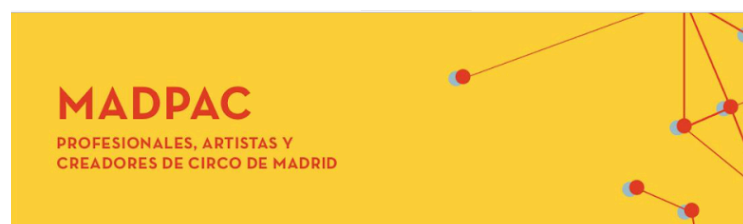


**Protocolo de prevención
y actuación en
situaciones de acoso
sexual o discriminatorio,
por razón de sexo, de
orientación sexual y/o de
identidad/expresión de
género y otras conductas
contrarias a la libertad
sexual.**



Índice

1. Presentación y justificación	3
Compromiso de MADPAC	4
2. Paradigma de comprensión y abordaje	5
3. Objetivos, ámbito de aplicación	7
Objetivos	7
Ámbito de Aplicación	7
4. Definiciones	9
5. Tipologías	11
6. Principios y garantías	13
7. Medidas de prevención	14
7.1 Formación y sensibilización	14
7.2 Código de conducta y normas sobre contacto físico (Promover como MADPAC en el caso de las escuelas y espacios de formación)	14
7.3 Gestión de vestuarios, camerinos y espacios íntimos (Promover como MADPAC en el caso de las escuelas, espacios de formación y compañías)	14
7.4 Cultura institucional inclusiva y transformadora	15
7.5 Mapeo de riesgos y medidas técnicas	15
7.6 Detección (Promover como MADPAC en el caso de las escuelas, espacios de formación y compañías)	15
8. Procedimiento de actuación delante queja o denuncia	16
FASE 1 - Comunicación y asesoramiento	16
FASE 2 - Denuncia interna e investigación	17
FASE 3 - Resolución	17
FASE 4 - Seguimiento	18
Tipología de Medidas a adoptar por MADPAC.	20
	24
Anexo 1: Datos de Contacto de las personas que conforman la Comisión de Género de MADPAC	25
Anexo 2: Formulario de Denuncia Interna	26
Datos de la persona que presenta la denuncia:	26
Datos de la persona que ha sufrido el acoso:	26

Datos de la persona presuntamente agresora (denunciada)	27
Descripción y contexto de los hechos	27
ANEXO 3 - Declaración de principios y compromiso frente al acoso	29
ANEXO 4 - Modelo de comunicación y compromiso del protocolo	30
ANEXO 5. Recomendaciones actuar para Escuelas de circo y espacios donde se realiza formación	32
*Teniendo en cuenta lo mencionado en ámbito de aplicación de este protocolo.	32
a. Principios y obligaciones generales	32
Respeto y trato digno	32
Profesionalidad	32
Seguridad física y emocional	32
Igualdad y diversidad	32
Confidencialidad	32
b. Normas sobre contacto físico	33
Consentimiento explícito	33
Zonas íntimas	33
Correcciones físicas	33
Alternativas sin contacto	33
Respeto a los límites personales	33
c). Comunicación digital y redes sociales	34
Uso profesional	34
Prohibiciones	34
Transparencia	34
d) Gestión de vestuarios, duchas y camerinos	34
Acceso y supervisión	34
Privacidad	34
Prohibiciones	34
Inclusión	35
e) Obligación de comunicar sospechas o incidentes	35
A quién comunicar	35
Qué comunicar	35

1. Presentación y justificación

El presente protocolo se enmarca en el conjunto de normas que garantizan la igualdad, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas. La Constitución Española, en sus artículos 10, 14 y 15, reconoce la dignidad de la persona, la igualdad ante la ley, la integridad física y moral, y la prohibición de cualquier forma de discriminación.

Marco Normativo

A nivel estatal, la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, establece un marco específico para la prevención, detección, atención y reparación de todas las formas de violencia sexual. Esta ley sitúa el consentimiento como eje central e incorpora la obligación de crear entornos seguros en espacios asociativos, laborales, educativos y comunitarios. Además, reconoce el acoso sexual como una forma de violencia sexual y de discriminación, y exige a organizaciones y empresas desarrollar medidas preventivas, formación específica, canales confidenciales de denuncia y garantizar la protección integral de las víctimas.

De forma complementaria, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como conductas discriminatorias prohibidas, exigiendo la adopción de protocolos de prevención en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales considera el acoso un riesgo psicosocial que las entidades deben evaluar y prevenir.

Por su parte, la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1026/2024, obligan a contar con medidas internas para prevenir la discriminación y el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, especialmente en organizaciones con más de 50 personas trabajadoras.

Finalmente, el marco penal reformado por la Ley Orgánica 10/2022 unifica los delitos sexuales bajo el concepto de agresión sexual y refuerza la protección ante violencias sexuales físicas y digitales, lo que amplía la responsabilidad de los entornos laborales en la prevención de estas conductas.

Lamentablemente, a pesar de los avances normativos y la conciencia creciente sobre esta problemática, aún nos encontramos en un sistema que arrastra desigualdades (heteropatriarcal), y queda trabajo sustancial por hacer.

