

## **I.2.18. Acuerdo 18/CG de 14-07-22 por el que se aprueba el Protocolo para Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Violencia Sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género de la UAM**

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

Julio 2022

#### **I. PREÁMBULO**

La Constitución Española fija como uno de sus ejes centrales el respeto a la dignidad personal y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE), de donde indiscutiblemente se derivan derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE). A su vez, el art. 9.2 CE impone a los poderes públicos, entre otras, las obligaciones de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas” y la de “remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”. Todos estos preceptos constitucionales deben ser interpretados a su vez tomando en consideración las disposiciones de los tratados internacionales de tutela de derechos humanos ratificados por España (art. 10.2 CE), siendo de especial relevancia tanto la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (que garantiza igualmente los derechos a la vida, a la integridad personal, a la intimidad personal y familiar, a la no discriminación y a la igualdad entre hombres y mujeres -arts. 2, 3, 7, 21 y 23 CDFUE, respectivamente-) como el Convenio Europeo de Derechos Humanos (que, en la misma línea, tutela el derecho a la vida, a la integridad personal, a la intimidad personal y familiar y a la no discriminación -arts. 2, 3, 8 y 14 CEDH y su Protocolo número 12, respectivamente-).

Por otra parte, los arts. 14.5 y 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección y erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asimismo, tanto el art. 1 del Estatuto Básico del Empleado Público (RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) como el art. 46.2 de la LO 6/01, de 21 de diciembre, de Universidades, reconocen respectivamente al funcionariado y al estudiantado una garantía del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razones de sexo. Esta garantía de no discriminación también se ha extendido a todos aquellos supuestos en los que la misma traiga causa en la identidad y/o expresión de género (art. 26 de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid), y en la orientación sexual (art. 33 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid), estableciéndose una obligación de

intervención en el caso de que se produzcan actos de discriminación basados en estos motivos en los centros de trabajo (art. 44 Ley 3/2016 de la CAM).

Más concretamente, y a modo de ejemplo, el Código Penal vigente, en el Título VIII de su Libro II, castiga todas las conductas que, atendiendo a los requisitos típicos, puedan ser consideradas como de agresión sexual (arts. 178-180 CP), abuso sexual (arts. 181-182 CP) y de acoso sexual (art. 184 CP), con independencia de su espacio de comisión (público o privado, personal o profesional). El art. 95.2 EBEP considera como falta disciplinaria muy grave “toda actuación que suponga discriminación por razón de [...] orientación sexual, [...] sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de [...] orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”. Y el art. 11 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, en sus apartados b, c y d, considera como faltas muy graves, respectivamente, las conductas de “acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria”, “acosar sexualmente o por razón de sexo”, y “discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, [...] o cualquier otra causa personal o social”.

La erradicación de estas conductas no es sólo una cuestión individual, sino que distintas normas establecen obligaciones genéricas, en el contexto de los centros de trabajo y, en particular, de la Universidad, para prever mecanismos efectivos de prevención y reacción. Especialmente, hay que destacar la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, que obliga a que las normas de convivencia aprobadas por cada universidad promuevan el respeto a la diversidad y la igualdad, y “la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, [...]” (arts. 3 a y c). Asimismo, no se puede desconocer que en la redacción de este Protocolo también se han atendido a las exigencias del resto de nuestro ordenamiento jurídico y muy especialmente las del Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

Desde una perspectiva doméstica, los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid (2009) definen a la UAM como “una entidad de Derecho Público a la que corresponde, en el ámbito de sus competencias, el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio [...]. Se define por su voluntad de innovación e implicación social, en coordinación y colaboración con otras universidades e instituciones”. En este sentido, entre las funciones de la Universidad Autónoma de Madrid se incluye “[e]l desarrollo de un modelo de educación multidisciplinar y éticamente orientado hacia la búsqueda de soluciones concernientes a los derechos humanos, al medio ambiente, a las relaciones de género, a la atención a las personas con discapacidad, a la erradicación de la pobreza, y a la justicia económica y social entre los pueblos, a través de la promoción de conocimientos, valores, actitudes, habilidades y patrones de comportamiento comprometidos con un desarrollo humano sostenible”.

