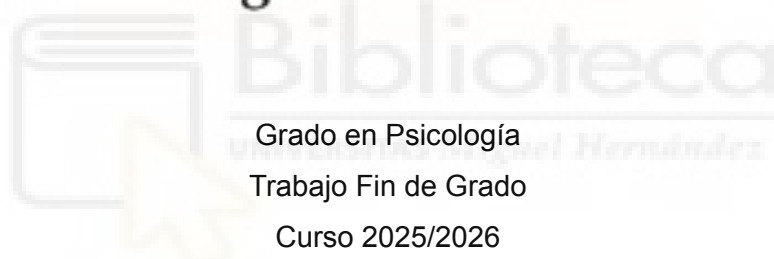




UNIVERSITAS
Miguel Hernández



Grado en Psicología

Trabajo Fin de Grado

Curso 2025/2026

Facultad de Ciencias Sociosanitarias

Convocatoria Junio

Modalidad: Diseño e implementación de una propuesta de intervención

Título: Diseño, aplicación y evaluación de un programa de formación para estudiantes facilitadoras de talleres de sensibilización sobre acoso sexual en el contexto universitario

Autora: Marta Fernández Fernández

Tutora: Eva María León Zarceño

Co-tutora: Ainara Nardi Rodríguez

Código Oficial de Investigación Responsable: TFG.GPS.EMLZ.MFF.251218.

Quiero agradecer a todas las mujeres universitarias que, antes que yo, lucharon para que hoy podamos acceder y permanecer en la universidad en condiciones de mayor igualdad.

Gracias a su esfuerzo y valentía, he podido disfrutar de una formación universitaria enriquecedora y vivir la experiencia universitaria con libertad, creciendo tanto a nivel académico como personal. Asimismo, dedico este TFG a las futuras estudiantes, con la esperanza de que puedan formarse en entornos universitarios más seguros, respetuosos y libres de acoso sexual.

A nivel personal, quiero agradecer a todas las personas que me han acompañado durante este camino. En primer lugar, a Ainara y Eva, mis tutoras, por ser referentes, por vuestra dedicación y por guiarme con tanto compromiso durante este proceso. A mis amigas y amigos de la universidad, por convertir estos años en una etapa que recordaré siempre con muchísimo cariño, y a mis amigas de toda la vida, porque ha sido un privilegio crecer a vuestro lado y veros convertirlos en las mujeres que sois hoy. A mi familia, por su apoyo incondicional y, en especial, a mis hermanas y a mi padre, porque siempre hemos caminado juntos, compartiendo retos, esfuerzos y alegrías. A Jorge, por ser mi calma en los momentos de agobio, por escucharme cuando más lo necesitaba y por acompañarme en tantas horas de estudio; gracias por hacer este camino mucho más fácil. Y, por último, a mi madre, gracias por abrir este camino antes que yo, por transmitirme el amor por la Psicología y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Espero continuar el camino que tú comenzaste y hacerlo con la misma fuerza, compromiso y sensibilidad que siempre me has enseñado.

Resumen	1
MARCO TEÓRICO	3
METODOLOGÍA	7
Objetivos	7
Muestra	7
Procedimiento	8
Evaluación de la formación:	10
Análisis de datos	13
RESULTADOS	13
Tabla 4	14
DISCUSIÓN	15
LIMITACIONES	17
REFERENCIAS	18
REFERENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	21
ANEXO A	24
Sesión 1. Algunos datos sobre las violencias sexuales en entornos universitarios	24
Tabla 1	24
Sesión 2. Cambio de actitudes y desarrollo de competencias para la sensibilización universitaria en acoso sexual	27
Tabla 2	27
Sesión 3. Implementación de talleres de sensibilización: pautas y estrategias de afrontamiento	31
Tabla 3	31

