discriminación, marginación, afectación laboral o intimidación en contra de la persona afectada, persona denunciada, de los testigos o de cualquier otra persona involucrada en este proceso.

Protección contra represalias: De igual manera, se le garantiza que IMPAC adoptará todas las medidas necesarias para proteger a las personas involucradas. Si considera que está siendo objeto de algún comportamiento que considera discriminación, acoso o

hostigamiento laboral o sexual a consecuencia de su participación en este proceso, deberá reportarlo de inmediato al Comité del Protocolo.

3. **Consentimiento Informado para el Tratamiento de Información**

Mediante la firma de este documento, usted declara haber sido debidamente informado/a sobre el propósito, naturaleza y alcance de su participación en este proceso.

Voluntariedad y veracidad: Declara que participa de manera voluntaria y se compromete a conducirse con estricta verdad en todas sus declaraciones y aportaciones.

Uso de la información: Comprende y acepta que los datos personales, testimonios, grabaciones autorizadas o documentos que usted aporte serán tratados exclusivamente con fines de investigación, resolución y archivo del presente caso.

Tratamiento de datos personales: Otorga su consentimiento expreso para que IMPAC recopile, almacene y procese su información de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos personales y el aviso de privacidad de la organización. La información sólo será accesible para el personal estrictamente autorizado y competente para la resolución del caso.

4. **Consecuencias del Incumplimiento**

El quebrantamiento del deber de confidencialidad, la falsedad en las declaraciones, así como la comisión de actos de represalia o la obstrucción de la investigación, constituyen faltas graves a las políticas del IMPAC y al código de ética. Dichas acciones darán lugar a la aplicación de medidas disciplinarias severas, que pueden incluir sanciones sin responsabilidad para el IMPAC, sin perjuicio de las acciones legales, civiles o penales que correspondan.

Para constancia de su notificación y conformidad con los términos aquí descritos, se solicita firmar el duplicado de este documento.

Atentamente,

Nombre y firma

Comité del Protocolo

IMPAC

Acuse de Recibo, Consentimiento y Aceptación

He leído, comprendo en su totalidad y acepto los términos de confidencialidad, el consentimiento informado para el tratamiento de mis datos y testimonios, así como el apercibimiento de no represalias detallados en esta carta.

Nombre y firma de la persona afectada, persona denunciada o testigo

Fecha: XX de XX de 2026

ANEXO 4. Guía de procedimiento para la entrevista de atención de casos[28]

1. Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista

- Definir el lugar adecuado para la entrevista. Éste deberá ser de acuerdo con el lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten interrupciones. Dependiendo de las circunstancias del caso podría llegar a ser necesario que no sea en el mismo lugar de trabajo de la persona entrevistada y, por regla general, las entrevistas nunca serán públicas.
- Definir a la o las personas que deban estar presentes en la entrevista. Idealmente, para asegurar un clima de confianza, solamente deberán estar presentes las personas que atienden el caso y la persona que solicita la atención. Si esta última lo requiriera, podrá presentarse también un familiar, algún representante legal u otro de la elección de la persona entrevistada.
- Se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Formalidad del consentimiento informado. Al término de la entrevista, la persona que ofrece su testimonio, ya sean las partes o algún testigo, deberá suscribir a la Carta de confidencialidad, consentimiento informado y apercibimiento de no represalias en el que manifieste su consentimiento informado, es decir, en el que consiente aportar información sobre los hechos que se investigan, asentando que comprende los alcances legales del procedimiento —los que deberán ser previamente explicados y aparecerán mencionados en dicho documento— y que lo hace por voluntad y sin ninguna coerción. La persona que da su testimonio tiene derecho a que se le proporcione una copia de éste: debe ser legible el día, la hora, el lugar, el número o identificación del asunto y los nombres de las personas participantes.
- La persona que atiende el asunto podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. En general, las entrevistas deben ser personales, no por teléfono ni por otro medio electrónico.

2. Durante la entrevista

[28] Ibid., 33-37

A. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:

- La escucha y tiene interés en lo que le dice.
- No la cuestione ni desacredite lo que está narrando.
- No la culpe por lo sucedido.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa algunas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

B. Quien atiende el asunto no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial, empero podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.

C. No debe emitir ninguna opinión sobre los hechos a pesar de que la persona entrevistada se lo solicite.

D. Bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar de la persona acusada, por ejemplo, indicando a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo, ni utilizar frases como “a poco” “no puede ser” o “pero si la parte acusada es muy buena persona con todos”.

E. Si se observa incomodidad de la persona afectada, deberá preguntarle nuevamente si prefiere escribir su testimonio o continuar la entrevista en otro momento.

F. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, existen razones por las que no se ha denunciado hasta ahora.

3. Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

Esta etapa es fundamental y de ella dependerá casi la totalidad del procedimiento. Lo más importante es que la persona que realice la entrevista no haga un cuestionario incriminatorio, sino que valore la utilidad de su lenguaje corporal y verbal. Éste debe invitar a la entrevistada, darle confianza, al tiempo que le permita explorar y abrir el canal de comunicación, sin formular las preguntas de forma cerrada ni que den la respuesta de lo que se indaga. Nunca deberá insistirse para que la persona afectada dé con precisión una fecha, lugar o detalle de cómo y cuándo sucedieron los hechos, puesto que se trata de una entrevista abierta y, como parte de las afectaciones emocionales que presente, la confusión espacio temporal puede ser un indicador del daño del hostigamiento y acoso en cuestión, sin que esto signifique que puede haber, en algún momento, presuntas víctimas que recuerden con precisión y detalle todo lo ocurrido.

Las siguientes preguntas y precisiones ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

Asegurar confidencialidad
Al dirigirse a la persona afectada deberá dejarse claro la importancia de la información que está por compartir y se le garantizará la confidencialidad de la misma, es decir, se dejará constancia explícita de que nada de lo que ella narre será público y que, además, si no recordara detalles de modo, tiempo y lugar, esto no significará que su petición será desestimada, por lo que no debe forzar o afirmar detalles de los cuales no tenga certeza.

Solicitud de identificación de la persona
Debe pedirse que la persona indique expresamente su nombre, cargo, lugar de adscripción y tareas o vínculo que guarda con la persona agresora.

Confirmar que desea rendir testimonio verbal
Debe preguntarse claramente a la persona afectada si desea hablar de los hechos o si, por circunstancias de privacidad o comodidad, prefiere hacerlo por escrito.

¿Cómo se llama la persona acusada? ¿Tiene un vínculo con usted?
Si no es posible contar con un nombre completo, deberán indagarse otros elementos de contexto como: lugar de adscripción, rango o jerarquía, jefe inmediato o dependientes, vestimenta oficial (si se usara en el empleo) y/o descripción física, si fuera relevante tras la narrativa de hechos.

¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar?
Al hablar de un lugar, debe solicitarse el espacio específico y si se cuenta o no con la dirección, cuando ésta hubiere ocurrido fuera de las instalaciones del Instituto; dentro de ella, habrá de ser detallista: lugar dentro de las instalaciones, anexo u oficina. Fuera de las instalaciones, deberá especificarse si fue en la vía pública o una residencia privada, incluyendo detalles del día (hábil o no) y la hora, momento o época en que ocurrieron. Si de la narración de los hechos se desprende que ocurrieron en el trayecto del hogar al trabajo o viceversa, deberá quedar expresamente indicado. Si los hechos no involucran un lugar físico, por tratarse de acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación y lugar de localización de dichos aparatos.

¿Qué hizo la persona acusada?
Debe pedirse que la persona narre los hechos y las conductas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de una frase exacta?
Debe pedirse que la persona narre las expresiones verbales o físicas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

¿Recibió alguna amenaza, de cualquier naturaleza, tras los hechos?
Debe pedirse que la persona que narre las expresiones verbales y/o físicas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

¿Hubo testigos?
Si los hechos se relacionan con acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación, la localización de dichos medios aparatos y si estos pertenecen al Instituto, a la persona afectada o a la agresora. Si pertenecen al IMPAC, deberá indagarse para lograr su identificación. Si pertenecen a la persona afectada, se deberá preguntar si aún cuenta con dichos aparatos y con el respaldo de datos, información, imágenes, mensajes o metadata que pueda presentar en el procedimiento. Si los hechos ocurrieron en la vía pública, residencia privada o la dependencia, deberá preguntarse a la persona afectada si observó o tiene conocimiento de que se cuente con alguna cámara de video cercana o colocada en el lugar en cuestión.

¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
Se recomienda asentar detalles de rango y jerarquía vertical y horizontal; incluso, puede ser de utilidad elaborar un organigrama básico del área con ayuda de la persona entrevistada.

¿Los hechos que está denunciando ocurrieron una sola vez u ocurren de forma reiterada?
Si las conductas son reiteradas, se le pedirá, si le es posible, que indique cuántas veces ha ocurrido y cuándo fue la última vez.

¿Sabe si ha habido otras personas afectadas?
La persona deberá aportar nombres de forma voluntaria, estos no deberán ser demandados por el entrevistador. No obstante, deberá preguntársele cómo fue de su conocimiento la existencia de otras personas afectadas. Deberá prestarse especial atención cuando se trata de personas de la misma jerarquía o área de adscripción.

¿A quién más le ha comentado sobre el caso? ¿Ha acudido ante alguna otra autoridad para notificar lo sucedido?
Si la persona afectada informa que nunca ha hablado con nadie del caso, no deberá cuestionarse el motivo de ello, sólo debe tomarse nota de esa circunstancia. En caso de haber acudido a otras instancias, deberá tomarse nota de las acciones que se han llevado a cabo, sus resultados y si la persona está dando seguimiento a las mismas; habrá de indagarse el por qué la persona decidió acudir a una nueva instancia para atender el caso.

A fin de vincular esta respuesta con la pregunta siguiente, deberá preguntársele si experimenta alguna sensación de temor, peligro o represalia en sus labores o vínculo laboral con esa persona.

¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿cómo se siente en este momento?
Deberá tomar especial nota de los síntomas que la persona exprese que le ocurren tanto en su jornada cotidiana como en sus horas de descanso, tales como cansancio o sueño excesivos, si padece insomnio o si por el contrario permanece en un estado híper alerta, o presenta desórdenes en el consumo de bebidas o alimentos. Habrá de preguntarse si, con motivo de éstos, ha acudido con algún especialista y, de ser así, cuál fue su diagnóstico y si se encuentra recibiendo algún tipo de tratamiento.

¿Cómo se ha visto afectada su rutina laboral? ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?
Es de vital importancia conocer qué tan afectada se ha visto la rutina laboral de la persona y qué tan renuente, desconfiada o temerosa se encuentra de volver a su lugar de trabajo. Esto brindará elementos para reconocer la urgencia de medidas de protección, así como las necesidades de intervención para la no repetición de los hechos en el área o dependencia.

¿Qué es lo que usted quisiera que el Instituto hiciera?, ¿cómo piensa que debería solucionarse el problema que está enfrentando?
Es importante conocer las expectativas de las personas, con el fin de ofrecerles una explicación clara y detallada de las acciones que sí pueden llevarse a cabo y de cuáles no. En lo referente a estas últimas, deberán ofrecerse alternativas al respecto, para la atención, el apoyo o acompañamiento y hasta donde pudiera estar facultado el Comité en ese proceso, lo que delimita sus posibilidades de intervención al tiempo que se le

brinda a la persona afectada información clara y suficiente con la finalidad de que pueda tomar las decisiones pertinentes.

4. Cierre de la entrevista

- Agradecer a la persona afectada por su confianza en el Comité y dedicarle tiempo a la entrevista.
- Recordarle a la persona afectada que tanto la información como el proceso de su caso se manejarán con estricta confidencialidad, se le explicarán los pasos a seguir y que se le dará seguimiento apropiado, manteniéndola informada constantemente del estado que guardan las diligencias. Deberá recordarle que puede acudir a recibir asesoría del Comité las veces que así lo requiera.
- Debe precisarse, ante la persona afectada, que solamente las personas del Comité del Protocolo podrán tener acceso a su expediente.