



Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.



ÍNDICE

1. Presentación y Justificación.....	3
2. Objetivos y ámbito de aplicación	5
3. Definiciones	6
4. Principios y garantías	8
5. Procedimiento de actuación	10
6. Faltas y sanciones	14
7. Anexos	
a. N° 01 Modelo de denuncia interna	22
b. N° 02 Declaración de principios.....	23
c. N° 03 Esquema proceso de actuación.....	24



1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

MADPAC es la Asociación de Profesionales, Artistas y Creadoras de Circo de Madrid y nace en 2015 ante la necesidad del colectivo de dinamizar y dignificar la profesión dentro del ámbito cultural madrileño. Desde entonces, ha buscado crear un tejido asociativo entre l@s artistas o compañías, l@s profesionales (creadores, técnicos, gestores, productores, etc.), las escuelas de circo y los espacios de entrenamiento y/o de espectáculo.

En MADPAC trabajamos por comisiones y, desde la Comisión de Género elaboramos este protocolo con ayuda y guía de otros como el de Coop57, Ateneu Popular 9Barris, Instituto de la Mujeres, APCCV...

Desde la comisión, hemos valorado primero generar el protocolo que será revisado cada año para su mejora y actualización. Luego se realizarán unos talleres para que cada persona asociada pueda entender cómo actuar al encontrarse frente a una situación de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género.

Lamentablemente, nos seguimos encontrando en un sistema heteropatriarcal, a pesar de ser conscientes de estar mejor que hace unos años. Pero esta mejoría no se ha realizado sola. Se ha realizado con mucho esfuerzo, lucha, constancia y unión. Todavía hay mucho trabajo por hacer.

En España el artículo 14 de nuestra Constitución prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo:

- El 57,3 % de las mujeres que viven en España ha sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida, 11,3 millones: más de 4 millones ha padecido violencia física, 2,8 millones violencia sexual y más de 8 millones aseguran haber sido víctima de acoso sexual.
- Una de cada tres (32,4 %, 6,6 millones) ha sido maltratada física, sexual, psicológica o económicamente por una pareja o expareja y un 2,2 % fue violada.
- El 13,7 % de las mujeres ha sufrido violencia sexual: 1,3 millones (6,5 %) por una persona que no era su pareja y 704.000 cuando no habían cumplido los quince años.

El protocolo tendrá en cuenta las posibles situaciones de vulnerabilidad que podemos encontrar en nuestro día a día en los entrenamientos, en nuestras clases, pero también de gira con nuestros números o espectáculos. Así, daremos un primer paso, que será visibilizar las distintas formas de acoso que se puedan dar en nuestro entorno. Y comprometernos a abordar la problemática de una forma proactiva y respetuosa. Diciendo: **Tolerancia cero** ante conductas de acoso sexual, acoso por razón de género –incluidos los cometidos en el ámbito



digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, libertad de género y la integridad moral.

Para conseguirlo vemos fundamentales los ejes de actuación que señalan las normativas sobre violencias con base de género:

La prevención: acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de las violencias machistas (incluida la LGTBfobia) a través de la reducción de factores de riesgo e impedir la normalización y acciones encaminadas a sensibilizar a la ciudadanía contra las violencias.

La detección: identificación y visibilidad de la problemática a través de instrumentos teóricos y técnicos, tanto si es estable o esporádica. Permite conocer las situaciones en las cuales se ha de intervenir para evitar la cronicidad.

La atención: acciones destinadas a que una persona pueda superar las situaciones y consecuencias generadas por situaciones de violencia machista en todos los ámbitos de su vida, garantizando su seguridad y facilitando información y recursos necesarios.

La recuperación: proceso de desvictimización en los ámbitos de la vida afectados de una persona. Conlleva un ciclo vital personal y social centrado en la restauración de los ámbitos dañados.

La reparación: medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas, etc., para que los organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista puedan garantizar su contribución al restablecimiento de los ámbitos dañados, ofreciendo acompañamiento y asesoría adaptada a la persona.



2. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los objetivos

- Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género, a todas las personas asociadas a MADPAC para que lo trasmitan y apliquen en sus compañías, escuelas, centros de entrenamiento y otros escenarios posibles.
- Velar por un entorno donde se respete la integridad y dignidad de las personas.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

Ámbito de aplicación

- Dentro de la asociación MADPAC, la Junta Directiva, las comisiones de trabajo y las propias actividades que se lleven a cabo con las personas asociadas y las no asociadas.
- Espacios de enseñanza y entrenamiento: profesoras/es, alumnas/os, personal de oficina, personal de mantenimiento y limpieza.
- Compañías de circo: personal técnico y personal artístico.