Para alcanzar estos objetivos, es fundamental que la Universidad se convierta en un espacio libre de toda forma de violencia y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación, en particular la basada en el sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género. Por ello, y en aplicación de estas normas, el Tercer Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2019-2022) incluye un objetivo específicamente orientado a sensibilizar en la prevención de la violencia contra

las mujeres (Objetivo 2.1.2), que se desarrolla en acciones como “[e]stablecer cauces procedimentales para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso y violencia contra las mujeres” (2.1.2.a), “[p]rogramar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones” (2.1.2.b), “[e]laborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la Universidad” (2.1.2.c), “[f]acilitar recursos y asesoramiento psicológico y jurídico orientados a la prevención y detección precoz de cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la Universidad” (2.1.2.e) y “[g]arantizar y gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos de las estudiantes víctimas de acoso y violencia de género” (6.4.1.b).

El presente Protocolo tiene como objetivo dar cumplimiento a estos mandatos y a las acciones contempladas en el Tercer Plan de Igualdad de la UAM, estableciendo un procedimiento que contempla todas las medidas necesarias para prevenir, detectar y actuar contra toda forma de violencia sexual en el ámbito universitario. Los fundamentos de esta actuación se basan en los siguientes principios genéricos:

- La Universidad declara tolerancia cero frente a la violencia física, verbal o psicológica ejercida en el ámbito de la comunidad universitaria, y manifiesta que no se aceptarán comportamientos discriminatorios, tratos vejatorios, acosos o violencias contra las personas en ninguna circunstancia. En este sentido, se consideran comportamientos inaceptables los contemplados en este Protocolo.
- Cualquier comportamiento de agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el centro de estudios o de trabajo está prohibido, con independencia de quién lo cometa, sea personal directivo, personal docente o no docente, personas empleadas en las empresas que prestan sus servicios en la UAM, estudiantes, contratistas o visitantes, entendido todo ello desde la perspectiva de maximización de la protección integral de las víctimas.
- La Universidad Autónoma de Madrid se compromete a garantizar que las personas que consideren que han sido objeto de violencia o acoso, quienes presenten alguna queja en este ámbito o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, mediante la facilitación de información o testimonio, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.
- La Universidad se compromete también a diseñar estrategias orientadas a la prevención primaria de este tipo de conductas, con el fin de contribuir a reducir su frecuencia y su gravedad.

## II. DISPOSICIONES GENERALES

### II.1. Objeto del presente Protocolo

El objeto del presente Protocolo es el establecimiento en la Universidad Autónoma de Madrid de un procedimiento de actuación para la prevención, detección e intervención ante situaciones de

violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género. En este sentido, se contempla un procedimiento orientado principalmente a la prevención de estos actos y a la solución rápida y garantista de los conflictos que, en este contexto, puedan surgir.

## **II.2. Ámbito de aplicación**

El ámbito subjetivo de aplicación de este Protocolo incluye a:

- el Personal Docente e Investigador (PDI);
- el Personal Docente e Investigador en Formación (PDIF);
- el Personal de Administración y Servicios (PAS);
- el estudiantado de la UAM;
- personal ajeno a la UAM que preste servicio en el marco de un programa académico de la UAM;
- cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UAM.
- cualquier persona comprendida en los apartados anteriores cuya relación con la UAM hubiese concluido a causa de una situación de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, y que solicite la activación del presente Protocolo en el plazo de un año desde la fecha en que acabó dicha relación, todo ello sin perjuicio de los plazos de prescripción de las infracciones administrativas o delitos, cuando se incoe un procedimiento disciplinario o penal, respectivamente

El presente Protocolo se aplicará a todo caso que presente indicios de agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género, que involucre a personas pertenecientes a cualquiera de los colectivos arriba mencionados y que:

- haya tenido lugar en las instalaciones de la UAM; o
- a propósito de algún acto o evento académico de la UAM; o
- en el ámbito de las prácticas académicas externas realizadas por el estudiantado de la UAM; o
- en el marco de las comunicaciones relacionadas con cuestiones académicas (incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación); o
- aun no habiéndose producido en dichos contextos, tenga repercusiones en el adecuado desenvolvimiento de la vida académica de la víctima en la UAM.