Resumen

El acoso sexual en el ámbito universitario constituye una problemática relevante tanto por su elevada prevalencia, consecuencias psicológicas, académicas e institucionales como por las dificultades que existen para identificarlo, denunciarlo y abordarlo. Ante esta realidad, se ha diseñado, implementado y evaluado una formación dirigida a estudiantes de Psicología para capacitarlas en la sensibilización y prevención de acoso sexual en contextos universitarios. La formación incluye contenidos sobre violencia de género, perspectiva interseccional, identificación de conductas de acoso, desmontaje de creencias erróneas y entrenamiento en habilidades para dinamizar talleres de sensibilización. La muestra está formada por seis estudiantes del Grado en Psicología de la Universidad Miguel Hernández. La eficacia del programa se evaluó mediante un cuestionario ad hoc pre-post. Para su análisis, se realizó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, la comparación de medias y el análisis del índice de aciertos. Se obtuvieron resultados estadísticamente significativos en las diferentes variables evaluadas ($Z = -2.02$, $p = .043$ a $Z = -2.21$, $p = .027$), así como una valoración muy positiva de la utilidad de la formación. Estos resultados sugieren que la formación constituye una estrategia prometedora para capacitar al estudiantado en la prevención del acoso sexual y favorecer la implementación de acciones de sensibilización entre iguales en el ámbito universitario.

Abstract

Sexual harassment in the university setting is a significant issue due to its high prevalence, its psychological, academic, and institutional consequences, and the difficulties involved in identifying, reporting, and addressing it. In response to this problem, a training program was designed, implemented, and evaluated to equip Psychology students with the knowledge and skills required to promote awareness and prevent sexual harassment in university contexts. The training covered topics including gender-based violence, an intersectional perspective, the identification of harassing behaviors, the debunking of misconceptions, and the development of skills for facilitating awareness-raising workshops. The sample consisted of six undergraduate Psychology students from Miguel Hernández University. The effectiveness of the program was assessed using an ad hoc pre-post questionnaire. Data analysis included the Wilcoxon signed-rank test, mean comparisons, and the analysis of the percentage of correct responses. Statistically significant improvements were found across all evaluated variables ($Z = -2.02$, $p = .043$ to $Z = -2.21$, $p = .027$), along with highly positive evaluations of the usefulness of the training. These findings suggest that this type of training constitutes a promising strategy for equipping students with the competencies needed to prevent sexual harassment and to promote peer-led awareness initiatives within the university setting.

Palabras clave: acoso sexual, universidad, prevención, sensibilización, educación entre iguales, violencia de género.

Keywords: sexual harassment, university, prevention, awareness-raising, peer education, gender-based violence.



MARCO TEÓRICO

El acoso sexual en contextos universitarios es una problemática de elevada prevalencia y con importantes consecuencias psicológicas, académicas e institucionales. Por ello, antes de analizar su magnitud y los factores que favorecen su persistencia, resulta necesario delimitar conceptualmente el fenómeno.

Para comprender el acoso sexual en contextos universitarios, es necesario situarlo dentro del marco de la violencia de género. Según Pandeia et al. (2020), retomando la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la violencia contra las mujeres incluye cualquier acto basado en el género que cause o pueda causar daño físico, sexual o psicológico, incluidas amenazas, coacción o privación de libertad, tanto en la esfera pública como privada. Aunque afecta principalmente a mujeres, también puede afectar a hombres y personas LGBT+ cuando el daño se relaciona con su identidad u orientación. Así, el acoso sexual por razón de sexo, orientación o identidad de género constituye una forma de violencia de género.

La Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2023) define el acoso sexual como un conjunto de conductas de carácter sexual no deseadas que pueden manifestarse de forma verbal, no verbal o física, y que generan situaciones de incomodidad, intimidación o vulneración de la dignidad de la persona que las sufre. Estas conductas incluyen, entre otras, insinuaciones o comentarios de contenido sexual, proposiciones no deseadas, bromas o mensajes ofensivos, miradas, gestos, difusión de contenido sexual explícito, contacto corporal no consentido, acercamientos invasivos o cualquier interacción que implique una invasión del espacio personal. Además, pueden producirse tanto en entornos presenciales como digitales.

El acoso sexual puede presentarse como chantaje sexual o *quid pro quo*, cuando se condicionan beneficios académicos o profesionales a la aceptación de conductas sexuales, o como acoso ambiental, cuando se genera un entorno hostil, intimidatorio o humillante mediante comportamientos de naturaleza sexual. En conjunto, estas conductas afectan directamente al bienestar, la seguridad y la participación plena de las personas en el entorno universitario.