3. DEFINICIONES

¿Qué es el **acoso**?

Cualquier **comportamiento hostil o intimidatorio que cause daño psicológico o emocional, ya sea voluntaria o involuntariamente**. Todo acoso por razón de sexo o género se considerará discriminatorio.

¿Qué es **acoso por razón de sexo, orientación y/o identidad de género**?

Constituye acoso por razón de sexo 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. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo o género de producirse de manera reiterada

Ejemplos acoso verbal:

- Bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse denigrantes.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o contar fantasías o preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva y/o ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

Ejemplos acoso no verbal:

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- 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.



Ejemplos de acoso físico:

- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Deliberadamente quedarse a solas con esa persona.
- Contacto físico no solicitado (masajes, tocar, pellizcar).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

Otros tipos de acoso:

Acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un **abuso de autoridad**, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de **violencia digital o ciber-violencia**.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual **la persona acosadora crea un entorno intimidatorio**, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o por terceras personas relacionadas con el entorno laboral.



4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

El Protocolo establece los principios y las garantías necesarias para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Por ello, es fundamental asegurar los siguientes elementos:

Respeto y protección.

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la entidad.

Confidencialidad.

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información.

- Todas las personas implicadas tienen derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas.

- La entidad tiene que contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad.

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo.

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.



- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias.

- Ninguna persona implicada tiene que sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso y/o discriminación.
- En los expedientes personales sólo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración.

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares.

Si durante el procedimiento y hasta el cierre del proceso hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la entidad adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de entrenamiento...). Estas medidas no tienen que suponer, en ningún caso, un menosprecio de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y tienen que ser aceptadas por las personas implicadas.

Vigilancia de la salud.

Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. O en el caso de las personas socias, un informe de su centro de salud de referencia. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esa baja médica debe considerarse como un accidente de trabajo. Sin embargo, no podrá considerarse así en el caso de las personas asociadas a MADPAC.



5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

Fase 1 - Comunicación y asesoramiento.

- Presentación de la queja o denuncia.
- Activación del protocolo de acoso: plazo máximo 3 días laborales.

Fase 2 - Denuncia interna e investigación.

- Expediente informativo: plazo máximo 10 días laborales.

Fase 3 - Resolución.

- 4- Resolución del expediente de acoso: plazo Máximo 3 días laborales.
- 5- Seguimiento: plazo máximo 30 días naturales.

Fases del procedimiento de actuación desarrolladas:

1. Comunicación y asesoramiento: El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una **duración máxima de tres días laborables**, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación, asesoramiento y activa la Comisión de Actuación.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones comportan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación. La comunicación se presenta a la Comisión de Actuación, cuyas funciones son:



1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia interna.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia pero la Comisión, a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo tiene que poner en conocimiento de la Comisión de Género, Junta Directiva, Secretaría o Rector, según proceda en cada entidad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que se consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la Comisión a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se tiene que cerrar el caso, y sin llevar a cabo ninguna otra acción.

La Comisión de Actuación es responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le tiene que devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se tiene que adjuntar al expediente de investigación que se genere.

2. Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos la Comisión de Actuación crea una Comisión de Investigación. La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no



tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento. Según lo establecido en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservar la identidad.

La denuncia se tiene que presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como **anexo N° 1**. La Comisión de Investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la cooperativa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las cuales se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas. El informe tiene que incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - ✓ Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - ✓ Si hay dos o más personas acosadas.
 - ✓ Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - ✓ Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto a la relación de la persona acosada. Por ejemplo: relación entre un/a profesor/a con sus alumnas/os.
 - ✓ Si la persona acosada tiene algún tipo de diversidad funcional.



✓ Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.

✓ Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

- Conclusiones.

- Medidas correctoras.

La Comisión de Investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. MADPAC posee a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de Investigación se remite a la Comisión de Actuación que la pasará con sus recomendaciones de medidas a la persona asignada de la Comisión de Género.

3. Resolución

La resolución la tomará la/s persona/s asignada/s de la Comisión de Género, según el informe vinculante se emitirá una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo en el **plazo de los 30 días laborables desde el inicio del procedimiento.**

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- ☐ Inicio del expediente sancionador (laboral o societario) por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras.

- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- ☐ Archivo de la denuncia.

En la resolución se tienen que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.