### II.3. Garantías

El recurso a este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación pueda acudir en todo momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En este sentido, en tanto se tenga conocimiento de la existencia de un procedimiento administrativo o judicial sobre un asunto, la aplicación al mismo del presente Protocolo quedará suspendida.

El procedimiento recogido en este Protocolo respetará en todo caso las siguientes garantías:

Protección de la dignidad, integridad e intimidad de las personas afectadas. La UAM adoptará todas las medidas pertinentes que garanticen la protección de la dignidad, integridad física y moral, e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las presuntamente autoras y víctimas. Cuando sea necesario, se intervendrá para impedir que las situaciones de victimización se mantengan en el tiempo.

- Imparcialidad. El procedimiento garantizará un tratamiento imparcial de todas las partes afectadas, respetando el derecho de la presunta víctima a declarar el menor número de veces posible. Toda persona que intervenga en el mismo deberá hacerlo de buena fe, cooperando en el esclarecimiento de los hechos. En el desarrollo del procedimiento, las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza y contar con asesoría jurídica.
- Presunción de inocencia. A lo largo de todo el procedimiento se garantizará el derecho a la presunción de inocencia de la persona presuntamente autora de los hechos controvertidos, debiéndose desvirtuar la misma más allá de toda duda razonable por las partes intervinientes.
- Diligencia y celeridad. El procedimiento previsto en este Protocolo estará presidido por el principio de celeridad. La investigación y resolución de los expedientes se realizarán con diligencia y sin dilaciones indebidas, de modo que su finalización pueda producirse en el menor tiempo posible atendiendo a las circunstancias del caso.
- Confidencialidad y anonimato. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán hacer ningún uso de la información obtenida en dicho contexto. Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos de las partes afectadas.
- Tutela del derecho al desarrollo de la actividad académica o laboral. Durante todo el procedimiento se protegerá la salud académica o laboral y el derecho al desarrollo de la actividad académica o laboral de la persona reclamante. Asimismo, se velará por que ninguna persona implicada en el procedimiento sufra por ese motivo represalias en el ámbito académico o laboral.
- Información. Las partes implicadas en el procedimiento podrán acceder en todo momento a la información relativa al estado del mismo, que les será facilitada a la mayor brevedad posible desde su solicitud a la Unidad de Igualdad de Género.

- Obligación de abstención y derecho de recusación. Respecto de las posibles abstenciones o recusaciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en los arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Derecho a la protección de datos. La protección de los datos de carácter personal que se generen en aplicación de este Protocolo se regirá por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Asimismo, se reconocen todas las garantías recogidas en los arts. 4 y ss. de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito, en lo que sean compatibles con la naturaleza del procedimiento objeto de este Protocolo.

### **III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

La Universidad Autónoma de Madrid, en cumplimiento de los objetivos que incluye su Plan de Igualdad y siendo consciente de la importancia de la prevención precoz de estos fenómenos, se compromete a:

- Informar a toda la comunidad universitaria de la existencia de este Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Promover actitudes y comportamientos igualitarios entre estudiantes, con especial atención a las situaciones de acoso y violencia sexual y de género, mediante la impartición de programas de formación que aborden: (1) la identificación de las conductas potencialmente constitutivas de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género; (2) los efectos que dichas acciones tienen sobre la víctima tanto a nivel psicológico, emocional o físico como en el entorno laboral, social y familiar; y (3) las actuaciones a poner en marcha en caso de conocer o sufrir alguna de estas situaciones.
- Evaluar y corregir los problemas de la cultura organizativa que puedan dar lugar a climas que fomentan la violencia sexual, como, por ejemplo, las estructuras jerárquicas y el abuso de poder. Para ello se promoverán los comportamientos proactivos preventivos a nivel individual, implicando al conjunto de la comunidad universitaria y, muy en particular, a quienes puedan desempeñar actividades de atención para que, a partir de formación básica y entrenamiento, puedan intervenir ante situaciones que generan las condiciones para desencadenar comportamientos violentos.
- La Unidad de Igualdad de Género se compromete a publicar periódicamente planes específicos de prevención de la violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en la UAM.