Diversos estudios han puesto de manifiesto la magnitud del acoso en las universidades. El proyecto UniSafe realizado en 46 universidades y centros de investigación de 15 países europeos, reveló que el 62% de las personas que estudian o trabajan en el ámbito

académico ha experimentado alguna forma de violencia de género desde su incorporación a la institución, siendo el acoso sexual una de las manifestaciones más frecuentes, con un 31% de los casos (Lipinsky et al., 2022). En esta misma línea, un estudio reciente realizado con estudiantado de la Universidad Miguel Hernández de Elche y de otras universidades públicas valencianas (con una muestra de 882 estudiantes), reveló que el 93.3% había experimentado alguna conducta de violencia sexual en entornos digitales (similares al acoso sexual), el 16% había sido testigo de amenazas de violación a terceras personas y el 81% de comentarios sobre el físico de otras personas (Nardi-Rodríguez et al., 2023).

Estos resultados revelan la necesidad de comprender qué características del contexto universitario favorecen la aparición y persistencia del acoso sexual. Tal y como señalan Agardh et al. (2022), en el entorno universitario, la prevalencia del acoso sexual se ve favorecida por estructuras institucionales caracterizadas por una asimetría de poder. Las universidades combinan relaciones formales, como las jerarquías administrativas y los vínculos entre profesorado y estudiantado, con redes informales basadas en el prestigio, la influencia y las relaciones personales que pueden favorecer conductas abusivas (Guarderas-Albuja et al., 2025). Esta combinación genera contextos donde pueden surgir conductas abusivas y puede resultar compleja su denuncia.

Además, existen factores culturales que dificultan denunciar del acoso sexual. Por un lado, la cultura del silencio y la autoprotección llevan a las víctimas y testigos a guardar silencio, por miedo a las represalias, desconfianza en los procedimientos y la percepción de que las instituciones priorizan su reputación (Pilinkaitė Sotirovič, 2024). Como consecuencia, tan solo entre un 5% y el 30% de los casos se comunican formalmente, con menos del 1% llegando a procesos legales (Bondestam, 2020). Diversos estudios indican que la mayoría de los casos son cometidos por hombres conocidos por la víctima, con frecuencia pertenecientes a su mismo entorno académico (Klein & Martin, 2019; Wulan, 2022).

Las consecuencias del acoso sexual son múltiples: las víctimas pueden presentar síntomas de ansiedad, depresión, estrés postraumático, dolor físico y un aumento en el consumo de alcohol, además de un deterioro en su bienestar general y en sus oportunidades profesionales (Klein & Martin, 2019). En el ámbito académico, estas experiencias se asocian con un incremento del absentismo, una menor participación y rendimiento, así como con el denominado *presentismo académico*, es decir, la asistencia a clase con un bajo nivel de desempeño. Todo ello repercute negativamente en la concentración, la motivación y el progreso educativo (Paz Guarderas-Albuja et al., 2025). Sin embargo, sus consecuencias van más allá del impacto a nivel individual afectando a la cultura de la igualdad de las

instituciones y al clima organizacional (Alonso-Ruido et al., 2021; Bondestam & Lundquist, 2020; National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018; Klein & Martin, 2021).

En resumen, la elevada prevalencia del acoso sexual, los factores estructurales que lo facilitan, las barreras para denunciar y las graves consecuencias que produce hacen de la universidad un entorno prioritario para la implementación de intervenciones preventivas.

En España, la prevención y sensibilización frente al acoso sexual en las universidades se ha convertido en una prioridad. En 2021, la mayoría de las universidades españolas ya contaban con protocolos específicos para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Según la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (2021), de las 53 universidades que componían la RUIGEU, únicamente cinco no tenían publicado dicho protocolo, aunque se encontraban en proceso de elaboración. A esto se le suma la aprobación de la Ley 3/2022, de convivencia universitaria, de cumplimiento obligatorio para todas las universidades españolas, que refuerza el marco normativo en materia de convivencia, prevención y actuación ante situaciones de violencia, discriminación o acoso en el ámbito universitario (BOE, 2022).