Datos Contextuales

- Mujeres víctimas de violencia de género (2024): 34.684 mujeres registradas en la Estadística de Violencia Doméstica y de Género (INE). *[ine.es]*
- Femicidios / mujeres asesinadas por pareja o expareja (2024): 48 muertes contabilizadas según el informe de indicadores del Instituto de la Mujer / Ministerio competente. *[inmujeres.gob.es]*
- Delitos e incidentes de odio en España (2024): Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado investigaron 1.955 infracciones penales e incidentes de odio en 2024 (descenso interanual del 13,8% según el Ministerio del Interior). No obstante, las estadísticas oficiales conviven con informes de organizaciones LGTBI que señalan una percepción y victimización al alza y problemas de infradenuncia. *[Ministerio del Interior]*

- Según datos del Ministerio de Igualdad (“Igualdad en la Empresa”), el 28,2% de las mujeres declara haber sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida.
- Incidentes de LGTBIfobia en la Comunidad de Madrid (2024): 239 incidentes registrados por observatorios y entidades (Arcópoli / Observatorio Madrileño), cifra superior a la del año anterior que justifica la adopción de medidas específicas autonómicas.
- Tendencias desde informes de ONG y colectivos LGTBI (2024–2025): Varios informes sectoriales (p. ej. Estado del Odio / FELGTBI y medios) alertan de un aumento en agresiones físicas o verbales hacia personas LGTBI (informes 2024–2025 muestran duplicaciones o subidas en porcentajes en estudios de victimización) — *FELGTBI*

Compromiso de MADPAC

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 artistas, compañías, profesionales (creadoras, técnicas, gestoras, productoras, etc.), escuelas de circo y espacios de entrenamiento y/o espectáculo.

Nuestro Código Interno de Buenas Prácticas dedica un apartado a las ‘Cuestiones en Materia de Género’, donde se destaca el compromiso de la Asociación 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. Esto implica fomentar una cultura organizativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todas las personas, rechazando tajantemente 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.

Con la aprobación de este protocolo, se realizarán cambios en los estatutos para afianzar el compromiso de MADPAC de hacer frente a este tipo de discriminaciones y violencias, y se garantizará la correcta gestión de dichas situaciones.

En MADPAC trabajamos por comisiones y, desde la Comisión de Género, se elaboró este Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o discriminatorio, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual. Para su desarrollo, en la primera versión se contó con la ayuda y guía de otros protocolos existentes como el de Coop57, Ateneu Popular 9Barris, Instituto de las Mujeres o APCCV y finalmente en esta versión del 2025, se contó con el asesoramiento de Creación Positiva

Desde esta Comisión, se valoró prioritariamente crear y comunicar el Protocolo, que será revisado cada dos años para su mejora y actualización. Posteriormente, se prevé 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.

MADPAC se compromete a abordar la problemática de una forma proactiva y respetuosa, declarando formalmente 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.

2. Paradigma de comprensión y abordaje

Las situaciones contempladas en este protocolo constituyen vulneraciones graves de derechos, que afectan de manera especialmente intensa a las mujeres y a otras personas oprimidas por los estándares heteropatriarcales (personas LGTBI y personas con identidades o expresiones de género no normativas). En el ámbito del circo resulta imprescindible trabajar desde una perspectiva de derechos que incorpore una mirada feminista interseccional.

Esto implica situar los derechos de todas las personas como eje central de cualquier análisis e intervención. Esta perspectiva coloca el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos como principios fundamentales, y permite visibilizar las desigualdades estructurales que impiden que parte del colectivo circense pueda ejercer plenamente en los espacios de creación, formación, ensayo, gira o exhibición.

Trabajar desde una perspectiva de género en clave feminista interseccional supone asumir un compromiso ético y político con las teorías y prácticas feministas que evidencian las violencias machistas como estrategias estructurales de desigualdad y dominación basadas en el género. También implica reconocer las afectaciones que estas violencias generan en quienes las sufren, así como su impacto en la trayectoria profesional, la salud física y emocional, y la participación en la comunidad circense.

Este enfoque exige visibilizar y desnaturalizar los discursos, dinámicas y prácticas que sostienen y reproducen las violencias machistas, con el objetivo de romper la impunidad de los agresores y centrar la intervención en las necesidades, experiencias y afectaciones de las personas que las padecen.

El paradigma de comprensión y abordaje que orienta este protocolo es el paradigma del contínuum, que reconoce la naturaleza multicausal de las violencias machistas y la interrelación entre sus diferentes manifestaciones. Este paradigma permite entender que las mujeres y las personas que transgreden los mandatos heteronormativos pueden experimentar distintos tipos de violencias de manera simultánea o encadenada, en un mismo espacio o en diferentes contextos del ecosistema circense (formación, compañías, residencias, festivales, espacios de ensayo, etc.).

El paradigma del contínuum facilita poner el foco en el impacto y las afectaciones de las víctimas o supervivientes, así como en sus necesidades específicas en cada momento de su proceso vital y profesional. A través de una mirada interseccional, permite comprender cómo se entrecruzan factores como el género, el origen, la edad, la orientación sexual, la situación administrativa, la diversidad funcional o la posición laboral dentro del sector. Asimismo, este paradigma evidencia que, aunque las clasificaciones y categorías ayudan a describir las violencias machistas y sus componentes, los límites entre ellas son difusos debido a su interconexión y retroalimentación constante. Reconocer esta complejidad es clave para diseñar intervenciones adecuadas, sensibles y eficaces en el contexto específico del circo.

El protocolo reconoce que las personas racializadas o migradas enfrentan barreras específicas para denunciar, derivadas de dinámicas de racismo institucional, desigualdad administrativa y precariedad socioeconómica. Por ello, la intervención debe contemplar medidas de acompañamiento, accesibilidad lingüística, protección administrativa y escucha activa que garanticen un acceso real y seguro a los mecanismos de denuncia.

3. Objetivos, ámbito de aplicación

Objetivos

El presente protocolo tiene como fines principales:

- Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género, y otras conductas contrarias a la libertad sexual. Esta labor se dirigirá a todas las personas asociadas a MADPAC para que la transmitan y apliquen en sus compañías, escuelas, centros de entrenamiento y otros posibles escenarios de trabajo.
- Velar por un entorno donde se respeten la integridad y la dignidad de las personas.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual o discriminatorio, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual.
- Disponer de un procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos establecidos en este Protocolo.
- Garantizar los derechos al trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

Ámbito de Aplicación

El protocolo es de aplicación a las siguientes personas vinculadas a MADPAC:

- Las personas trabajadoras de MADPAC.
- Las socias de MADPAC, independientemente de si forman parte de la Junta Directiva o de comisiones de trabajo.
- Socias o personas que participen en actividades bajo la tutela de MADPAC.