6. FALTAS Y SANCIONES

En cuanto a la definición de **falta leve** como incorrección con compañeras/os, superiores e inferiores, se consideran como falta leve, además de otros comportamientos y actitudes, siempre que no esté dirigida directamente contra una persona en concreto. En este último supuesto se debe considerar falta grave:

- A. Hacer comentarios sexuales obscenos o cumplidos ofensivos.
- B. Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas o hacer reiteradas peticiones para obtener citas (que llevan al maltrato del cuerpo o intencionalidad sexual). Se comunicará a la persona que estas actitudes no son adecuadas y si la acción se repite.
- C. Hacer gestos obscenos o miradas lascivas y trato con intencionalidad sexual hacia los cuerpos. Ante este tipo de faltas, se comunicará al presunto agresor de la misma. En caso de repetirse, se considerará falta grave si hay tres faltas leves.
- D. Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de sexo u orientación sexual.
- E. Ridiculizar o menospreciar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- F. Hacer comentarios homofóbicos e insultos basados en la orientación sexual.
- G. Cualquier comportamiento no relacionado que pueda ser considerado ridiculizante o vejatorio dirigido a algún colectivo por razón de su sexo u orientación sexual.
- H. Utilizar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas, por causa de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de manera intencionada.
- I. Emitir intencionadamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y tengan connotaciones homofóbicas, bifóbicas o transfóbicas, en discursos, intervenciones públicas, conferencias o cualquier otra actividad similar que se lleve a cabo en la entidad.
- J. Realizar actos que comporten aislamiento, rechazo o menosprecio público, notorio y explícito de personas por causa de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.



En cuanto a la definición de **falta grave**, se consideran como tales los siguientes comportamientos y actitudes:

- A. Hacer comentarios sexuales obscenos sobre una persona.
- B. Hacer insinuaciones o indirectas sexuales.
- C. Difundir con la intención de calumniar rumores sobre la vida sexual de una persona.
- D. Dirigirse a una persona de manera denigrante, obscena u ofensiva por su sexo o por su condición sexual.
- E. Escribir a alguien cartas, notas o mensajes con connotaciones sexuales de carácter ofensivo.
- F. Invitar persistentemente a alguien a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona haya dejado claro que son no deseadas e inoportunas.
- G. Usar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito para decorar el lugar de trabajo.
- H. Hacer referencias a la intimidad en momentos personales delicados.
- I. Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- J. Ridiculizar o menospreciar a una persona que asume tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- K. Hacer gesticulaciones ofensivas ridiculizando la manera de caminar o de gesticular de una persona (gesticulaciones excesivamente femeninas refiriéndose a un hombre, o excesivamente masculinas refiriéndose a una mujer), con el objetivo de ofender o provocar la risa de los compañeros y compañeras de trabajo.
- L. Hacer comentarios homofóbicos e insultos basados en la orientación sexual dirigidos a una persona, utilizando términos groseros y expresiones ofensivas.
- M. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de las personas por razón de su sexo o condición sexual.
- N. Nombrar a alguien que está en proceso de reasignación sexual, o que ya ha finalizado este proceso, por el nombre que tenía antes de iniciarlo, con la intención de



ofender. Tratar a alguien que está en proceso de reasignación sexual, o que ya ha finalizado este proceso como si fuera del género contrario al nuevo sexo.

O. Cualquier comportamiento no relacionado que pueda ser considerado ridiculizante o vejatorio dirigido a alguien por razón de su sexo o condición social.

P. Hacer denuncia falsa de cualquier comportamiento sancionado en este régimen disciplinario.

Q. Vulnerar la confidencialidad que exige este reglamento.

R. Usar expresiones vejatorias que inciten a ejercer la violencia contra las personas, identidad de género o expresión de género, de manera intencionada y reiterada y que promuevan el discurso del odio.

En cuanto a la definición de **falta muy grave** como discriminación por razón de sexo y de condición u orientación sexual, como acoso sexual y como abusos y actos de violencia sexual, se consideran como falta muy grave, además de otros, los comportamientos y actitudes siguientes:

Se consideran comportamientos discriminatorios, además de otros, los siguientes:

A. Asignar a una mujer, por el hecho de estar embarazada o ser madre, tareas de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

B. Asignar a una mujer, por el hecho de estar embarazada o ser madre, tareas sin sentido o imposibles de alcanzar (plazos irracionales).

C. Negar las posibilidades de promoción laboral por razón de sexo u orientación sexual.

D. Negar un lugar de trabajo por razón de sexo, orientación sexual, raza e identidad sexual.

E. Denegar arbitrariamente a alguien los permisos o licencias a los que tiene derecho, o que tiene reconocidos por cualquier norma, por razón de maternidad, paternidad o matrimonio.