No obstante, Berbegal-Bernabeu et al. (2026) señalan que la existencia de protocolos resulta insuficiente si no van acompañados de estrategias preventivas y educativas continuadas. La mera existencia de protocolos no garantiza que el alumnado conozca el contenido de estos, qué conductas constituyen acoso, cómo intervenir ante estas situaciones o qué mecanismos de apoyo existen. Por ello, la sensibilización y formación de la comunidad universitaria adquiere un papel fundamental.

En esta línea, la literatura científica ha puesto de relieve la importancia de implementar programas preventivos dirigidos al estudiantado universitario. La revisión sistemática de Salgado Cabeza et al. (2026) identifica diversas intervenciones orientadas a la prevención de la violencia sexual en universidades, centradas principalmente en la promoción de conductas prosociales de intervención, el fomento de la empatía hacia las víctimas y la reducción de mitos y creencias que contribuyen a justificar o normalizar la violencia sexual. Estos programas empleaban fundamentalmente estrategias formativas, debates grupales y entrenamiento de habilidades, obteniendo resultados positivos en conocimientos, actitudes y creencias relacionadas con la prevención de la violencia sexual. Actualmente, muchas de estas intervenciones incorporan la figura del espectador como agente activo en la prevención, promoviendo la responsabilidad compartida de la comunidad universitaria frente a estas situaciones.

Dentro de estas estrategias preventivas, los programas de prevención de violencia de género basados en educación entre iguales (*peer-led*) han demostrado ser especialmente eficaces en contextos universitarios y en población joven adulta, tal como muestran tanto el estudio de Oyidi (2025) en Nigeria como el programa RRR en Australia (Gadow, Robertson & Rossner, 2026). Estos enfoques aprovechan la influencia que los pares ejercen entre sí cuando comparten edad, experiencias y contexto social, favoreciendo un aprendizaje más cercano y participativo. En ambos estudios, las/los participantes que recibieron la formación *peer-led* mostraron mejoras significativas en conocimientos, actitudes y prácticas relacionadas con la prevención de la violencia de género y el acoso sexual. Además, las facilitadoras pares actuaron como agentes de cambio, generando espacios de reflexión horizontales y confiables, aumentando la participación y la motivación del alumnado, y promoviendo actitudes igualitarias que difícilmente se logran mediante modelos tradicionales dirigidos exclusivamente por profesionales.

Asimismo, otros estudios destacan la relevancia de incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en las intervenciones. Los resultados del proyecto UniSAFE muestran que la exposición a la violencia de género en las universidades varía según el género, la identidad de género y otras condiciones sociales, como pertenecer a una minoría étnica o tener discapacidad (Lipinsky et al., 2022). Si bien los hombres heterosexuales también pueden sufrir acoso sexual, las mujeres presentan mayor riesgo, siendo las personas no binarias las más afectadas. Además, las personas trans y aquellas con orientaciones sexuales diversas, discapacidad o pertenecientes a minorías étnicas experimentan otras formas de violencia, tanto presencial como en línea. Estas diferencias reflejan cómo la interacción de sexismo, racismo, xenofobia y capacitismo aumenta la vulnerabilidad de determinados colectivos, subrayando la importancia de diseñar intervenciones que tengan en cuenta la interseccionalidad para garantizar su eficacia y equidad (Lipinsky et al., 2022).

La formación a estudiantes como facilitadoras de talleres de prevención de acoso sexual es fundamental para garantizar la eficacia de los programas. Según la teoría del empoderamiento (Zimmerman, 2000, citado en Sánchez Vidal, 2007), desarrollar competencias, control y capacidad de influencia sobre el propio entorno permite a las personas actuar como agentes de cambio. Aplicada a este contexto, la formación dota a las estudiantes de conocimientos sobre acoso sexual, habilidades para intervenir y capacidades de liderazgo, fortaleciendo su rol en la prevención y promoción de entornos universitarios más seguros, igualitarios y libres de violencia.

En España, aunque la investigación sobre intervenciones preventivas en universidades ha aumentado en los últimos años, todavía existe una limitada implantación de programas

sistemáticos de sensibilización desarrollados específicamente para alumnado universitario. Además, son escasos los programas centrados específicamente en la formación de estudiantes como implementadoras de talleres preventivos.