La responsabilidad de MADPAC cubre y alcanza la protección de estas personas ante conductas de acoso y/o discriminación producidas entre personas de la misma organización o por/sobre personas externas.

Se informará de la existencia y contenido de este protocolo a todas las personas y entidades que tengan relación con MADPAC, incluyendo trabajadoras, socias, proveedoras, usuarias del espacio, los servicios o actividades de la misma.

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, abarcando:

- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando se utilicen como tal.
- Las sedes donde la persona trabajadora toma su descanso, come, o donde utiliza instalaciones de aseo y vestuarios (si los hubiese).
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo o actos de la asociación.
- Los desplazamientos, viajes, eventos, asambleas o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, ciberacoso).

MADPAC como entidad que agrupa y representa a profesionales del ámbito del circo, manifiesta su firme compromiso con la promoción de entornos seguros, igualitarios y libres de violencias machistas y LGTBIfobia en el conjunto del sector. Desde esta voluntad, la asociación impulsa la elaboración y difusión de herramientas, recursos y protocolos que contribuyan a mejorar las prácticas profesionales y a fortalecer la cultura de prevención en escuelas, compañías, espacios de creación y otras estructuras vinculadas al circo.

No obstante, la asociación considera necesario dejar constancia de que no ostenta responsabilidad jurídica ni capacidad de intervención directa sobre los casos que puedan producirse en el seno de escuelas de circo, compañías, proyectos artísticos, entidades formativas o cualquier otra organización independiente. Cada centro, empresa o colectivo es responsable de aplicar sus propios protocolos internos, de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y de activar los mecanismos de protección, denuncia y actuación que correspondan en cada situación.

En este sentido, el ejercicio de redactar y poner a disposición del sector un protocolo marco responde a la voluntad de diligencia, sensibilización y compromiso ético de la asociación, con el objetivo de ofrecer orientaciones y estándares de referencia que puedan ser adoptados, adaptados o ampliados por las entidades que sí tienen responsabilidad directa sobre la gestión de casos.

La asociación reafirma que su papel es de acompañamiento, asesoramiento y promoción de buenas prácticas, pero no de supervisión, investigación, sanción ni intervención operativa en situaciones de acoso sexual, discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual o a los derechos fundamentales. La responsabilidad última de prevenir, detectar y actuar ante estos hechos recae exclusivamente en las organizaciones que desarrollan la actividad, de acuerdo con su marco legal y sus obligaciones internas.

Con esta declaración, la asociación expresa su compromiso con un sector del circo más seguro, ético y respetuoso, al tiempo que delimita claramente el alcance de sus funciones y responsabilidades.

4. Definiciones

- **Acoso Sexual:** Constituye 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 intimidador, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).
 - **Acoso Sexual "Quid pro Quo" (Chantaje Sexual):** Consiste en forzar a la presunta víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones laborales o formativos (acceso a formación, empleo continuado, promoción, retribución o cualquier otra decisión relacionada). **Implica un abuso de autoridad**, siendo la persona acosadora aquella que posee poder, directo o indirecto, para proporcionar o retirar un beneficio. Se debe tener especial atención en las relaciones de poder que se producen entre profesorado y alumnado
 - **Acoso Sexual Ambiental:** Es aquel en el que la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de **la entidad**, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas en el entorno de trabajo o asociativo.
- **Acoso por Razón de Sexo:** Constituye cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007). **Esta definición incluye** actitudes o comportamientos en el ámbito laboral por razones o circunstancias relacionadas con el sexo, como los que se producen por motivo del embarazo, la maternidad o el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (por ejemplo, cambios de horario, funciones o puesto de trabajo).
- **Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género:** Constituye cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica, o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (Ley catalana 11/2014).
- **Conductas Delictivas Contrarias a la Libertad Sexual:** El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. En cuanto a los delitos contra la libertad sexual (Título VIII del Código Penal), se diferencian:
 - CAPÍTULO I: De las agresiones sexuales (art. 178, 179, 180).
 - CAPÍTULO II: De las agresiones sexuales a menores de edad de dieciséis años (art. 181, 182, 183, 183 bis).
 - CAPÍTULO III: Del acoso sexual (art. 184).
 - CAPÍTULO IV: De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art. 185, 186).

- CAPÍTULO V: De los delitos relativos a la prostitución, explotación sexual y corrupción de menores de edad (art. 187, 188, 189, 189 bis, 189 ter).
- **Discriminación Directa:** Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- **Discriminación Indirecta:** Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- **Orden de Discriminar:** Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Represalia Discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

5. Tipologías

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso Descendente:** aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- **Acoso Ascendente:** aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- **Acoso Horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

Definiciones de Roles en el Proceso

Persona Presuntamente Acosada: Se utiliza en el contexto en el que se ha abierto el protocolo. Hace referencia a la persona que es objeto de una denuncia de acoso, pero aún no se ha establecido si el acoso ha ocurrido. Esta expresión sirve para reconocer que hay una denuncia, pero que la investigación está en curso y no se ha tomado una decisión definitiva sobre si las conductas denunciadas constituyen realmente acoso. Esta definición permite distinguir entre las situaciones en las que hay una acusación de conductas de acoso y aquellas en las que aún debe verificarse la veracidad de los hechos. Así, se garantiza el respeto al principio de presunción de inocencia de la persona acusada hasta que se determine si los hechos son verificados o no.