### **IV. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN**

El procedimiento de intervención incluye dos fases:

- Fase I: valoración previa de los hechos.
- Fase II: apertura, en su caso, de una información reservada o de un expediente disciplinario.

Dado que la Fase II cuenta con su propia normativa aplicable, el presente Protocolo desarrollará exclusivamente la Fase I.

La Fase I consta de 3 etapas:

1. Comunicación;
2. Evaluación;
3. Decisión.

#### **IV.1. Comunicación**

El presente Protocolo se activará con una comunicación del acaecimiento de alguna de las conductas incluidas en el ámbito del mismo dirigida a la Unidad de Igualdad de Género de la UAM (unidad.igualdad@uam.es) o a su Dirección. En dicha primera comunicación, que no podrá ser anónima y que deberá proceder de una dirección institucional, únicamente se solicitará la celebración de una reunión, sin dejar constancia de más datos.

Dicha comunicación podrá realizarse por parte de:

- toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima.
- cualquier otra persona que forme parte de la Comunidad Universitaria y que tenga conocimiento de la existencia de alguna de las conductas descritas que se haya producido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Tienen el deber jurídico de realizar la comunicación arriba descrita las autoridades académicas que conozcan la existencia de una conducta de las comprendidas en el ámbito de este Protocolo o que reciban notificación de órganos judiciales que estén conociendo de dichas conductas.

Cuando la comunicación se haya presentado por una persona distinta a la presunta víctima, esta última deberá ser informada con prontitud para que ratifique la comunicación a fin de intervenir conforme al presente Protocolo. Dicha ratificación no será preceptiva cuando los hechos sean considerados indiciariamente como constitutivos de delito.

La reunión que se mantenga con la presunta víctima siempre se regirá por una escucha activa y no cuestionadora. Igualmente, se animará a la misma para que realice un relato de los hechos por escrito, como forma de cristalizar el mayor número de detalles posibles que resulten relevantes para el proceso posterior.



## IV.2. Evaluación

Una vez tramitada la comunicación y celebrada la reunión, la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género, junto con la/s persona/s en la/s que el/la Rector/a delegue esta cuestión (en adelante, la Delegación), evaluará los hechos que se han puesto en su conocimiento.

La Dirección de la UIG y la Delegación llevarán a cabo las actuaciones que estimen oportunas a fin de tratar de constatar la verosimilitud de los hechos, así como su relevancia jurídica a los efectos de este Protocolo.

Si en el curso de la evaluación hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrá recurrir a personal de la UAM experto en la materia designado a tal efecto, así como adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse:

- atención médica, psicológica, social o jurídica a la presunta víctima, a través de los medios a disposición de la Unidad de Igualdad de Género;
- medidas de carácter académico-administrativo;
- coordinación con el servicio de seguridad de la UAM.

A estos efectos, la comunidad universitaria, así como cualquier persona que preste servicio en la UAM, tendrá la obligación de colaborar y de actuar coordinada y confidencialmente a lo largo de toda la fase de evaluación.

Tras la realización de las actuaciones oportunas, la Dirección de la UIG y la Delegación llevarán a cabo un examen exhaustivo de la información recibida, siempre en coordinación con la Secretaría General, con el Vicerrectorado del que dependa la UIG y con el/los Vicerrectorado/s que se vea/n concernido/s por razón de los sujetos activo y pasivo de la conducta objeto de análisis.