METODOLOGÍA

Objetivo general:

Diseñar, aplicar y evaluar un programa de formación dirigido a estudiantes de Psicología, con el fin de dotarles de los conocimientos y recursos necesarios para implementar talleres de sensibilización sobre acoso sexual en el ámbito universitario.

Objetivos específicos:

1. Aumentar el conocimiento del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito universitario desde una perspectiva de género e interseccional.
2. Desarrollar competencias para la sensibilización y prevención del acoso sexual en el ámbito universitario.
3. Modificar creencias erróneas sobre el acoso sexual y la violencia de género.
4. Conocer y preparar la implementación de los talleres de sensibilización.

Muestra

La muestra está compuesta por seis mujeres estudiantes del Grado en Psicología de la Universidad Miguel Hernández. Dos de las participantes cursan 1.º de Psicología, una se encuentra en 3.º curso y las tres restantes cursan 4.º de Psicología. Las participantes han sido seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia.

Para la selección de la muestra se establecieron los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

1. Ser estudiante del Grado en Psicología.
2. Mostrar disponibilidad para asistir a la formación previa.
3. Participar posteriormente en la implementación de los talleres de sensibilización.
4. Aceptar voluntariamente formar parte del proyecto.
5. Disponer de ordenador y conexión a internet para el desarrollo de las sesiones y la cumplimentación de los instrumentos de evaluación.

Criterios de exclusión:

1. Estar recibiendo simultáneamente otra formación sobre acoso sexual durante el periodo de desarrollo del proyecto.

Procedimiento

El procedimiento del diseño y aplicación de la formación se estructura en varias fases: El diseño de las sesiones y del instrumento de evaluación, el reclutamiento de las participantes, la organización temporal de las sesiones formativas, la evaluación pre-intervención, la implementación de la formación y la evaluación post-intervención.

1. Diseño de las sesiones y cuestionarios:

En primer lugar, se realizó una búsqueda bibliográfica con el objetivo de documentar el proyecto a partir de conocimiento científico sobre el acoso sexual, su conceptualización, manifestaciones, factores implicados, consecuencias y estrategias de prevención y sensibilización en el contexto universitario. Para ello, se consultaron diferentes bases de datos y buscadores académicos, entre ellos Scopus, Google Académico, Web of Science y PsycINFO.

La búsqueda se llevó a cabo mediante el uso de palabras clave en inglés, combinadas a través de operadores booleanos, con el fin de obtener resultados más precisos y ajustados a los objetivos del proyecto. Las principales estrategias de búsqueda utilizadas fueron: *Sexual harassment AND college OR university*, *Sexual harassment AND gender perspective OR intersectionality* y *Sexual harassment AND prevention AND college OR university*.

A partir de la información obtenida, se diseñó una formación compuesta por tres sesiones, dos de ellas en modalidad online sincrónica y una última en modalidad diferida. Estas sesiones, que se describen en el Anexo A, incluyen contenidos sobre el acoso sexual en entornos universitarios, así como sobre las habilidades necesarias para actuar como facilitadora en sesiones de sensibilización.

También se elaboró un cuestionario *ad hoc* orientado a evaluar los conocimientos previos y posteriores de las participantes en relación con los contenidos trabajados durante la formación. Dicha evaluación se describe posteriormente en el apartado *Evaluación de la formación*.

2. *Reclutamiento de las participantes y organización de la formación*

El reclutamiento de las participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por bola de nieve. En primer lugar, se contactó directamente con dos estudiantes de 4.º de Psicología cercanas al proyecto. A partir de este contacto inicial, se accedió al resto de participantes mediante la recomendación y difusión informal entre estudiantes que cumplieran los criterios de inclusión establecidos.

Una vez confirmada su participación, se creó una encuesta mediante Google Forms para concretar las fechas de la formación, con el objetivo de garantizar la disponibilidad de todas las participantes.

3. *Evaluación Pre-Intervención*

La evaluación pre-intervención se realizó mediante la administración del cuestionario *ad hoc* en formato online, a través de Google Forms, al inicio de la primera sesión formativa, el día 22 de febrero.