- En el inicio de un procedimiento de investigación: Cuando se recibe una denuncia de acoso, la persona víctima será considerada presuntamente acosada hasta que se aclare si los hechos denunciados se califican como acoso.
- En la etapa de recogida de pruebas: Cuando se están investigando los hechos y no se tiene una conclusión definitiva, es importante referirse a la persona como "presuntamente acosada" para evitar que se haga un juicio anticipado.
- Garantizando derechos laborales o legales: Hasta que no se determine de manera concluyente que ha habido acoso, es una manera de proteger los derechos de las personas implicadas, respetando el principio de presunción de inocencia y evitando un etiquetado prematuro.

Persona Presuntamente Acosadora: Se hace referencia a la persona denunciada de acoso, pero aún no se ha determinado de manera definitiva si realmente ha cometido conductas de acoso. Este término se utilizará durante el proceso de investigación o evaluación de los hechos para garantizar que se respeten los derechos de todas las partes implicadas, incluyendo la presunción de inocencia.

- En la fase inicial de investigación: Cuando se ha presentado una denuncia de acoso contra una persona, pero aún no se ha completado el proceso de investigación o revisión de los hechos. La persona denunciada como acosadora será considerada presuntamente acosadora hasta que se aclare si las conductas denunciadas cumplen con los criterios legales para ser consideradas acoso.
- Para evitar prejuicios o juicios anticipados: Este término ayuda a mantener la imparcialidad y evita etiquetar prematuramente a una persona como culpable, garantizando el respeto por los derechos laborales y legales de la persona

denunciada. Se hace referencia a la persona denunciada como "presuntamente acosadora" para proteger su dignidad hasta que se aclare la situación.

- En procesos legales o disciplinarios: Cuando se encuentra en curso una investigación formal, el término "presuntamente acosadora" se utiliza hasta que se concluya el proceso y se determine si las acciones de la persona en cuestión son consideradas acoso.

Persona Acosadora: Es la persona que ejerce el acoso, utilizando comportamientos, palabras o actitudes que vulneran la dignidad de la persona acosada por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se utiliza cuando hay confirmación, se trata de una manera de evidenciar las garantías jurídicas.

Persona Testigo: Se refiere a cualquier persona que haya estado presente en una situación de acoso, haya observado los hechos relacionados con el acoso, o tenga información relevante que pueda ayudar a aclarar los eventos.

- Personas que han presenciado el acoso: Si una persona estuvo presente en el momento en que se produjeron las conductas de acoso, pueden ser consideradas testigos. Pueden haber visto directamente las interacciones, las palabras o los gestos del acoso.
- Personas que han tenido conocimiento indirecto del acoso: Si alguien ha sido informado del acoso por la persona acosada o por otras, puede ser considerado testigo. Estas personas pueden aportar información sobre lo que saben o lo que han escuchado sobre los hechos.
- Personas que pueden proporcionar contexto o evidencia adicional: A veces, la persona testigo puede no haber presenciado directamente el acoso, pero puede tener información que ayude a entender la dinámica entre las personas implicadas (por ejemplo, comportamientos previos, conversaciones o situaciones que podrían estar relacionadas con el acoso).

Violencia machista: cualquier acto de violencia ejercido contra una persona por razón de su género o por reproducir relaciones de poder patriarcales.

LGTBIfobia: actitudes, comportamientos o políticas que discriminan o violentan a personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Consentimiento: acuerdo libre, informado y reversible para cualquier contacto físico o actividad que afecte la integridad corporal o la intimidad.

Revictimización: acciones que exponen nuevamente a la persona afectada a daño emocional, social o institucional tras comunicar un hecho.

Persona referente: persona designada para recibir comunicaciones, coordinar la actuación y acompañar a la persona afectada.

6. 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:
- 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.
- Confidencialidad: La información recopilada en las actuaciones tendrá un carácter confidencial. Los datos sobre la salud se tratarán de manera específica, y se incorporarán al expediente solo después de la autorización expresa de la persona afectada.
- 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.
- Apoyo de Personas Formadas: La entidad contará con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.
- Diligencia y Celeridad: El procedimiento informará sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
- 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.
- 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.
- Colaboración: Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tendrán 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 del procedimiento de actuación podrán proponer a la Junta Directiva de la asociación (o a la dirección de las entidades involucradas 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 formación, de entrenamiento de la persona acosada y tendrán que ser aceptadas por las personas implicadas.
- Vigilancia de la Salud: Las personas trabajadoras de MADPAC 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.

7. Medidas de prevención

7.1 Formación y sensibilización

- **Formación inicial y anual** para todo el personal: violencia machista, LGTBIfobia, consentimiento, límites del contacto físico, detección de señales, gestión de la autoridad pedagógica, prevención de la revictimización.
- Promover como MADPAC en el caso de las escuelas y espacios de formación: Talleres para el alumnado sobre consentimiento, relaciones seguras y no violentadas, diversidad afectivo-sexual y herramientas para pedir ayuda.
- Sesiones informativas para familias.

7.2 Código de conducta y normas sobre contacto físico (Promover como MADPAC en el caso de las escuelas y espacios de formación)

- El **Código de conducta** regula límites profesionales, contacto físico, comunicaciones digitales y gestión de espacios íntimos.
- **Regla básica de contacto:** antes de cualquier manipulación corporal el profesorado debe explicar la finalidad técnica, pedir permiso verbal y obtener consentimiento explícito.
- Evitar tocar zonas íntimas salvo necesidad técnica justificada; si es imprescindible, explicar y documentar el consentimiento (especialmente con menores de edad). Buscar espacios donde este tocamiento no sea en un espacio cerrado
- Ofrecer alternativas sin contacto cuando el alumnado lo solicite.
- Prohibición explícita de humillaciones o correcciones que impliquen fuerza o exposición pública degradante.

7.3 Gestión de vestuarios, camerinos y espacios íntimos (Promover como MADPAC en el caso de las escuelas, espacios de formación y compañías)

- Supervisión proporcional en vestuarios cuando hay menores de edad.
- Prohibición de grabar o fotografiar en vestuarios y camerinos.

- Disponibilidad de espacios alternativos para personas no binarias y personas trans* o que requieran privacidad.
- Prohibición de permanecer a solas con menores de edad en espacios cerrados sin justificación y registro.

7.4 Cultura institucional inclusiva y transformadora

- Revisión de prácticas artísticas que sexualicen o estereotipen por género.
- Promoción de roles no sexistas en números y ejercicios.
- Uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones y materiales.
- Visibilización y apoyo a personas LGTBIQ+ y personas migradas; protocolos específicos para situaciones de discriminación por orientación o identidad.

7.5 Mapeo de riesgos y medidas técnicas

- Identificación periódica de zonas y momentos de riesgo (vestuarios, horarios nocturnos, residencias, giras).
- Mejora de iluminación, visibilidad y señalización.
- Protocolos de acompañamiento en viajes y residencias (personas responsables, horarios, normas de convivencia).
- Checklist técnico para actividades de riesgo (aéreos, portes): número de personas, formación, material, plan de emergencia.

7.6 Detección (Promover como MADPAC en el caso de las escuelas, espacios de formación y compañías)

7.6.1 Señales de alerta (indicativas)

- Cambios bruscos en el comportamiento (aislamiento, ansiedad, agresividad).
- Evitación de determinadas personas o espacios.
- Comentarios sexualizados persistentes o bromas humillantes.
- Regalos o trato preferente no justificado.
- Lesiones físicas inexplicadas o recurrentes.
- Mensajes privados inapropiados o insistentes.
- Manifestaciones de miedo o vergüenza al hablar de una persona concreta.

7.6.2 Alumnado y familias

- Conocer y respetar las normas.
- Comunicar situaciones de malestar.

- Participar en acciones de sensibilización.

8. Procedimiento de actuación ante queja o denuncia

El procedimiento a seguir será el siguiente:

FASE 1 - Comunicación y asesoramiento

Plazo máximo: 3 días laborables

Esta fase tiene por objeto informar, asesorar y acompañar a la persona presuntamente acosada, así como preparar, si procede, la Fase 2 (Denuncia Interna e Investigación).

El procedimiento se iniciará con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso, lo cual activará a la Comisión de Actuación. Dicha comunicación podrá ser realizada por:

- La persona afectada.
- Cualquier persona que advierta una conducta de acoso.

Procedimiento: La comunicación deberá formularse ante la persona de referencia de la Comisión de Género de MADPAC tan pronto como sea posible tras los hechos, entendiendo el impacto emocional que estas situaciones conllevan. Se podrá realizar mediante:

- Correo electrónico: [comisiondegeneromadpac@gmail.com]
- Conversación presencial o telefónica con algún miembro de la Comisión de Género (ver Anexo 1).

A efectos de este Protocolo, las personas de referencia de la Comisión de Género actuarán como Comisión de Actuación, cuyas funciones serán informar y acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.

Resolución de la Fase 1: Esta fase podrá concluir de tres formas:

- Denuncia formal: La persona afectada decida presentar una Denuncia Interna.
- Actuación de oficio: La persona afectada decide no denunciar, pero la Comisión de Actuación, basándose en la información recibida, considera que existen evidencias de acoso. En este supuesto, se pondrá en conocimiento de la Junta Directiva (y de las entidades involucradas si las hubiere), respetando la confidencialidad, para que se adopten medidas preventivas, de sensibilización o formación necesarias para abordar los indicios.

Cierre del caso: La persona afectada no denuncia y la Comisión, tras analizar la información, considera que no hay evidencias de acoso. Se procederá al archivo sin más trámites.

Gestión documental: La Comisión de Actuación será responsable de la custodia y confidencialidad de la documentación generada. Si la persona afectada desiste, se le

devolverá la documentación aportada; si decide continuar, dicha documentación se incorporará al expediente de investigación.

FASE 2 - Denuncia interna e investigación

Plazo máximo: 10 días laborables

El objetivo de esta fase es la investigación exhaustiva de los hechos para emitir un Informe Vinculante sobre la existencia o no de acoso y proponer medidas de intervención. En esta etapa, la Comisión de Género actuará como Comisión de Investigación.

- Inicio y Carga de la Prueba: La investigación comenzará tras la formalización de la denuncia interna. En virtud del principio procesal de inversión de la carga de la prueba, la persona denunciante únicamente deberá aportar indicios fundamentados de la situación de acoso, correspondiendo a la persona denunciada probar que su conducta no fue discriminatoria ni constitutiva de acoso.
- Confidencialidad y Codificación: Todas las personas intervinientes tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad. Para preservar la identidad y cumplir con el principio de confidencialidad (véase apartado de Principios y Garantías), la persona responsable de la tramitación asignará códigos numéricos identificativos tanto a la parte denunciante como a la denunciada.
- Formalización: La denuncia se presentará por escrito mediante el “Formulario de Denuncia Interna” (Anexo 2) enviado al correo electrónico habilitado.
- Informe Vinculante: La Comisión estudiará la denuncia y emitirá un informe que deberá incluir, como mínimo:
- Identificación (codificada) de las partes implicadas.
- Relación nominal de las personas que participan en la investigación y elaboración del informe.
- Antecedentes, denuncias y circunstancias del caso.
- Actuaciones y Pruebas: Resumen de los hechos y pruebas recabadas. En el caso de entrevistas a testigos, y para garantizar su anonimato, el resumen indicará únicamente la confirmación o no de la realidad de los hechos investigados, sin revelar la identidad del testigo.
- Circunstancias agravantes: Se evaluará la concurrencia de factores como:
- Reincidencia de la persona denunciada.
- Existencia de múltiples víctimas.
- Conductas intimidatorias o represalias.
- Abuso de autoridad o poder de decisión (ej. relación profesor/a - alumno/a).
- Diversidad funcional de la víctima.
- Graves alteraciones en el estado físico o psicológico de la víctima (acreditadas médicamente).
- Presiones o coacciones a la víctima, testigos o entorno para obstaculizar la investigación.

Conclusiones y Medidas Correctoras propuestas.

La Comisión de Investigación custodiará toda la documentación generada, garantizando su seguridad con los medios facilitados por MADPAC.

FASE 3 - Resolución

Plazo máximo: 3 días laborables.

- La resolución será emitida por la Comisión de Género (como responsable de la activación e investigación) en un plazo máximo de 3 días laborables tras finalizar la Fase 2, basándose en el Informe Vinculante.
- Posibles Resoluciones:
- Con evidencias probadas: Si se constata la situación de acoso, se iniciará el correspondiente Expediente Sancionador (en el ámbito laboral o societario, según corresponda) y la adopción de medidas correctoras.
- Sin evidencias probadas: Si no se acredita la situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

La resolución, que incluirá los códigos identificativos, la causa y los hechos constatados, será notificada mediante copia autenticada tanto a la parte denunciante como a la denunciada.

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:

- Identificación de la/las persona/s presuntamente 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 solo 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 de la relación laboral de la persona acosada.
 - ☐ Si la persona acosada tiene algún tipo de diversidad funcional.
- Si la persona acosada es racializada o migrada
- ☐ Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico (no necesariamente con baja médica).
 - ☐ 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 sancionadoras.

FASE 4 - Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales.

- Tras el cierre del expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión de Género realizará un seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos y la efectividad de las medidas adoptadas.
- Se elaborará un Informe de Seguimiento que analizará si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras, y propondrá nuevas acciones en caso de que persistan los hechos causantes.
- Este informe se remitirá a la Junta Directiva de MADPAC para la ejecución de las medidas necesarias, manteniendo siempre las cautelas de confidencialidad establecidas en este Protocolo.

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 del expediente de acoso			3 días laborables

Resolución	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

Tipología de Medidas a adoptar por MADPAC.

Según la responsabilidad asociada al ámbito de este protocolo:

La Junta Directiva ostenta la potestad de aplicar las medidas sancionadoras pertinentes, atendiendo a la gradación y gravedad de las faltas cometidas. Para ello, la comisión encargada podrá tomar como referencia el régimen disciplinario y las sanciones propuestas por el convenio colectivo regulador de aplicación.

Medidas cautelares

Medidas temporales dirigidas a proteger a la persona denunciante y evitar que se agrave la situación mientras dura el proceso de investigación.

Para aplicarlas deben existir indicios fundamentados de la existencia de acoso o discriminación, apreciarse riesgo de gravedad.

Deben ser proporcionales con la gravedad de los hechos denunciados.

En cada caso, la Comisión, decidirá las medidas concretas, dependiendo del ámbito de actuación en que se ha producido (laboral, socias, proveedores...).

Pueden ir desde permiso laboral, modificación horaria, prohibición a la persona denunciada de participación en órganos societarios y de representación, informar a la entidad o empresa a la que pertenece, etc.

Estas medidas se aplicarán durante el período de investigación. Una vez realizado el informe, la Comisión deberá valorar la suspensión de las medidas y si es el caso las nuevas.

Medidas reparadoras

Para compensar el impacto negativo que la situación ha tenido sobre la integridad y dignidad de la persona y del efecto sobre su salud psicofísica.

Se debe tener en cuenta el derecho al reconocimiento público, a preservar la intimidad y a la compensación y restitución (soporte psicológico, indemnización económica).

Si es el caso, también se establecen medidas reparatoras para el equipo y/u comisión al que haya afectado los hechos.

Medidas disciplinarias

El objetivo de estas medidas puede ser corrector (evitar la reincidencia) o punitivo (sanción).

Las medidas correctoras van ligadas a un plan de reparación y no repetición para la persona denunciada.

Las medidas sancionadoras son las que marcan los estatutos como faltas graves y muy graves y en el caso de personas trabajadoras no socias las que corresponden a faltas graves del Estatuto de los Trabajadores.

En los estatutos:

Se da el plazo de un año para regularizar las medidas disciplinarias para socias y personas vinculadas (artículo 24 y 26).

De forma excepcional, la asamblea se otorga para faltas muy graves: expulsión de la asociación.

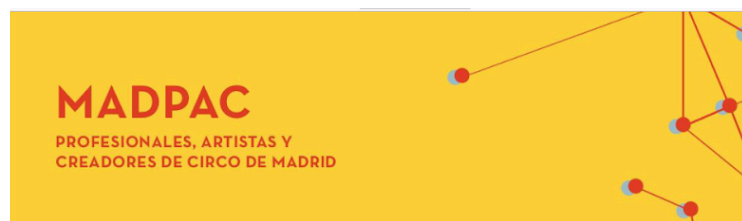
Vías de Resolución Externas

La aplicación del presente procedimiento interno no impide, limita ni sustituye el derecho de las personas implicadas a solicitar cuantas actuaciones judiciales o administrativas consideren adecuadas. La víctima mantiene intacto su derecho a denunciar en cualquier momento ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal competente.

El presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas descritas en la sección de Ámbito de Aplicación. Su entrada en vigor será efectiva a partir del momento de su comunicación (ver Anexo 4) y permanecerá vigente de forma indefinida hasta su modificación o sustitución por un nuevo texto. MADPAC garantizará que la versión actualizada del documento se encuentre a disposición de las personas interesadas en todo momento.

