

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL



<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>		
<b>2. PAZ Y DESARROLLO HACIA LA IGUALDAD</b>	<b>4</b>		
2.1. Marco normativo	4		
2.2. Objetivos	5		
2.3. La violencia sexista en el ámbito laboral	6		
2.4. Diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo	6		
2.5. ¿Qué es acoso sexual?	6		
2.6. Tipologías de acoso sexual	7		
2.7. ¿Qué es acoso por razón de sexo?	8		
2.8. Tipología de acoso por razón de sexo	8		
2.9. Tipología de acoso por razón de sexo por embarazo o maternidad	8		
2.10. Cómo distinguir acoso sexual y acoso por razón de sexo	9		
2.11. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad	9		
2.12. Grupos de especial atención	10		
2.13. Medidas preventivas	10		
2.14. Compromiso institucional	10		
<b>3. PROCEDIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>12</b>		
3.1. Pasos	12		
3.2. Procedimiento informal	12		
3.3. Procedimiento formal	13		
		3.4. Medidas cautelares	14
		3.5. Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como formal	15
		3.6. Contenidos mínimos	15

# SU MA RIO

# 1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas internas e internacionales; no obstante, diversas realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral. En los últimos tiempos, sin embargo, en coherencia con una mayor conciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlo y abordarlo. Así, al lado de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.

En este sentido, la definición e implantación de una estrategia contra el acoso sexual y por razón de sexo a través de protocolos de actuación acordados entre la dirección de la PyD y las personas trabajadoras constituye un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

El presente protocolo ha sido elaborado teniendo en cuenta el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo elaborado por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en junio 2015.



Foto: Salvador Enrich



## 2. Paz y Desarrollo hacia la igualdad

Alcanzar entornos de trabajo productivos, seguros y respetuosos para todas las personas y combatir cualquier tipo de discriminación, ha sido y es una prioridad y un compromiso activo de Paz y Desarrollo desde su especialización en Género.

### 2.1 Marco Normativo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.



Foto: Thomas Cristofolletti

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las organizaciones y empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación de negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

## 2.2. Objetivos

Contar con un protocolo y procedimientos para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Contar con herramientas socializadas en la institución para implantar medidas preventivas necesarias para erradicar estas conductas del ámbito laboral.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se deja expresa constancia en adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

***¿Por qué un manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo institucional?***

## 2.3. La violencia sexista en el ámbito laboral

En nuestro país se han producido en las últimas décadas importantes avances en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente destacable la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el incremento de su presencia en las esferas política, civil, económica, social y cultural.

A pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los hechos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares, etc.

Por otro lado, la violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado y laboral, contribuyen a su situación de desventaja, las condiciones propicias para que se desarrolle el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

la conciencia y la sensibilización de trabajadores, trabajadoras, empresas, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto respecto a la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y al logro de unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas

## 2.4. Diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son

conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica. Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

## 2.5. ¿Qué es acoso sexual?

*El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen en las relaciones sociales

Es fundamental desnaturalizar hechos que atenten contra la dignidad de las personas, y contribuir a que la los y las trabajadores identifique con precisión aquellas situaciones que constituyen acoso sexual, y que deben ser denunciadas y sancionadas.

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en el entorno laboral como fuera de él, independientemente de la

circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

## 2.6. Tipologías de acoso sexual

### Conductas verbales

Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

### Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no



---

deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

## 2.7. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

*Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

## 2.8. Tipología de acoso por razón de sexo

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

- Utilización de humor sexista.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

## 2.9. Tipología de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)



- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de forma continua y sistemática.

## 2.10. Como distinguir acoso sexual y acoso por razón de sexo

*La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.*

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

## 2.11. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

*Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).*



Foto: Thomas Cristofolletti

---

## 2.12. Grupos de especial atención

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

Hay otro grupo especialmente vulnerable al acoso que es el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI3) y hombres jóvenes que pueden sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

## 2.13. Medidas Preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Es fundamental la planificación de la prevención de discriminación en el entorno laboral por parte de las organizaciones para la erradicación de los acosos sexistas.

## 2.14. Compromiso Institucional

La junta directiva de Paz y Desarrollo velará porque la institución cumpla con el compromiso adquirido y tanto la directiva institucional como los y las trabajadores conozcan y apliquen los procedimientos establecidos contribuyendo a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

Para tal efecto PyD establece dos procesos de difusión:

### **Campañas de sensibilización e información a nivel de trabajadoras y trabajadores**

- Folletos explicativos sobre diferencias entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cartel explicativo sobre mecanismos de información y denuncia.
- Buzón de sugerencias y denuncia.

### **Realización de acciones formativas**

Formación interna anual en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.



Foto: Thomas Cristofolletti



### 3. Procedimiento institucional frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Paz y Desarrollo cuenta con una política de género en la cual, dentro de su OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: *Promover la igualdad formal y real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos organizativos y de intervención de Paz y Desarrollo* y LE.2: *Igualdad de Oportunidades y Fortalecimiento de Capacidades*, hace referencia a generar mecanismos para la construcción de una cultura organizacional desde la equidad de género, pero no se hace referencia explícita a procesos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Es por este motivo que PyD genera como resultado de la política institucional un plan de igualdad donde se recogen explícitamente las medidas que se toman para la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

#### 3.1. Pasos para proceso de reclamaciones y denuncias

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

Se crea una comisión receptora de denuncias.



Foto: Thomas Cristofolletti

#### 3.2. Procedimiento informal

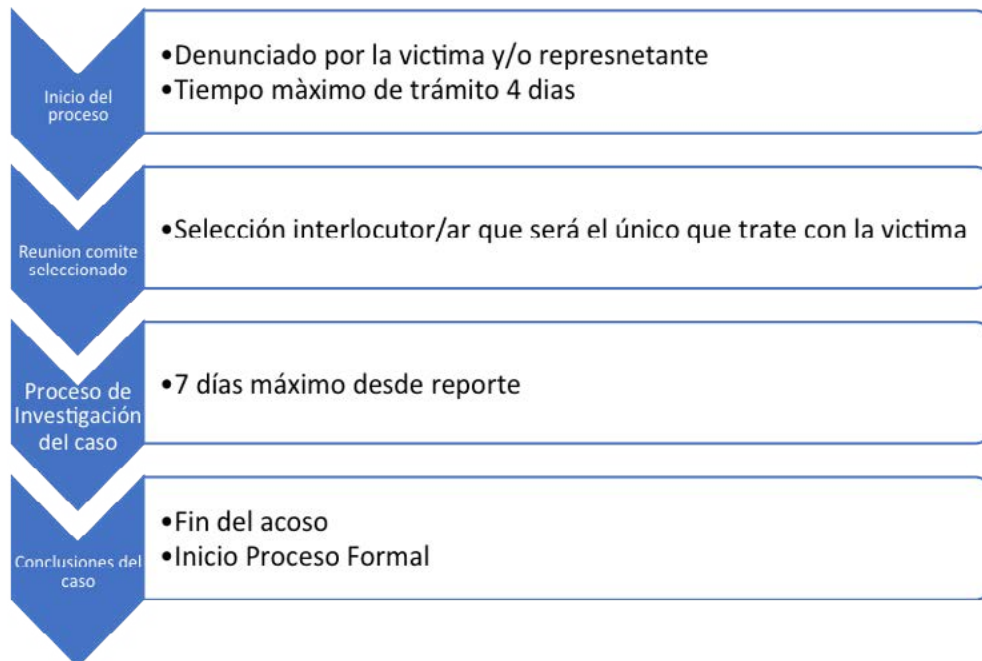
Se inicia una vez que cualquier persona de la comisión tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La comunicación debe notificarse en un plazo máximo de 4 días al responsable de personal quién convocará una reunión de grupo o comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 7 días máximo.

Nombrar una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, tratará únicamente, una vez iniciado el

procedimiento.

En un plazo 7 días máximo desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.



### 3.3. Procedimiento formal

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar comité seleccionado.

Se nombra un instructor o instructora, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

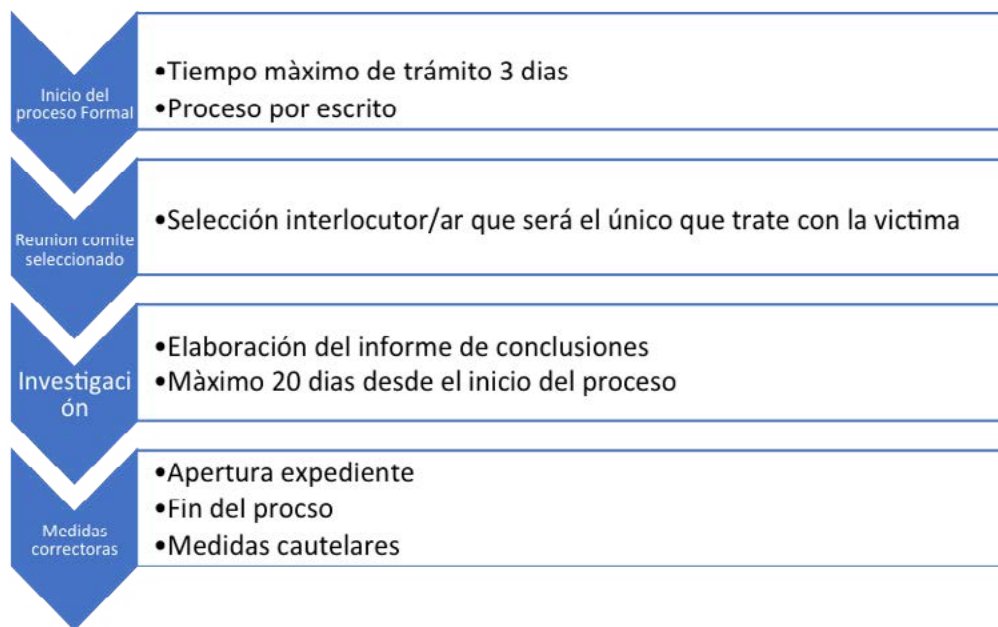
Para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación alguna con la persona denunciante y denunciada, siendo recomendable recurrir, cuando ello sea posible, a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada, y debe ser elaborado en el plazo máximo de 20 días naturales.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación de la plantilla trabajadora.



El proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.



### 3.4. Medidas cautelares

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora:



Foto: Salvador Enrich



- Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima.
- Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

### 3.5. Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal

#### Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

#### Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales.

Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema.

#### Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima

del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

#### Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla de trabajadores/as en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

### 3.6. Contenidos mínimos de la denuncia de acoso:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.