F. Mostrar conductas discriminatorias por la condición sexual de una persona.

G. No dejar que alguien que está en proceso de reasignación sexual, o que ha finalizado este proceso, use los vestuarios, lavabos e instalaciones propios del nuevo género.



H. Cualquier otro comportamiento que suponga discriminación social y laboral por razón de sexo, orientación sexual e identidad sexual.

I. Convocar cualquier tipo de actividad pública que tenga por objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las personas LGBTIQ+.

Se consideran acoso sexual, además de otros, los siguientes comportamientos y actitudes:

A. Prometer un trato de preferencia o mejoras laborales y/o académicas a cambio de obtener favores sexuales.

B. Hacer peticiones claras y demandas de favores sexuales a alguien bajo amenaza y/o coacción.

C. Ofrecer citas comprometidas o encuentros sexuales o hacer presión para concretarlas.

D. Cualquier comportamiento que tenga por objeto la obtención de favores sexuales de alguien sin que manifieste voluntad de darlos.

E. El acoso o el comportamiento agresivo hacia personas o sus familiares por causa de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Medidas sancionadoras

Las comisiones tienen el derecho de aplicar las medidas sancionadoras pertinentes, según el grado de gravedad de las faltas cometidas.

La comisión encargada podrá tomar como ejemplo la aplicación de medidas sancionadoras propuestas por el convenio colectivo regulador. En este sentido, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, podrían ser medidas sancionadoras:

- **Por faltas leves:** En escuelas o espacios de entrenamiento, amonestación por escrito o comunicación oral de la amonestación.

En el ámbito asociativo podría ser la limitación de participación en Junta Directiva y comisiones de trabajo y limitación en la participación en actividades organizadas por MADPAC durante un corto periodo de tiempo.

- **Por faltas graves:** En compañías, escuelas de circo y espacios de entrenamiento conlleva la suspensión de trabajo y salario de uno hasta quince días.



En el ámbito asociativo podría ser la limitación de participación en Junta Directiva y comisiones de trabajo organizadas por MADPAC durante un tiempo más prolongado.

En caso de verificación de las faltas, la supuesta persona agresora deberá restaurar públicamente la acción cometida, pidiendo disculpas públicamente a las personas afectadas y comprometiéndose a no continuar con estos comportamientos. Si estas actitudes no se corrigen, pasarían a ser una falta grave.

En casos específicos se invitará al presunto agresor a asistir a cursos en materia de género.

Ante cualquier tipo de falta, se activará un proceso de mediación con una persona específica del entorno que actuará como parte neutral y como canal comunicativo entre la presunta víctima y el presunto agresor. De esta manera, será responsabilidad de la persona encargada de la mediación tramitar las necesidades de la presunta víctima y comunicarlas al presunto agresor. En caso de reiteración de las actitudes violentas por parte del presunto agresor, los hechos se transformarán en faltas muy graves.

En casos específicos se invitará al presunto agresor a iniciar terapias psicológicas.

Actuación de mediadoras en el caso

- **Por faltas muy graves:** Para escuelas, espacios de entrenamiento y/o compañías será supondrá el despido de su puesto de trabajo y se velará porque esa persona no pueda ejercer de profesor/a en otro lugar. En el ámbito asociativo, limitación de participación en cualquier actividad o comisión de MADPAC e incluso la expulsión de la Asociación.

Ante una falta muy grave, el presunto agresor deberá acudir a terapia psicológica, la cual sólo finalizará una vez que el profesional en psicología le otorgue el alta. No podrá asumir responsabilidades asociativas ni dentro de las escuelas ni centros de entrenamiento hasta dicha alta médica. En casos específicos, se podrá dejar la mediación del caso a la vía policial y/o judicial.

Vías de resolución externas:

Administrativa y judicial

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial. La oportunidad y conveniencia de cada proceso dependen de diferentes factores que deben considerarse, entre otros: la gravedad y el alcance del incidente o



incidentes y la posición de la presunta persona acosadora en relación con la persona acosada (si hay diferencias de poder, de estatus, etc.).

Se recomienda acudir, en primer lugar, a la vía administrativa y, a continuación, a la vía judicial laboral. La actuación de la Inspección de Trabajo (vía administrativa) no sólo tiene el beneficio de la inmediatez y de la investigación de oficio, sino que los hechos constatados en esta actuación tienen presunción de certeza y pueden hacerse valer en una vía judicial laboral posterior. La vía judicial penal debería utilizarse desde el momento en que una conducta pueda ser constitutiva de delito.

La vía administrativa

La actuación de la Inspección de Trabajo consiste en investigar cuál ha sido la actuación de la empresa ante el conocimiento de hechos de acoso. En determinados casos, la misma Inspección de Trabajo es la que comunica formalmente estos hechos a la empresa.

En materia de acoso, la Inspección de Trabajo no fiscaliza a la persona física a la que se imputa el acoso, sino a la empresa, como organismo encargado de velar por que:

- La estructura y las condiciones de trabajo sean adecuadas y prevengan casos de acoso.
- En la organización existan mecanismos que impidan y prevengan estos casos de acoso.
- Se investiguen todas las comunicaciones y denuncias internas que se presenten.

La vía judicial ante un acoso son dos (*apartado pendiente de revisión por una empresa especializada en la materia*): la jurisdicción laboral y la jurisdicción penal.

1. Jurisdicción laboral

Desde el punto de vista laboral, la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, prevé una modalidad procesal específica, en los artículos 177 y siguientes, para la tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Con este procedimiento judicial se podrá concluir, dentro de los términos siguientes:

- Declarar la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos.
- Declarar la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.



Ordenar la cesación inmediata de la actuación contraria a derechos fundamentales o las libertades públicas, o, en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de llevar a cabo una actividad omitida, cuando una u otra sean exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

- Restablecer al demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior de producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que pueda corresponder en los términos establecidos en el artículo 183.

También es posible que la persona acosada, alegando la sumisión a una situación de acoso, solicite la extinción de la relación laboral en ejercicio del artículo 50 de TRLET. En este caso, en vía judicial se determinaría si se presenta alguna de las causas del artículo 50.1 de TRLET y, en concreto, si hay “(...) incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario” que habilite a la persona afectada a solicitar su extinción por su propia voluntad.

2. Jurisdicción penal

Finalmente, el acoso sexual en el trabajo puede ser constitutivo de delito. El acoso sexual laboral está tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley orgánica 10/1995, del Código penal. Hay cuatro vías de resolución de las situaciones de acoso.

En este precepto se define el acoso sexual como “(...) la solicitud de favores denaturaleza sexual, para sí mismo o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante (...)”. A esta conducta se le imputa “(...) una pena de prisión de tres a cinco meses o de multa de seis a diez meses”.

Se prevén dos posibles situaciones en las cuales la pena puede ser de mayor gravedad:

1. Que la persona culpable de acoso sexual haya cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la relación indicada.
2. Que la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.



Por otro lado, está tipificada como delito la conducta de discriminación en el trabajo por razón de sexo en el artículo 314 del Código penal. En la medida en que una conducta de acoso por razón de sexo se defina como conducta de discriminación en el trabajo por razón de sexo, entraría dentro de la figura delictiva del artículo mencionado anteriormente.

Es necesario insistir en la utilidad de acudir a la vía administrativa antes de acudir a la vía judicial laboral. Los hechos declarados probados por la Inspección de Trabajo en sus actuaciones no sólo tienen presunción de certeza, sino que son el resultado de un trabajo de investigación *in situ* en el mismo centro de trabajo y con la garantía de la inmediatez, especialmente en los casos de acoso sexual y por razón de sexo y/o género.



ANEXO 01

FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Datos de la persona que presenta la queja:

Nombre y apellidos:

Forma de contacto:

Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre y apellidos:

DNI/NIE/Pasaporte:

Télefono:

Correo electrónico:

Domicilio a efectos de notificación:

Tipo de vínculo con MADPAC:

Datos de la persona agresora:

Nombre y Apellido:

Categoría profesional o puesto de trabajo:

Descripción de los hechos: Relato de los hechos (concretar motivos, explicación, documentación si se tercia...). Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando los folios numerados que sean necesarios, incluyendo las fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible, así como el ámbito donde se ha dado la agresión o acoso (laboral, escolar, privado, doméstico).

Testigos: Hay que denominarlos con nombre, apellidos y forma de contacto. En caso de que haya testigos, Adjuntar cualquier prueba que se considere oportuna.

Recepción de la queja:

Fecha y lugar:



Nombre, apellidos y firma de quien recibe la queja:

Firma de quien presenta la queja:

Este documento y el tratamiento de la queja respeta y respetará el marco legal de protección de datos.

ANEXO 02

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa / compañía / entidad, que firma el presente Protocolo (en adelante la EMPRESA), asume que el acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produzca, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente Protocolo.

Todo el personal de la EMPRESA tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni se tolere el acoso por razón sexual ni de género y/o abuso de poder. En concreto, la dirección de la EMPRESA tiene el deber de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan estas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita. A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que, ya sea por parte del responsable, compañero o cliente, le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

ANEXO 03

