



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

MADPAC - Asociación de Profesionales, Artistas y Creadoras de Circo de Madrid

Revisado el 17 de diciembre de 2024.



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	2
2. OBJETIVOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES.....	5
3. DEFINICIONES.....	6
4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	8
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	9
6. FALTAS Y SANCIONES.....	14
ANEXOS.....	22



1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La [Constitución Española](#) declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

De manera más específica, también, lo ampara la normativa vigente, como la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales](#) o el [Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas](#). Y ratificado en el [Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), dónde la igualdad de género se convierte en un eje transversal para la transformación del conjunto de la economía española.

Lamentablemente, nos seguimos encontrando en un sistema heteropatriarcal, y aunque somos conscientes de los avances en esta materia, todavía queda mucho trabajo por hacer. Así nos encontramos con esta realidad en cifras:

- 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. (Fuente Ministerio de Igualdad, 2020).

MADPAC es la Asociación de Profesionales, Artistas y Creadoras de Circo de Madrid, que nació 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 los/as artistas o compañías, los/as profesionales (creadores, técnicos, gestores, productores, etc.), las escuelas de circo y los espacios de entrenamiento y/o de espectáculo.

Nuestro **Código Interno de Buenas Prácticas**, dedica un apartado a las ‘Cuestiones en Materia de Género’, destacando el compromiso de contar con protocolos y mecanismos que aseguren que todas las personas disfruten de un entorno en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, fomentando una cultura organizativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todas las personas, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por



cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia, tanto física como psicológica.

En MADPAC trabajamos por comisiones y, desde la Comisión de Género se elaboró este **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género**, con ayuda y guía de otros existentes como el de Coop57, Ateneu Popular 9Barris, Instituto de la Mujeres o APCCV.

Desde esta Comisión, se ha valorado, primero, crear y comunicar el Protocolo, que será revisado cada año para su mejora y actualización. Y, luego, realizar formaciones específicas 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.

Este Protocolo tendrá en cuenta las posibles situaciones de vulnerabilidad que pueden suceder en cualquier momento o lugar, como en los entrenamientos, en clases, pero también de gira con números o espectáculos. Dando así un primer paso para visibilizar las distintas formas de acoso que se puedan dar en el entorno circense. MADPAC se compromete a abordar la problemática de una forma proactiva y respetuosa. Declarando: **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, se establecen los ejes fundamentales 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, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES

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 transmitan 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, en todas sus modalidades.
- 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.



Exclusiones:

Quedan excluidos del concepto de acoso moral, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones entre las personas y entidades sujetas a este Protocolo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas constitutivas de acoso.

3. DEFINICIONES

Acoso:

Se constituye como **acoso**, cualquier **comportamiento hostil o intimidatorio que cause daño psicológico o emocional, ya sea voluntaria o involuntariamente**. A estos efectos, todo acoso por razón de sexo o género se considerará discriminatorio.

Acoso por razón de sexo, orientación y/o identidad de género:

Se constituye como **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. A estos efectos, todo acoso por razón de sexo o género 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:

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.

Acoso no verbal:

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Uso de cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

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 sujeta a este Protocolo, con independencia de su posición o por terceras personas relacionadas con el entorno laboral o asociativo.

4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Este 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:

4.1 Respeto y protección:

Se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Las personas implicadas estarán acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la asociación.

4.2 Confidencialidad:

La información recopilada en las actuaciones tendrá un carácter **confidencial**.

Los datos sobre la salud se tratarán de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

4.3 Derecho a la información:

Todas las personas implicadas tendrán 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.

4.4 Apoyo de personas formadas:

La entidad contará con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

4.5 Diligencia y celeridad:

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

4.6 Trato justo:

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



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

4.7 Protección ante posibles represalias:

Ninguna persona implicada sufrirá represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso y/o discriminación.

En los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

4.8 Colaboración:

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

4.9 Medidas cautelares:

Si durante el procedimiento y hasta el cierre del proceso hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases del procedimiento de actuación podrán proponer a la Junta Directiva de la asociación o a la dirección de las entidades involucrada si las hubiere, adoptar medidas cautelares, tales como: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de entrenamiento o similares. Estas medidas no supondrán, en ningún caso, un menosprecio de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y tendrán que ser aceptadas por las personas implicadas.

4.10 Vigilancia de la salud:

Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre la salud podrán 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 genere una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, dicha baja médica se considerará como un accidente de trabajo. Sin embargo, no podrá considerarse como tal, 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 serán las siguientes:



FASE	PROCESO			PLAZO MÁXIMO
Fase 1. Comunicación y asesoramiento	Presentación de la queja o denuncia			3 días laborables
	Activación del Protocolo de Acoso			
	La persona afectada decide presentar una Denuncia Interna.	La persona afectada decide no presentar una Denuncia Interna, pero la Comisión de Actuación, considera que existen indicios de una presunta situación de acoso.	La persona afectada decide no presentar una Denuncia Interna y la Comisión de Actuación tampoco considera que existen indicios de una presunta situación de acoso.	
	Ir a Fase 2	Ir a Fase 2	Cerrar el caso y no realizar ninguna otra acción	
Fase 2. Denuncia interna e investigación	Elaboración del Expediente Informativo o Informe Vinculante.			10 días laborables
	Ir a Fase 3			
Fase 3. Resolución	Resolución del expediente de acoso			3 días laborables
	Inicio de Expediente Sancionador	Cerrar el caso y archivar la denuncia		
	Ir a Fase 4			
Fase 4. Seguimiento	Seguimiento del cumplimiento de los acuerdos adoptados y entrega del Informe de Seguimiento			30 días naturales

El procedimiento a seguir será el siguiente:

FASE 1 - Comunicación y asesoramiento. Plazo máximo 3 días laborables

El objetivo de esta fase será informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la Fase 2, correspondiente a la Denuncia Interna e Investigación, si procede. Esta fase, que tiene una **duración máxima de 3 días laborables**, se iniciará con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pondrá en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento, y activará la Comisión de Actuación.

La comunicación la podrá hacer:

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



La comunicación se formulará ante la Comisión de Género de MADPAC, una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones comportan, y se podrá hacer mediante un correo electrónico a comisiondegeneromadpac@gmail.com o por medio de una conversación presencial o telefónica, a alguna de las personas que forman parte de la Comisión de Género de MADPAC (**ver Anexo 1**).

La Comisión de Género de MADPAC actuará a los efectos de este Protocolo como Comisión de Actuación y cuyas funciones serán:

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

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar una Denuncia Interna.
2. Que la persona afectada decida no presentar una Denuncia Interna, pero la Comisión de Actuación, a partir de la información recibida, considera que existe alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, se pondrá en conocimiento de la Junta Directiva de la asociación y de la/s persona/s designada/s para estos casos en las entidades involucradas, en el caso de que hubiere otras partes implicadas, 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 una Denuncia Interna y la Comisión de Actuación a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se cerrará el caso, y no se llevará a cabo ninguna otra acción.

La Comisión de Actuación será la responsable de la gestión y custodia de la documentación, en el caso de que exista, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se genere en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que haya aportado. En caso de que se decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación recopilada se adjuntará al expediente de investigación.



FASE 2 - Denuncia interna e investigación. Plazo máximo 10 días laborales

El objetivo de esta fase será 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 Género de MADPAC, actuará también como Comisión de Investigación.

La investigación se iniciará a partir de la denuncia interna realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo aportará indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponderá a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no podrán 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 4 de Principios y Garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación de la investigación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservar la identidad.

La denuncia se presentará por escrito usando el “**Formulario de Denuncia Interna**” que se adjunta como **Anexo 2** y deberá enviarse por correo electrónico a comisiondegeneromadpac@gmail.com. La Comisión de Investigación estudiará a fondo la denuncia de acoso en el marco de la asociación, emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hará recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que serán necesarias.

El proceso de investigación concluirá con la emisión de un **Informe Vinculante**, donde se incluirán las conclusiones a las cuales se haya llegado y se propondrán las medidas correctoras que se consideren adecuadas. El Informe Vinculante deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificación de 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, para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién es la persona entrevistada, sino sólo incluir la confirmación o no de 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 será la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. MADPAC pondrá a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

FASE 3 - Resolución. Plazo máximo 3 días laborales.

La resolución del caso será emitida por la Comisión de Género de MADPAC, como responsable de haber activado el Protocolo y de haber realizado la investigación, según el Informe Vinculante. Dicha resolución se emitirá como **máximo en el plazo de los 3 días laborables siguientes al término de la fase 2**, y podrá resultar en estos supuestos:

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se iniciará un 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, se archivará la denuncia.

En la resolución se hará constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se enviará una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.



FASE 4 - Seguimiento. Plazo máximo 30 días naturales.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **treinta (30) días naturales**, la Comisión de Género de MADPAC, actuando como Comisión de Actuación, estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará un **Informe de Seguimiento** que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la Junta Directiva de MADPAC con el fin de que se ejecuten las medidas necesarias, con las cautelas señaladas en este Protocolo respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6. FALTAS Y SANCIONES

Faltas leves:

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 estén dirigidas directamente contra una persona en concreto, en este último supuesto se deberá considerar como falta grave. Como falta leve se podrían enumerar las siguientes:

1. Hacer comentarios sexuales obscenos o cumplidos ofensivos.
2. 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 pasará a ser considerada grave.
3. 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 dicha situación. En caso de repetirse, se considerará falta grave, si existen tres faltas leves.
4. Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de sexo u orientación sexual.
5. Ridiculizar o menospreciar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
6. Hacer comentarios homofóbicos e insultos basados en la orientación sexual.
7. Cualquier comportamiento no relacionado que pueda ser considerado ridiculizante o vejatorio dirigido a algún colectivo por razón de su sexo u orientación sexual.



8. 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.
9. 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 por la asociación.
10. Realizar actos que comporten aislamiento, rechazo o menosprecio público, notorio y explícito de personas por causa de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Faltas graves:

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

1. Hacer comentarios sexuales obscenos sobre una persona.
2. Hacer insinuaciones o indirectas sexuales.
3. Difundir con la intención de calumniar rumores sobre la vida sexual de una persona.
4. Dirigirse a una persona de manera denigrante, obscena u ofensiva por su sexo o por su condición sexual.
5. Escribir a alguien cartas, notas o mensajes con connotaciones sexuales de carácter ofensivo.
6. Invitar persistentemente a alguien a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona haya dejado claro que son no deseadas e inoportunas.
7. Usar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito para decorar el lugar de trabajo.
8. Hacer referencias a la intimidad en momentos personales delicados.
9. Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
10. Ridiculizar o menospreciar a una persona que asume tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
11. 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.
12. Hacer comentarios homofóbicos e insultos basados en la orientación sexual dirigidos a una persona, utilizando términos groseros y expresiones ofensivas.
13. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de las personas por razón de su sexo o condición sexual.



14. 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.
15. 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.
16. Cualquier comportamiento no relacionado que pueda ser considerado ridiculizante o vejatorio dirigido a alguien por razón de su sexo o condición social.
17. Hacer denuncia falsa de cualquier comportamiento sancionado en este Protocolo.
18. Vulnerar la confidencialidad que exige este Protocolo.
19. 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.

Faltas muy graves:

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:

1. Asignar a una mujer, por el hecho de estar embarazada o ser madre, tareas de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
2. Asignar a una mujer, por el hecho de estar embarazada o ser madre, tareas sin sentido o imposibles de alcanzar (plazos irracionales).
3. Negar las posibilidades de promoción laboral por razón de sexo u orientación sexual.
4. Negar un lugar de trabajo por razón de sexo, orientación sexual, raza e identidad sexual.
5. 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.
6. Mostrar conductas discriminatorias por la condición sexual de una persona.
7. 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.
8. Cualquier otro comportamiento que suponga discriminación social y laboral por razón de sexo, orientación sexual e identidad sexual.
9. 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:

1. Prometer un trato de preferencia o mejoras laborales y/o académicas a cambio de obtener favores sexuales.
2. Hacer peticiones claras y demandas de favores sexuales a alguien bajo amenaza y/o coacción.
3. Ofrecer citas comprometidas o encuentros sexuales o hacer presión para concretarlas.
4. Cualquier comportamiento que tenga por objeto la obtención de favores sexuales de alguien sin que se manifieste la voluntad y el consentimiento de darlos.
5. 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 limitativo, 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 la Junta Directiva y/o las comisiones de trabajo, o 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 desde uno (1) hasta quince (15) días.

En el caso de las escuelas de circo, cuando la relación sea de docente alumno/a la sanción puede conllevar la pérdida de empleo.

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

En el caso de verificación de las faltas leves, la presunta 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.

- **Por faltas muy graves:**

Para escuelas, espacios de entrenamiento y/o compañías 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:

El presente procedimiento no impide el derecho de que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas y de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

8. COMUNICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todas las personas indicadas en el **Apartado 2**. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación (ver anexo 4). Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o



reemplazado por otro. MADPAC garantizará que el Protocolo vigente está a disposición de los interesados en todo momento.



ANEXOS

Anexo 1: Datos de Contacto de las personas que conforman la Comisión de Género de MADPAC

- Marisa Agostini: 686 16 42 63
- Eva Selvi: 649 16 19 23.
- Roxi Katcherrof: 620 14 55 58.

En caso de dudas o para información adicional, escribir al correo electrónico comisiondegeneromadpac@gmail.com.



Anexo 2: Formulario de Denuncia Interna

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: *[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). Es importante concretar motivos, detallar las explicaciones, incluir documentación si existe...]*

Testigos: *[En caso de que haya testigos, denominarlos con nombre, apellidos y forma de contacto. Se recomienda adjuntar cualquier prueba que se considere oportuna.]*

Solicito se tenga por presentada la denuncia de acoso [Indicar si es Laboral, Sexual o por Razón de Sexo/género] frente a [Nombre y apellido de la persona presuntamente agresora] y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Firma de quien presenta la queja:

Recepción de la queja:

Fecha y lugar:

Nombre, apellidos y firma de quien recibe la queja:

Este documento y el tratamiento de la denuncia respeta y respetará el marco legal de protección de datos y los principios y garantía establecidos en el Protocolo.



Anexo 3: Declaración de Principios frente al acoso

MADPAC, la Asociación de Profesionales, Artistas y Creadoras de Circo de Madrid, que firma el presente Protocolo (en adelante LA ASOCIACIÓN), 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 y asociadas, 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.

Todas las personas asociadas, trabajadoras y relacionadas directa o indirectamente con LA ASOCIACIÓN, tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente asociativo y 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 Junta Directiva de LA ASOCIACIÓN se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral y asociativo donde se respete la dignidad de las personas y los derechos a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, LA ASOCIACIÓN declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todas las personas, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En caso de producirse, quedará garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará por todos los medios que la situación se prolongue o se repita. A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber, utilizando los procedimientos que se establecen en el Protocolo.

En Madrid a 18 de diciembre de 2024.

SELLO DE LA MADPAC





Anexo 4: Modelo de Comunicación del Protocolo

MADPAC, Asociación de Profesionales, Artistas y Creadoras de Circo de Madrid, consciente de la posibilidad de que las personas asociadas, trabajadoras y relacionadas directa o indirectamente, en el desempeño normal de su trabajo y/o funciones, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de otras personas internas o externas a la Asociación, se compromete a:

- No tolerar ningún tipo de violencia y acoso en el entorno laboral, asociativo y académico circense.
- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia y el acoso en el entorno laboral, asociativo y académico del circo.
- Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de las personas trabajadoras, asociadas o relacionadas directa o indirectamente, en los temas relacionados con el acoso en cualquier modalidad.
- Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia y el acoso en el entorno laboral, asociativo o académico a todas las personas que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellas personas afectadas, garantizando siempre la total confidencialidad.

Si alguna persona está sufriendo algún tipo de violencia en el entorno laboral, asociativo y académico o es testigo de este tipo de situación, es deber comunicar siguiendo los procedimientos establecidos. La información aportada será tratada con la máxima discreción y confidencialidad.

Para garantizar que nuestro firme compromiso se cumple, compartimos los siguientes documentos:

- Código Interno de Buenas Prácticas.
- Declaración de Principios frente al acoso.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Agradecemos que leas cada documento con detenimiento y, que completes este formulario en señal de haber recibido esta información:

<https://forms.gle/LZ28rJHknqyAYVpG8>

En caso de dudas, por favor, contáctanos para aclararlas.