## IV.3. Decisión

La Dirección de la UIG y la Delegación, a la vista de la información recibida y el análisis de la misma, decidirán las actuaciones oportunas, que podrán consistir en:

1. La solicitud al/a la Rector/a de la apertura de un expediente disciplinario.
2. La solicitud al/a la Rector/a de la apertura de una información reservada.
3. La solicitud al órgano competente de la denuncia del convenio de prácticas externas.
4. Cualesquiera otras que se consideren oportunas y proporcionales a la vista de las circunstancias del caso concreto.
5. Archivo de las actuaciones.

Asimismo, la Dirección de la UIG y la Delegación serán informadas puntualmente de cualesquiera de las resoluciones posteriores que se pudieran tomar en los procedimientos iniciados.



En caso de que durante las actuaciones llevadas a cabo se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de la comisión de conductas constitutivas de delito, se cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional competente. El hecho de que se remitan las actuaciones a la jurisdicción penal no impedirá que la Universidad siga prestando a las víctimas una atención integral. Si se hubieren adoptado medidas cautelares en el contexto del procedimiento previsto en el presente Protocolo, su mantenimiento dependerá de las circunstancias del caso, así como de la naturaleza de las mismas, atendiendo siempre al principio de proporcionalidad.

Si la Dirección de la UIG y la Delegación entienden que la reclamación se ha hecho de mala fe o la misma se ha basado en datos y/o testimonios infundados o falsos, propondrán a la Rectora o Rector la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

#### **IV.4. Resumen del procedimiento**

1. Comunicación ante la UIG.
2. Evaluación de los hechos por parte de la Dirección de la UIG y la Delegación, en coordinación con la Secretaría General, el Vicerrectorado del que dependa la UIG y el/los Vicerrectorado/s que se vea/n concernido/s por razón de los sujetos activo y pasivo de la conducta objeto de análisis, y adopción de medidas cautelares, en su caso.
3. Decisión de la Dirección de la UIG y la Delegación.

#### **V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo se evaluará cada curso académico, comenzando a contar en el siguiente a su aprobación, teniendo en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos de su eficacia. Los indicadores cuantitativos incluirán las ocasiones en las que el Protocolo ha sido activado, el porcentaje de intervenciones en las que se haya considerado que la activación ha sido pertinente, el tiempo transcurrido entre la activación del Protocolo y la finalización de las actuaciones, y el porcentaje de intervenciones que han finalizado durante el curso académico objeto de análisis. Los indicadores cualitativos incluirán encuestas de satisfacción y de conocimiento del Protocolo, así como entrevistas a grupos focales específicos potencialmente vinculados con su puesta en marcha.

La revisión del Protocolo se pondrá en marcha en caso de que, en las sucesivas evaluaciones, se detecte alguna ineficacia en su ejecución, de que existan cambios normativos que obliguen a ello, o de cualquier otra circunstancia que aconseje su modificación.

#### **VI. ANEXO I. DEFINICIONES**

A los efectos del presente Protocolo, se atenderá a las siguientes definiciones legales:

- Es 'agresión sexual' el comportamiento que suponga un atentado contra la libertad sexual de otra persona, utilizando violencia o intimidación (arts. 178 y 179 del Código Penal).
- Es 'abuso sexual' el comportamiento que, sin mediar violencia o intimidación, pero sin ser consentido, atente contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona. Este comportamiento

tendrá la consideración de abuso sexual cuando se ejecute sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuyo trastorno mental se abusare, así como los que se cometan anulando la voluntad de la víctima mediante el uso de fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto. También tendrán dicha consideración los comportamientos en los que medie un consentimiento obtenido por prevalimiento de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima (arts. 181 y 182 del Código Penal).

- Es 'acoso sexual' 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de acoso sexual (art. 7.1 y 4 LO 3/07).

- Es '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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de acoso por razón de sexo (art. 7.2 y 4 LO 3/07).

- Es 'acoso discriminatorio' cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (art. 1.9 Ley 2/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid y art. 3.i de la Ley 3/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid).

- Es 'represalia discriminatoria' el trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencias de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida (art. 1.10 Ley 2/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid y art. 3.j de la Ley 3/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid).