



## EL ACOSO SEXUAL EN LAS AULAS UNIVERSITARIAS Evaluación de un taller de prevención y sensibilización

Sexual harassment at the university  
Evaluation of a preventive awareness workshop

JOANNA BLAHOPOULOU, SILVIA ORTIZ-BONNIN  
Universidad de las Islas Baleares, España

---

### KEYWORDS

*Sexual harassment  
Prevention  
Training  
Workshop  
Gender  
Equality  
High Education*

### ABSTRACT

*The goal of this article is to present the design of and evaluate an awareness workshop against sexual harassment. A total of 286 students (224 women and 62 men) from different studies at the University of the Balearic Islands participated in the workshop. The participants showed high satisfaction with the workshop; 197 even gave the maximum score in all 9 items of the evaluation questionnaire. These results encourage the promotion of its application in other studies and, also within the training framework of the university staff members.*

---

### PALABRAS CLAVE

*Acoso sexual  
Prevención  
Formación  
Taller  
Género  
Igualdad  
Educación Superior*

### RESUMEN

*El objetivo del artículo es presentar el diseño y la evaluación de un taller de prevención y sensibilización contra el acoso sexual. En total 286 estudiantes (224 mujeres y 62 hombres) de distintos grados de la Universidad de las Islas Baleares participaron en el taller y mostraron una alta satisfacción con el taller. 197 participantes incluso dieron la máxima puntuación en todos los 9 ítems del cuestionario de evaluación. Estos resultados animan a impulsar su aplicación en otros estudios y también dentro del marco de formación del personal docente e investigador (PDI) y del personal de administración y servicios (PAS).*

---

Recibido: 11/ 04 / 2022

Aceptado: 16/ 06 / 2022

## 1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual en su artículo 7 en los términos siguientes:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Según esta definición, la persona acosada puede ser mujer u hombre y el acoso puede ser también entre personas del mismo sexo, sin embargo, no debemos perder de vista de que se trata de situaciones que de manera mayoritaria afectan a las mujeres (Fitzgerald, 1993). Según un resumen de los resultados de las *top-ranked* revistas con revisión por pares la prevalencia de acoso sexual varía entre un 11 y 73% para mujeres heterosexuales y entre 3 y 26% entre hombres heterosexuales (Bondestam & Lundqvist, 2020).

El estudio estadístico más importante que se realiza en España sobre violencias machistas es la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Se trata de un estudio que se realiza con carácter cuatrianual. Sus datos más actuales/recientes son los de 2019, que se presentaron en septiembre 2020. En esta encuesta se incluyó, por primera vez, la prevalencia del acoso sexual contra las mujeres a lo largo de toda su vida. Los resultados concluyeron que, del total de mujeres de 16 o más años, residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida. Además, un 17,3 % del total de mujeres que han sufrido acoso, lo han padecido en el ámbito laboral.

“El acoso sexual es una epidemia en todo el mundo, impacta a los sistemas educativos e impacta a los individuos, grupos y cualquier clase de organización de manera profunda.” (Bondestam & Lundqvist, 2020). La literatura científica ha estudiado este fenómeno en el ámbito laboral en mayor medida que en el ámbito educativo (Guschke *et al.*, 2019; Ferrer *et al.*, 2003). Sin embargo, el ámbito educativo, y concretamente el universitario, no es ajeno al acoso sexual (Adams, Kottke y Padgitt, 1983; Blahopoulou *et al.*, 2012; Ferrer & Bosch, 2014; Fuentes-Vásquez, 2019; Valls, 2008; Wood *et al.*, 2021). Las universidades son organizaciones profesionales, sin embargo, es necesario estudiar el acoso sexual de forma específica en el ámbito de la educación superior, porque los/las estudiantes no son empleados/as, es decir, su relación con la universidad es diferente a la que se da entre el personal y las organizaciones. Por otro lado, el alumnado universitario es adulto, lo que significa que sus interacciones con el personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y el resto de compañeros/as, no están reguladas de una manera detallada tal y como ocurre en otras etapas educativas (por ejemplo, en las escuelas primarias y secundarias) (Guschke *et al.*, 2019). En estos aspectos, el estudiantado universitario ocupa una zona “gris”, que merece ser analizado *ad hoc*.

Desde hace relativamente poco, prácticamente todas las Universidades de España tienen algún tipo de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Sin embargo, su mera existencia no erradica el problema (Bondestam & Lundqvist, 2020; Díaz, 2020). La principal limitación de estos protocolos es la falta de implicación de las autoridades universitarias, esto implica una falta de difusión que hace que no sean conocidos por la comunidad universitaria, ni por el alumnado, ni por el personal (Díaz, 2020; Joubert *et al.*, 2011). Además, en la mayoría de los casos, son principalmente medidas de intervención que regulan los procedimientos internos en el caso de una denuncia. Por lo tanto, no previenen el problema, sino plantean el proceso de intervención una vez ocurrido el caso de acoso.

Aparte de la implementación de medidas de intervención, las organizaciones deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo elaborando y difundiendo por ejemplo códigos de buenas prácticas, realizando campañas informativas o acciones de formación (Ley LO 3/2007, artículos 46, 48 y 62; Bosch, 2015; Comisiones Obreras, 2021). En este sentido, podemos afirmar que actualmente existen en España pocos trabajos de investigación que analicen la existencia o el impacto de medidas de prevención de acoso sexual en el ámbito académico, tales como la formación realizada al alumnado universitario, así como la

valoración de dicha formación (Bondestam & Lundqvist, 2020; Díaz, 2020; Joubert *et al.*, 2011; Paludi *et al.*, 2006; Valls, 2008). La mayoría de los estudios sobre experiencias de acoso sexual de estudiantes miden la prevalencia y la percepción de comportamientos que serían susceptibles de ser considerados “acoso sexual” en el ámbito académico (Ferrer & Bosch, 2014). Además, según la revisión sistemática de trabajos sobre acoso sexual en la educación superior de Bondestam y Lundqvist (2020) faltan trabajos de investigación de países que no sean de habla inglesa.

Por lo tanto, el presente trabajo plantea avanzar en la prevención del acoso sexual en el ámbito universitario aprovechando los recursos que ya existen en las universidades: los protocolos de actuación. Favorecer la difusión del protocolo de acoso entre la comunidad universitaria a través de talleres de sensibilización para estudiantes puede ser una medida para evitar el acoso sexual en la universidad (Joubert *et al.*, 2011). Además, estos talleres tienen un potencial importante de ofrecer herramientas de actuación no solo a las víctimas sino a personas que son *bystander*, es decir que observan comportamientos discriminatorios y son testigos de acoso sexual. De hecho, existen primeros trabajos que demuestran que programas sistemáticos de sensibilización para personas *bystander* pueden disminuir la prevalencia de acoso sexual en el ámbito de la educación superior (Coker *et al.*, 2016).

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo general

El número 5 de los Objetivos de desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 hace referencia a la necesidad de conseguir la igualdad de género. Este objetivo incluye eliminar cualquier tipo de discriminación, incluido el acoso sexual, en nuestra sociedad. Sin embargo, a nivel institucional, y, más concretamente, en el ámbito universitario comprobamos que existen escasas medidas de prevención de este tipo de discriminación (Valls *et al.*, 2009; Bosch & Mantero, 2018).

Sobre este trasfondo el objetivo general del presente trabajo es promover cambios de actitud a favor de la igualdad de género para contribuir a alcanzar el Objetivo 5 “Igualdad de Género” de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, a través de la prevención del acoso sexual en el ámbito universitario.

Los protocolos de actuación en caso de acoso son una vía idónea para trabajar en esa dirección en tanto en cuanto se tomen como punto de partida definiciones consensuadas de los componentes del acoso sexual, se desarrollen acciones y programas de sensibilización que permitan prevenir su ocurrencia futura y, en su caso, su rápida detección y se establezcan canales claros, rápidos y eficaces para erradicar estas situaciones cuando se produzcan.

En cuanto a la Universidad de las Islas Baleares (UIB) puede decirse que dispone de un “Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual” elaborado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UIB como una de las medidas del I Plan de igualdad (2015-2017) de la UIB. El principal objetivo del Protocolo es -aparte de tener una herramienta para poder intervenir en casos de acoso- establecer una serie de medidas que se apliquen para prevenir este tipo de actuaciones, a través de la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Tener un Protocolo de actuación específico que incluya a toda la comunidad universitaria es el primer paso para erradicar el acoso sexual en la Universidad. Para que esta herramienta tenga efecto es imprescindible: 1) dar difusión y 2) diseñar y evaluar formaciones preventivas y de sensibilización para clarificar qué comportamientos serían susceptibles de ser considerados “acoso sexual” en el ámbito académico y qué se puede y debe hacer para erradicarlo.

Teniendo en cuenta que existen aún escasas formaciones específicas, el trabajo que aquí se presenta tiene como objetivo específico dar a conocer y evaluar el diseño de un taller de sensibilización contra el acoso sexual. Concretamente, se trata de un taller dirigido al alumnado universitario.

### 2.2. Objetivos del taller de prevención y sensibilización

El taller que fue diseñado por las investigadoras pretende abordar los siguientes objetivos: 1) difundir cuáles son los criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o por orientación sexual 2) animar la reflexión sobre el rol de la persistencia de estereotipos de género y mitos relacionados con el tema, 3) sensibilizar al alumnado frente a este tipo de conductas normalizadas y 4) dar herramientas prácticas y concretas sobre cómo actuar en caso de vivir u observar acoso sexual, como *bystander*, en la universidad (protocolo interno, oficina de igualdad, servicio de asesoramiento psicológico en el campus etc.) y por ende 5) fomentar un ambiente universitario de seguridad que favorece el aprendizaje y es libre de comportamientos intimidatorios o discriminatorios.

### 3. Metodología

A continuación, se presentará la metodología del estudio. Se explicará el diseño del taller, el instrumento de evaluación y la información respecto a las personas participantes y el procedimiento.

#### 3.1. Diseño del taller

La formación (por ejemplo, los talleres de sensibilización) es una de las medidas contra el acoso sexual que más frecuentemente se aplican en el ámbito laboral (Clancy et al., 2020; Joubert et al., 2011). Desafortunadamente, las organizaciones buscan, a menudo, soluciones rápidas, fáciles y económicas. En muchos casos optan por contratar a empresas consultoras externas que venden un producto prefabricado, *one-size-fits-it-all*, sin adaptarlo a las necesidades específicas de la organización y el perfil de participantes (Clancy et al., 2020). Al mismo tiempo, estos productos suelen ser formaciones online que se limitan a explicar las definiciones de acoso sexual y cómo rellenar la solicitud para activar el procedimiento del protocolo. Este tipo de formaciones online difícilmente podrán cambiar convicciones o comportamientos arraigados. En esa línea Kalinoski et al. (2013) concluyen en su estudio sobre talleres de sensibilización que 1) deberían realizarse de forma presencial (no exclusivamente online), 2) por una persona formada en temas de igualdad de género, 3) ser adaptados a las personas participantes y 4) fomentar la participación activa.

El taller que aquí se presenta se diseñó cumpliendo con esas recomendaciones sobre las características de ese tipo de talleres. Se trata de un taller presencial, especialmente desarrollado teniendo en cuenta las necesidades de sus participantes, el alumnado. El taller fue diseñado y realizado por miembros del equipo de la investigación, todas especialistas en temas de género. La metodología de enseñanza es mixta, incluyendo presentación de datos y definiciones por parte de la formadora y también ejercicios prácticos a nivel individual, por parejas y en grupo. Además, aunque el foco estaba en el acoso sexual, se incluyeron las definiciones del acoso por razón de sexo y por orientación sexual, tal y como los define el protocolo interno de la Universidad.

La mayoría de los trabajos sobre intervenciones contra el acoso sexual ofrecen escasa información respecto a su contenido. Sin embargo, para facilitar la interpretación de valoración y para una mayor transparencia del trabajo realizado consideramos necesario presentar tanto los temas tratados en la formación como la metodología de enseñanza.

##### **Primera parte – Presentación y Objetivos:**

Al iniciar el “Taller sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual en el ámbito laboral” se presentan los objetivos del taller para el alumnado: 1) Saber definir los diferentes tipos de acoso. 2) Saber identificar comportamientos de acoso. 3) Analizar el papel de los mitos sobre acoso y su relación con los estereotipos de género.

##### **Segunda parte – Datos y definiciones:**

Para seguir introduciendo al tema del taller se presenta la definición de los diferentes tipos de acoso según la legislación española, se presentan datos de incidencia y se explica que las denuncias constituyen únicamente una pequeña parte del total de casos que realmente ocurren (Instituto de la Mujer, 2008). Se inicia una actividad *brainstorming* con todo el grupo para identificar junto al alumnado posibles obstáculos (como la propia culpabilización de la víctima) a la hora de denunciar que explican porque se denomina “fenómeno oculto” (Paludi et al., 2006). Para enfatizar la relevancia del taller se presenta un artículo de un periódico local en el cual se publica un caso real y actual de la universidad.

En esa segunda parte del taller se dan ejemplos concretos de comportamientos que constituyen acoso por razón de sexo, por orientación sexual y acoso sexual (acoso leve, grave y muy grave). Se explican las diferencias entre acoso sexual y *mobbing* y se presentan ejemplos de acoso leve, grave o muy grave, según la clasificación del Instituto de la Mujer (2006). Se estudian los conceptos de “Chantaje sexual” y “Acoso ambiental” mediante material audiovisual. Finalmente se presentan las diferentes vías del acoso, para desmitificar que el acoso solo es descendiente (ejercido por personas con autoridad, superiores jerárquicamente).

##### **Tercera parte – Aplicación de la teoría a la práctica**

En esa tercera parte del taller se le pide al alumnado que escriban en un papel algún tipo de acoso que haya vivido u observado en la universidad u otro tipo de ámbito laboral. Se informa que se trata de un ejercicio individual de auto-reflexión y que los apuntes no deben ser compartidos con nadie, tampoco con la formadora. El principal objetivo de ese ejercicio es dar al alumnado la oportunidad de verificar mediante la auto-reflexión la comprensión de los conceptos tratados en el taller. Por esa razón se le pide al alumnado 1) Clasificar la conducta experimentada/observada: Acoso sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por orientación sexual. 2) Clasificar el tipo de conducta: física, verbal, no verbal. 3) En caso de acoso sexual, decidir si se considerara un acoso leve, grave o muy grave. 4) Anotar la vía del acoso: acoso por superior (descendiente) o horizontal (compañero/a) o ascendiente. 5) Apuntar si el acoso acabó o no y como (p.ej. mediante la activación del protocolo o una denuncia). Al final del ejercicio se da la posibilidad de compartir voluntariamente dudas o experiencias (de forma oral) con el grupo y la formadora.



Un segundo ejercicio para la mayor comprensión de los conceptos se realiza por parejas. Se le reparten a cada pareja 2-3 frases que describen diferentes comportamientos y/o situaciones (que se podrían dar entre un profesor o una profesora y su alumnado) extraídos de la Escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual en el ámbito universitario (EASIS-U, Ferrer & Bosch 2020). Por ejemplo: “Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada.” o “Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito”. El ejercicio consiste en que se les pide a las parejas clasificar las situaciones intentando ponerse de acuerdo, según las siguientes categorías: A=delito de acoso sexual, B=otro delito, C=comportamiento grosero o inadecuado, D=comportamiento adecuado entre personas adultas. Al finalizar el ejercicio se explica utilizando la metodología *role play* que la clasificación tiene que ver menos con nuestro conocimiento jurídico y más con nuestros estereotipos de género y los mitos sobre acoso sexual interiorizados.

Un tercer ejercicio grupal consiste en leer en voz alta unas afirmaciones sobre acoso sexual y votar si se consideran verdades o mitos. Concretamente se pretende desmitificar ideas como que las víctimas tienen la culpa ya que provocan las situaciones que experimentan o que los hombres no pueden ser víctimas de acoso.

#### **Cuarta parte – Intervención y recomendaciones**

En la última parte de taller se dan recomendaciones de qué se puede hacer desde la perspectiva de víctima en el caso de sufrir acoso. Entre esas se presenta la Oficina de Igualdad, el servicio de asesoramiento psicológico para el alumnado y el Protocolo de acoso de la Universidad. Además, se intenta aumentar la empatía con la víctima explicando las consecuencias psicológicas, físicas y laborales de acoso. Por último, a través de un ejercicio audiovisual de percepción se intenta sensibilizar enfatizando la importancia de las personas que observan acoso en su ambiente, *bystander*, apelando a la responsabilidad de cada uno de los miembros de la comunidad para prevenir e intervenir en casos de acoso.

Al final del taller se le reparte al alumnado el folleto informativo (tríptico) del Protocolo de acoso de la Universidad. Además, se le da acceso al alumnado (a través de la plataforma online de la asignatura en cuestión) a un documento PDF que contiene la presentación del taller con todos los conceptos trabajados durante la sesión. Esta información fue contenido de examen, al haberse abordado en una práctica de la asignatura.

### **3.2. Instrumento de evaluación**

El cuestionario empleado para la evaluación del taller fue elaborado por miembros del equipo de investigación y está constituido por 9 ítems que pueden consultarse en la tabla 2. La persona a la que se le administraba este cuestionario debía valorar 9 características de la formación (realización de tareas y actividades, contenidos, recursos utilizados y satisfacción general etc.), con una escala de 1 (nada de acuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), siendo 5 la mejor puntuación. Un ítem ejemplo fue: “La profesora ha dado al taller un enfoque aplicado, ofreciendo ejemplos, demostraciones y transferencias a la vida real y profesional.”

Aparte de la valoración cuantitativa de los diferentes aspectos del taller, el alumnado podía escribir comentarios abiertos al final del cuestionario en un espacio habilitado para ello.

Cabe señalar que la única información de carácter demográfico que se solicitaba en el cuestionario era el sexo de quien lo rellenaba. El hecho de incluir esta variable responde a que el género de la persona entrevistada aparece como variable clave en una amplia muestra de literatura sobre el tema (Baker *et al.*, 1990; Bosch, 1998; Rotundo *et al.*, 2001). La razón para no solicitar otras variables sociodemográficas (como edad, estado civil, ...), a pesar de la pérdida de información que ello supone, fue el asegurar al máximo el anonimato para los/las alumnos/as, dado lo delicado del tema a tratar y las suspicacias que su abordaje suele suscitar.

### **3.3. Participantes y procedimiento**

Durante el curso académico 2021/22 se realizaron 9 talleres en la Universidad de las Islas Baleares en los cuales participaron estudiantes de distintos grados universitarios. El taller tenía una duración de 2 horas y se llevó a cabo durante una sesión de prácticas de una asignatura concreta.

Debido a la temática, se consideró justificado empezar con la sensibilización del alumnado universitario por los estudios en la rama de ciencias sociales como por ejemplo el Grado de Psicología, de Pedagogía y de Trabajo Social. Pero también se incluyó alumnado de Dirección Hotelera y Relaciones Laborales, después de contactar con los/as profesores/as correspondientes, solicitándoles la cesión de alguna de sus clases de prácticas de 2 horas de duración para interferir lo menos posible en el normal desarrollo del curso.

En los 9 talleres participaron un total de 286 estudiantes (224 alumnas y 62 alumnos). La descripción de los datos demográficos de la muestra se encuentra a continuación en la tabla 1. Al final de cada taller el alumnado contestó el cuestionario de evaluación para valorar 9 características de la formación de forma anónima. En todos los casos, las personas participantes fueron tratadas respetando estrictamente las normas éticas al uso para realizar una investigación.

Este trabajo cumple con los principios éticos que propone APA en relación a la investigación con seres humanos. En este sentido, hemos garantizado la privacidad de los participantes y proporcionado un consentimiento informado, así como la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento.

**Tabla 1.** Descripción de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Género</b>		
Hombres	62	21,7%
Mujeres	224	78,3%
<b>Estudios</b>		
Psicología	95	33,2%
Relaciones laborales	60	21,0%
Trabajo social	51	17,8%
Dirección hotelera	47	16,4%
Pedagogía	33	11,5%
N Total	286	100%

Fuente: Elaboración propia.

### 3.4. Análisis de datos

A partir del procedimiento descrito se han recogido datos importantes sobre la valoración del taller de parte de las personas participantes. Esos datos se analizaron utilizando el programa estadístico SPSS V.27. En primer lugar, se analizaron las medias y desviaciones estándar de cada uno de los ítems. En segundo lugar, se creó una variable nueva que representaba la media de todos los ítems de evaluación del taller, para la cual también se calculó la media y la desviación estándar. Por último, se ha llevado a cabo un análisis de las frecuencias para evaluar cuántas personas habían valorado con la puntuación máxima (5) cada uno de los ítems de la escala que evaluaba el taller.

Además, se recogieron las diferentes opiniones del alumnado sobre el taller mediante un espacio para comentarios abiertos. Por razones de espacio no es posible ofrecer un análisis exhaustivo de todas las respuestas cualitativas del comentario final. Pero para tener una imagen se ofrecerá un resumen del contenido de estos comentarios en el apartado 4.2.

## 4. Resultados

En general, el análisis de los resultados cuantitativos muestra que el alumnado ha valorado muy positivamente el taller. Tal y como se puede observar en la tabla 2, todas las puntuaciones rozan el 5 (puntuación máxima). En concreto, el ítem que ha obtenido la puntuación más alta hace referencia a la aplicabilidad del taller, es decir, se valoran muy positivamente ( $M = 4,94$ ;  $SD = 0,285$ ) los ejemplos y la transferencia de los aprendizajes a la vida real y profesional (ítem 5). El alumnado ha evaluado con puntuaciones muy similares, los ítems 1, 2 y 4, que hacen referencia a la preparación y planificación del taller ( $M = 4,94$ ;  $SD = 0,271$ ), la claridad en la explicación de los contenidos ( $M = 4,92$ ;  $SD = 0,285$ ) y la contribución del aprendizaje del taller ( $M = 4,90$ ;  $SD = 0,372$ ).

La gran mayoría de las 286 personas que rellenaron el cuestionario de evaluación, mostraron una alta satisfacción con el taller a nivel general ( $M = 4,89$ ;  $SD = 0,27$ ). 197 participantes (156 alumnas y 41 alumnos) incluso dieron la máxima puntuación (5 puntos) en todos los ítems.

**Tabla 2.** Medias de los ítems de la evaluación del taller

Item	Media	Desviación Estándar
Ha preparado y planificado adecuadamente las actividades o tareas que se realizan.	4,94	,271
Ha explicado con claridad los contenidos.	4,92	,285
Ha solucionado dudas y ha respondido a las preguntas de manera directa y clara.	4,86	,400
Ha contribuido en el aprendizaje de los contenidos del taller.	4,90	,372

Ha dado al taller un enfoque aplicado, ofreciendo ejemplos, demostraciones y transferencias a la vida real y profesional.	4,94	,285
Los materiales y recursos utilizados han sido adecuados para los contenidos del taller.	4,86	,440
Los contenidos del taller los considero útiles para mi vida personal y profesional.	4,88	,380
En general estoy satisfecho/a con el taller.	4,86	,391
El taller ha cumplido con mis expectativas.	4,82	,441
<b>Media de todos los ítems</b>	4,89	,270

Fuente: Elaboración propia.

## 4.2. Comentarios abiertos

En los comentarios abiertos del cuestionario el alumnado valoró el taller de forma muy positiva. A modo de ejemplo y sin pretender ser exhaustivos a continuación se encuentran algunos ejemplos de los comentarios abiertos:

“Muy dinámico y con ejemplos cotidianos para facilitar el entendimiento (Mujer, Dirección Hotelera)

“Ha sido muy informativo y útil” (Mujer, Trabajo Social)

“Estos talleres se tendrían que realizar por todo e implicar. Que las personas se den cuenta de lo que pasa o puede pasar, o lo que se ve en la sociedad.” (Hombre, Trabajo Social)

“Es un taller que debería hacerse más y a más gente para concienciar de la situación que vivimos diariamente y para aprender a prevenirlo.” (Hombre, Psicología)

“Me ha gustado mucho, sobre todo que haya sido tan interactivo ya que ayuda a asentar mucho más los conocimientos aprendidos” (Mujer, Psicología)

“Ha estado muy bien el taller y creo que tiene que recibirlo más gente.” (Hombre, Psicología)

“Me han gustado mucho los ejemplos en -vivo- con los compañeros” (Hombre, Psicología)

“profesionalidad; Este tipo de talleres que denuncian este tipo de situaciones -al menos lo que vemos en los medios-coloca al sexo masculino como el agresor y el sexo femenino la víctima. ¡Me ha gustado que se insistiera en que ese acoso puede darse tanto en hombres como mujeres!” (Hombre, Relaciones laborales)

“Debe realizarse en todos los estudios, ya que es un modo de llegar a todo tipo de ámbitos laborales.” (Mujer, Relaciones Laborales)

“Está bien realizar estos talleres, para estar más informadas/os sobre este tema tan importante que a día de hoy está encima de la mesa.” (Mujer, Pedagogía)

“Me ha parecido muy interesante y valoro mucho el esfuerzo de la UIB por informar al alumnado.” (Mujer, Pedagogía)

En resumen, el taller fue percibido como dinámico, informativo y necesario para impartir a toda la comunidad universitaria. Además, se valoró positivamente que se mencionase el hecho que hombres también pueden ser víctima de acoso, especialmente de acoso por orientación sexual. Los comentarios también reflejan el agradecimiento del alumnado por ofrecer este tipo de talleres por parte de la universidad.

## 5. Discusión

El acoso sexual es un problema que tiene consecuencias devastadoras para sus víctimas tanto a nivel físico, psicológico como laboral/académico ya que llega a afectar todas las esferas de la vida profesional y personal (Wood *et al.*, 2018). El ámbito académico no está exento de ese tipo de discriminación. Desde la perspectiva docente, como universidad, consideramos necesario implementar actuaciones que ayuden a cumplir con la responsabilidad de crear espacios de trabajo y educativos libres de desigualdades. Con ese propósito en ese trabajo hemos querido presentar la realización de un taller de prevención y sensibilización de acoso.

La valoración del taller sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual ha sido sumamente positiva. Por una parte, valoran positivamente a la formadora y su metodología de enseñanza. Tanto las alumnas como los alumnos que participaron en el taller, mostraron una alta satisfacción con los contenidos, la planificación y la metodología aplicada del taller. Y, por otra parte, el feedback recibido tanto a través de los ítems cuantitativos como de los comentarios abiertos en el cuestionario reflejan la buena acogida de este tipo de medidas de prevención. El alumnado valora positivamente el hecho de que se realicen ese tipo de talleres en la universidad porque perciben que es un tema importante que debe tratarse. El comentario “Me ha parecido muy interesante y valoro mucho el esfuerzo de la UIB por informar al alumnado.” de una alumna de pedagogía refleja muy bien que la realización de este tipo de actuaciones además mejora la imagen de la universidad. El alumnado aprecia que se realicen actuaciones en la universidad para prevenir y erradicar el acoso.

Los resultados del taller animan a impulsar su aplicación en otros grados y posgrados (especialmente en estudios con más alumnado masculino o incluso masculinizados) y ofrecer ese taller para todo el alumnado de la universidad. Además, se debería ofrecer esta intervención dentro del marco de formación de PDI y PAS por tres razones. En primer lugar, porque hay que tener en cuenta la vulnerabilidad del alumnado por las desigualdades de poder jerárquico y estatus dentro de la organización. En segundo lugar, porque miembros de PDI y PAS también pueden sufrir acoso, tanto por parte de otros miembros del personal como por parte del alumnado. Es decir, PDI y PAS pueden ser tanto víctimas como agresores y como tales deberían recibir la formación de sensibilización respecto al acoso. En tercer lugar, comportamientos de discriminación se frenan con una cultura organizacional de tolerancia cero que requiere la implicación de toda la comunidad universitaria ya que no se trata de un problema individual ni un tema que solo afecte al alumnado (Bondestam & Ludqvist, 2020).

Aunque la valoración positiva del taller aparentemente confirma que la oferta de formaciones de ese tipo son un buen método para llevar los mensajes de sensibilización a toda la comunidad universitaria, no hay que infravalorar las dificultades que puedan surgir a la hora de su implementación. No cabe duda, que, para la creación de un ambiente educativo libre de acoso sexual, es fundamental la enseñanza de competencias transversales, como la igualdad de género. No obstante, a menudo la docencia está más centrada en la enseñanza de conocimientos y competencias específicas de cada titulación. En el presente trabajo el taller se realizó en horario de clase de profesorado que se ofreció participar en el proyecto de investigación. Concretamente el taller se llevó a cabo durante una práctica de una asignatura, donde la asistencia del alumnado era obligatoria para garantizar una elevada participación. Por esa razón habrá que estudiar en el futuro de qué manera se puede introducir este tipo de talleres en el currículo del alumnado para garantizar su participación. En el caso de PDI y PAS se podrá valorar introducir este taller en las medidas de nueva acogida y ofrecerlo a cualquier persona que inicie una relación laboral con la Universidad para garantizar el acceso a la formación a todo el personal.

Aunque los resultados del cuestionario aplicado apoyan la implementación de ese tipo de talleres, queda pendiente contestar a la pregunta si ¿Se puede aumentar la sensibilización frente al acoso sexual a través de una píldora formativa? Futuros trabajos deberán estudiar los efectos del taller en la percepción de acoso sexual y en su prevalencia en el campus universitario a corto y largo plazo. De esa manera se podrá valorar la efectividad del taller respecto al objetivo de crear un ambiente más igualitario y disminuir comportamientos discriminatorios.

## 6. Conclusiones

Las principales conclusiones del presente estudio son la siguientes: En primer lugar, consideramos que el desarrollo y la implementación de los protocolos de actuación contra el acoso sexual son imprescindibles para la erradicación de esa discriminación. Sin embargo, no podrán cumplir su propósito si no se difunden a toda la comunidad universitaria para dar a conocer los criterios para identificar el acoso sexual y las herramientas disponibles para afrontarlo. Este tipo de talleres pueden contribuir a la divulgación del protocolo y fomentar la detección del acoso cuando ocurriera.

En segundo lugar, teniendo en cuenta el *feedback* del alumnado y también la propia experiencia como formadoras a continuación presentamos ciertos requisitos que deberían tenerse en cuenta a la hora de ofrecer talleres de prevención y sensibilización de acoso sexual:

- El/la formador/a del taller debería estar formada en igualdad de género
- El/la formador/a debería tener experiencia docente
- El taller debe estar adaptado a las personas participantes y a la organización y sus condiciones específicas (Bainbridge et al., 2018). Por ejemplo, en el caso de alumnado se ha discutido el acoso sexual de parte del profesorado, pero también de situaciones que podrían darse en su (futuro) ámbito laboral.
- El taller debe tener un carácter interactivo con enfoque aplicado, ofreciendo ejemplos, demostraciones y transferencias a la vida real y profesional.
- Para poder cumplir con la interactividad se debería ofrecer el taller en grupos reducidos (máx.15 personas)
- Incluir el concepto de acoso por razón de sexo y otros tipos de acoso en los talleres sobre acoso sexual
- Valorar aumentar la duración del taller. Hay estudios que recomiendan una duración de al menos cuatro horas (Kalinowski et al., 2013). Por otro lado, investigaciones recientes apuntan que la duración del taller no afecta significativamente a la efectividad del mismo (Bondestam & Lundqvist, 2020).
- Que la realización del taller vaya acompañada siempre de una evaluación

En definitiva, nuestros resultados apoyan que las universidades deberían implementar medidas como talleres de sensibilización para prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y además ofrecen un fundamento para la elaboración de otras actuaciones para erradicar el acoso sexual en el ámbito universitario y así transferir el conocimiento generado a la práctica educativa.

## 7. Agradecimientos

El presente texto nace de un Proyecto de innovación y mejora de la calidad docente de la Universidad de las Islas Baleares financiado por el Instituto de Investigación e Innovación Educativa (IRIE), en el marco de los objetivos



de desarrollo sostenible del año académico 2021-22: “El acoso sexual en las aulas universitarias: evaluación e intervención” (PID\_ODS212206). Agradecemos la colaboración y participación de la Catedrática de Universidad de Psicología Social de Género, Victoria Ferrer y la Directora de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de las Islas Baleares, Esperanza Bosch.

## Referencias

- Adams, J., Kottke, J. L. & Padgitt, J. S. (1983). Sexual harassment of university students. *Journal of College Student Personnel*, 24, 484-490.
- Bainbridge, H. T., Perry, E. L., & Kulik, C. T. (2018). Sexual harassment training: Explaining differences in Australian and US approaches. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 124-147.
- Baker, D. D., Terpstra, D. & Cutler, B. (1990). Perceptions of sexual harassment: A re-examination of gender differences. *The Journal of Psychology*, 124, 409-416.
- Blahopoulou, J., Bosch, E. & Ferrer, V (2012, Junio). *El acoso sexual en el ámbito universitario*. "IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género", 21.-22. Junio, Universidad de Sevilla. ISBN: 978-84-95499-87-5
- BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo*.
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education—a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419.
- Bosch, E, (Dir.) (2015). *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Instituto de la Mujer. [shorturl.at/rwyZ9](http://shorturl.at/rwyZ9)
- Bosch, E. (1998). *Estudio comparativo en población universitaria de conductas susceptibles de ser tipificadas como de acoso sexual*. Tesis Doctoral. Universidad de las Islas Baleares.
- Bosch Fiol, E., & Mantero Heredia, S. (2018). *Psicología: guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Xarxa Vives d'Universitats.
- Clancy, K. B., Cortina, L. M., & Kirkland, A. R. (2020). Use science to stop sexual harassment in higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(37), 22614-22618.
- Coker, A. L., Bush, H. M., Fisher, B. S., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R., & DeGue, S. (2016). Multi-college bystander intervention evaluation for violence prevention. *American journal of preventive medicine*, 50(3), 295-302.
- Comisiones Obreras (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. [shorturl.at/GU369](http://shorturl.at/GU369)
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género: *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*. Ministerio de Igualdad, 2021
- Díaz Martínez, C. (2020). *Obstáculos para la igualdad de género en las universidades*.
- Guschke, B. L., Busse, K., Khalid, F., Muhr, S. L., & Just, S. N. (2019). Sexual Harassment in Higher Education-Experiences and Perceptions among Students at a Danish University. *Kvinder, Køn & Forskning*, (1-2), 11-30.
- Ferrer, V.A., Bosch, E., Ramis, C. y Torrens, G. (2003). La violencia de género en el ámbito laboral: Análisis psicosocial del acoso sexual. *Revista Encuentros en Psicología Social*, 1(3), 255-261.
- Ferrer, V.A.; Bosch, E. (2014). La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario. *Revista de Psicología Social*, 29 (3), 462 – 501. <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02134748.2014.972709>
- Ferrer, V.A.; Bosch, E. (2020). Sexual harassment at a Spanish public university: an examination of victims' experiences by gender and campus status. *Journal of Gender-Based Violence*, 4 (1), 41 – 58. <https://doi.org/10.1332/239868019X15764491770571>
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48, 1070-1076.
- Fuentes-Vásquez, L.Y. (2019). „Cuentos que no son cuentos“: acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. *Nómadas*, (51), 135-153. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a8>
- Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados*. [shorturl.at/dpS38](http://shorturl.at/dpS38)
- Instituto de la Mujer (2008). *Mujeres en cifras 1983-2008*. Instituto de la Mujer.
- Joubert, P., Van Wyk, C., & Rothmann, S. (2011). The effectiveness of sexual harassment policies and procedures at higher education institutions in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10.
- Kalinowski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J., & Bowling, N. A. (2013). A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1076-1104. <https://doi.org/10.1002/job.1839>
- Rotundo, M., Nguyen, D.-H. & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 914-922.
- Paludi, M., Nydegger, R., DeSouza, E. R., Nydegger, L. & Dicker, K. A. (2006). International perspectives on sexual harassment of college students. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1087, 103-120.
- UN General Assembly, *Transforming our world : the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 21

October 2015, A/RES/70/1, available at: <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html>  
 Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de las Islas Baleares (2015). *Plan de Igualdad de la Universidad de las Islas Baleares (2015-2017)*.  
[https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/345/345930\\_pla-digualtat-2015-2016.pdf](https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/345/345930_pla-digualtat-2015-2016.pdf)  
 Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de las Islas Baleares (2015). *Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual*. [shorturl.at/bimnW](http://shorturl.at/bimnW)  
 Valls, R. (Dir.) (2008). *Violencia de género en las universidades españolas. Memoria final 2006-2008*. Disponible en: [www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud\\_inves/768.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inves/768.pdf). Consultado: 18/3/2010.  
 Valls, R., Torrego, L., Colás, P. & Ruiz, L. (2009). Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23 (1), 41-57.  
 Wood, L., Hoefer, S., Kammer-Kerwick, M., Parra-Cardona, J. R., & Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual Harassment at Institutions of Higher Education: Prevalence, Risk, and Extent. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(9-10), 4520-4544. <https://doi.org/10.1177/0886260518791228>

**Anexo I**

**Tabla 3.** Resumen del diseño del taller

Presentación y Objetivos	Los objetivos eran: Saber definir los diferentes tipos de acoso. Saber identificar comportamientos de acoso. Analizar el papel de los mitos sobre acoso y su relación con los estereotipos de género.
Datos y definiciones	Los datos y definiciones que se presentaron eran: Tipos de acoso según la legislación española Incidencia Artículos relacionados de periódicos locales Ejemplos de comportamientos que constituyen acoso por razón de sexo, por orientación sexual y acoso sexual (acoso leve, grave y muy grave).
Aplicación de la teoría a la práctica	Vías del acoso Ejercicios: Actividad individual de autorreflexión: clasificar y analizar una conducta de acoso experimentada/observada. Ejercicio por parejas: clasificar las situaciones (explicadas mediante 2-3 frases) que se podrían dar entre el profesorado y el alumnado, según las siguientes categorías: A=delito de acoso sexual, B=otro delito, C=comportamiento grosero o inadecuado, D=comportamiento adecuado entre personas adultas. Actividad de “role play” estereotipos de género y los mitos sobre acoso sexual interiorizados. Ejercicio grupal sobre mitos relacionados con el acoso sexual
Intervención y recomendaciones	Presentación de la Oficina de Igualdad y el Protocolo de acoso de la Universidad. Explicación de consecuencias psicológicas, físicas y laborales de acoso. Ejercicio audiovisual de percepción Repartición de folleto informativo (tríptico) del Protocolo de acoso de la Universidad y acceso al material del taller.