**Protocolo de prevención
y actuación en
situaciones de acoso
sexual o discriminatorio,
por razón de sexo, de
orientación sexual y/o de
identidad/expresión de
género y otras conductas
contrarias a la libertad
sexual.**

Anexos



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

- Marisa Agostini, Eva Selvi y Roxana Katcheroff.
- En caso de dudas, ~~denuncias~~denuncia o para información adicional, escribir al correo electrónico comisiondegeneromadpac@gmail.com.
- Accesible y revisado periódicamente.
- En caso de menores de edad, posibilidad de comunicación a través de familias o tutores legales.
- Accesibilidad: canales en varios idiomas si procede y adaptados para personas con discapacidad.

Anexo 2: Formulario de Denuncia Interna

Datos de la persona que presenta la denuncia:

	Detalle
Nombre y Apellidos	
Forma de Contacto	(Teléfono y/o correo electrónico)
Tipo de Vínculo con MADPAC	(Trabajador/a, Socio/a, Directivo/a, Participante, Externo/a, etc.)
Actúa en calidad de	• Persona Afectada • Testigo • Tercera Persona

Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

	Detalle
Nombre y Apellidos	
DNI/NIE/Pasaporte	
Teléfono	
Correo electrónico a efectos de notificación	
Domicilio a efectos de notificación	

Tipo de Vínculo con MADPAC	(Trabajador/a, Socio/a, etc.)
-----------------------------------	-------------------------------

Datos de la persona presuntamente agresora (denunciada)

	Detalle
Nombre y Apellidos	
Vínculo con MADPAC	(Si se conoce: Categoría profesional, puesto, rol o tipo de vínculo)
Ubicación/Departamento	(Si se conoce)

Descripción y contexto de los hechos

Sección	Contenido
Descripción detallada de los hechos	Incluir un relato pormenorizado de los hechos denunciados. Es esencial concretar las fechas (siempre que sea posible), los lugares y el ámbito donde ocurrió el acoso o agresión (laboral, entrenamiento, social, etc.). Detallar los motivos, explicaciones, la conducta específica observada y el impacto percibido. (Adjuntar folios numerados si es necesario).
Documentación Aportada	Indicar si se adjunta documentación, pruebas, capturas, mensajes, etc.
Testigos	Denominar a los testigos con nombre, apellidos y forma de contacto, si se conoce.

SOLICITO:

Que, por medio del presente escrito, se tenga por presentada la denuncia de acoso y/o discriminación (acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de

identidad/expresión de género u otras conductas contrarias a la libertad sexual) frente a **(Nombre y Apellidos de la Persona Presuntamente Agresora)** y se inicie el procedimiento de actuación e investigación previsto en el Protocolo.

Firma de quien presenta la denuncia:

Campo	Detalle
Fecha y Hora de Recepción	
Nombre, Apellidos y Firma de quien recibe la denuncia	
Código/Referencia del Expediente	(Asignado para garantizar la confidencialidad)

ANEXO 3 - Declaración de principios y compromiso frente al acoso

La MADPAC, firmante del presente Protocolo, reconoce que cualquier forma de acoso o abuso de poder constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y asociadas. Por ello, la Asociación establece una política de tolerancia cero y se compromete a no permitir ni tolerar ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y en este Protocolo.

Todas las personas asociadas, trabajadoras o vinculadas, directa o indirectamente, con la Asociación tienen la responsabilidad de contribuir a garantizar un ambiente asociativo y laboral en el que no se acepte ni se tolere ninguna conducta que vulnere la dignidad de las personas, incluyendo:

Acoso: Acoso sexual, acoso discriminatorio por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género, y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Discriminación: Toda forma de discriminación basada en origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, u otra condición o circunstancia personal o social.

En particular, la Junta Directiva de la Asociación se compromete a crear, mantener y proteger un entorno en el que se respete plenamente la dignidad, la integridad moral y la libertad sexual de las personas, asegurando que su salud no se vea afectada negativamente.

Con el fin de impulsar esta cultura organizativa, la Asociación rechaza de manera explícita cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En caso de producirse un acoso o agresión, se garantizará el apoyo integral a la persona afectada y se adoptarán todas las medidas necesarias para evitar que la situación se prolongue o se repita. Cada persona tiene el deber de identificar comportamientos inaceptables u ofensivos y comunicarlos utilizando los procedimientos establecidos en este Protocolo.

Madrid,



SELLO DE MADPAC

ANEXO 4 - Modelo de comunicación y compromiso del protocolo

Asunto: Comunicación y entrada en vigor del Protocolo frente al Acoso y la Discriminación

MADPAC, la Asociación de Profesionales, Artistas y Creadoras de Circo de Madrid, Consciente de la posibilidad de que las personas asociadas, trabajadoras y aquellas relacionadas directa o indirectamente con la Asociación puedan ser víctimas de acoso y/o discriminación, tales como amenazas y abusos, por parte de otras personas internas o externas, se compromete firmemente a:

- Tolerancia Cero: No tolerar ningún tipo de violencia, acoso o discriminación en el entorno laboral, asociativo y académico circense.
- Liderazgo Preventivo: Liderar y apoyar todas las medidas necesarias para prevenir la violencia y el acoso en el entorno del circo.
- Gestión Responsable: Asignar responsabilidades y funciones a quienes deban intervenir en el Protocolo, promoviendo la consulta y participación de todas las personas vinculadas en los temas relacionados con el acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Información y Formación: Informar y formar oportunamente a todas las personas que puedan padecer o presenciar algún tipo de agresión sobre la prevención de la violencia y el acoso.
- Procedimientos Claros: Establecer y divulgar procedimientos detallados de actuación, control y registro de incidentes.
- Apoyo a la Víctima: Ofrecer el apoyo necesario para restablecer la integridad física y moral de las personas afectadas, garantizando en todo momento la total confidencialidad.

Deber de Comunicación

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

Para garantizar que nuestro firme compromiso se cumple y para su debido conocimiento, compartimos los siguientes documentos que entran en vigor a partir de la fecha de esta comunicación:

- Código Interno de Buenas Prácticas.
- Declaración de Principios frente al Acoso (Anexo 3).
- Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso (Acoso sexual, discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual y/o de identidad/expresión de género, y otras conductas contrarias a la libertad sexual).

Agradecemos que lea cada documento con detenimiento y complete el siguiente formulario de acuse de recibo en señal de haber recibido y comprendido esta información:

<https://forms.gle/LZ28rJHknqyAYVpG8>

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

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

ANEXO 5. Recomendaciones de actuación para Escuelas de circo y espacios donde se realiza formación

* Teniendo en cuenta lo mencionado en ámbito de aplicación de este protocolo.

a. Principios y obligaciones generales

El profesorado y el personal de la escuela de circo se comprometen a ejercer su labor pedagógica, técnica y artística desde el respeto absoluto a la dignidad, la integridad física y emocional y los derechos fundamentales de todas las personas.

Respeto y trato digno

- Tratar a todo el alumnado, familias y personal con respeto, sin discriminación por razón de género, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, origen, edad, discapacidad, situación socioeconómica o cualquier otra condición.
- Evitar cualquier forma de violencia machista o LGTBIfobia, incluyendo expresiones sutiles o normalizadas.

Profesionalidad

- Mantener límites claros entre el rol profesional y las relaciones personales.
- Evitar conductas que puedan generar dependencia emocional, favoritismos o confusión de roles.

Seguridad física y emocional

- Priorizar la seguridad en todas las prácticas circenses, especialmente aquellas que implican riesgo físico (aéreos, portes, verticales, equilibrios).
- Garantizar un entorno emocional seguro, evitando humillaciones, gritos, amenazas o comparaciones degradantes.

Igualdad y diversidad

- Promover un ambiente inclusivo y libre de estereotipos de género.
- Respetar y validar la identidad de género y los pronombres de cada persona.
- Evitar roles artísticos o técnicos asignados por género (por ejemplo, “ellas voladoras, ellos portores”).

Confidencialidad

Proteger la privacidad del alumnado y del personal.

No divulgar información personal, médica, emocional o familiar sin consentimiento.

b. Normas sobre contacto físico

El contacto físico es inherente a la práctica circense, pero debe realizarse siempre desde el respeto, la transparencia y el consentimiento.

Consentimiento explícito

- Antes de cualquier manipulación corporal, el profesorado debe:
- Explicar qué parte del cuerpo se tocará.
- Explicar por qué es necesario para la técnica.
- Preguntar: “¿Te va bien si te sujeto aquí para corregir la postura?”

- Respetar la respuesta, sin presionar ni penalizar.

Zonas íntimas

- Evitar tocar zonas íntimas (pecho, glúteos, inglés, genitales) salvo estricta necesidad técnica y siempre con consentimiento explícito.
- En caso de menores, estas situaciones deben evitarse al máximo y, si son imprescindibles, deben realizarse con supervisión y transparencia.

Correcciones físicas

- No realizar correcciones bruscas, invasivas o que impliquen fuerza excesiva.
- No utilizar el cuerpo del alumnado como apoyo físico sin consentimiento.
- Evitar posturas que puedan generar incomodidad, exposición o vulnerabilidad.

Alternativas sin contacto

El profesorado debe ofrecer alternativas:

Demostraciones visuales.

Indicaciones verbales.

Uso de material auxiliar (bloques, cuerdas, colchonetas).

Correcciones a distancia.

Respeto a los límites personales

- El alumnado puede retirar su consentimiento en cualquier momento.
- El profesorado debe aceptar un “no” sin cuestionarlo ni penalizarlo.

C). Comunicación digital y redes sociales

- Uso profesional

Mantener un uso estrictamente profesional de WhatsApp, Telegram, correo electrónico y redes sociales.

Utilizar únicamente canales oficiales de la escuela para comunicaciones pedagógicas o administrativas.

Prohibiciones

- Prohibido enviar mensajes privados de contenido personal, afectivo, sexual, insinuante o ambiguo.
- Prohibido mantener conversaciones privadas con una persona menor de edad fuera del ámbito estrictamente educativo.
- Prohibido solicitar o enviar fotografías personales, especialmente en vestuario, camerinos o situaciones íntimas.
- Prohibido agregar al alumnado menor de edad en redes sociales personales.

Transparencia

En caso de comunicaciones necesarias con menores, deben realizarse en grupos oficiales o con copia a la familia o a la dirección.

d) Gestión de vestuarios, duchas y camerinos

Acceso y supervisión

- El profesorado no debe permanecer a solas con una persona menor de edad en vestuarios, duchas o camerinos.
- La supervisión debe ser proporcional, respetuosa y nunca invasiva.

Privacidad

- Respetar la intimidad del alumnado en momentos de cambio de ropa, maquillaje o preparación.
- No realizar comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o la vestimenta.

Prohibiciones

- Prohibido grabar, fotografiar o permitir grabaciones en vestuarios o camerinos.
- Prohibido entrar sin avisar o sin motivo justificado.

Inclusión

- Facilitar espacios alternativos para alumnado no binario i/o personaTrans* o que requiera privacidad adicional.
- Respetar la identidad de género en la asignación de vestuarios.

e) Obligación de comunicar sospechas o incidentes

El profesorado y el personal tienen la **obligación ética y profesional** de comunicar cualquier situación que pueda constituir:

- Violencia machista
- LGTBIfobia
- Abuso sexual
- Acoso
- Manipulación emocional
- Conductas inapropiadas entre alumnado
- Situaciones de riesgo físico o emocional

A quién comunicar

- A la **Persona Referente**
- A la **Dirección**, si no existe conflicto de interés.
- En caso de menores, activar el **protocolo de protección infantil** de la comunidad

Qué comunicar

- Hechos observados.
- Señales de alerta.
- Comentarios o comportamientos preocupantes.
- Situaciones de riesgo en espacios físicos o digitales.