4. *Formación*

La formación se estructuró en tres sesiones, dos de ellas en modalidad online sincrónica y una última en modalidad diferida. Para el desarrollo de las sesiones sincrónicas, se utilizó la plataforma Google Meet. Previamente, se creó un enlace específico para cada reunión, que se compartió con las participantes con antelación. Además, ambas sesiones se programaron en Google Calendar, con el fin de facilitar la organización y recordar la fecha y hora establecidas.

La primera sesión se realizó el 22 de febrero, de 18:00 a 20:00. La segunda sesión se llevó a cabo el 23 de febrero, también de 18:00 a 20:00.

Por último, la tercera sesión se planteó en modalidad diferida. Para su realización, se facilitó a las participantes en Google Drive un vídeo explicativo sobre el protocolo de la sesión de sensibilización, junto con un documento complementario sobre posibles resistencias que pueden aparecer durante los talleres y estrategias para abordarlas. El periodo establecido para el visionado y revisión de estos materiales comprendió del 24 de febrero al 2 de marzo.

5. Evaluación post-test

La evaluación postintervención se realizó mediante la administración del cuestionario *ad hoc* en formato online, a través de Google Forms, una vez finalizada la formación. Concretamente, el cuestionario se envió a las participantes el 3 de marzo, tras el periodo establecido para el visionado de la tercera sesión diferida.

Evaluación de la formación:

La evaluación se centró en determinar si la formación cumple los objetivos específicos comentados, empleando un diseño de medidas repetidas Pre-Post.

Para la evaluación de la eficacia del programa se diseñó un cuestionario *Ad Hoc* específicamente para esta investigación, administrado mediante Google Forms antes y después de la intervención. El instrumento fue elaborado a partir de los objetivos específicos del programa formativo y los contenidos de las sesiones. A continuación, se detalla las variables evaluadas, así como el instrumento elaborado al efecto.

Conocimiento conceptual y normativo

Para evaluar el conocimiento conceptual y normativo se utilizó un cuestionario *Ad Hoc* elaborado a partir del *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso de la Universidad Miguel Hernández* (UMH, 2015). Esta dimensión hace referencia a la comprensión de conceptos relacionados con el acoso sexual, el consentimiento, el acoso por razón de sexo y el conocimiento de los procedimientos y canales oficiales de denuncia de la UMH. El cuestionario está compuesto por 7 ítems con escala Likert de 4 alternativas de respuesta, siendo 1 no estar nada de acuerdo con la afirmación y 4 muy de acuerdo. La puntuación mínima posible es 7 y la máxima 28, indicando las puntuaciones más elevadas un mayor nivel de conocimiento conceptual y normativo sobre el acoso sexual y los procedimientos institucionales de actuación.

Identificación de conductas

Para evaluar la capacidad de identificación de conductas de acoso sexual se utilizó un cuestionario *Ad Hoc* cuyos ítems están elaborados a partir del protocolo realizado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2023, pp. 19-27). Este cuestionario aborda capacidad para reconocer e identificar distintas manifestaciones de acoso sexual en el contexto universitario, incluyendo conductas verbales, no verbales, físicas y digitales. El cuestionario está compuesto por 12 ítems que se responden mediante una escala Likert de 4 alternativas de

respuesta, desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 4 (totalmente de acuerdo). La puntuación mínima posible es 12 y la máxima 48, indicando las puntuaciones más elevadas una mayor capacidad para identificar conductas constitutivas de acoso sexual.

Actitudes y creencias

Para evaluar las creencias relacionadas con el acoso sexual se usó un cuestionario *Ad Hoc*. Este cuestionario recoge las creencias que contribuyen a minimizar, justificar o normalizar el acoso sexual, así como las actitudes relacionadas con la igualdad de género, la responsabilidad institucional y colectiva y el apoyo a las víctimas. Para ello, se emplean 12 ítems con escala Likert de 4 alternativas de respuesta, desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 4 (totalmente de acuerdo) siendo los ítems 1, 2, 5 y 7 formulados en sentido inverso. La puntuación mínima posible es 12 y la máxima 48, reflejando las puntuaciones más elevadas actitudes más igualitarias y una menor aceptación de creencias que normalizan o minimizan el acoso sexual.

Autoeficacia y habilidades de intervención

Para evaluar la autoeficacia y las habilidades de intervención se utilizó un cuestionario *Ad Hoc* compuesto por 5 ítems. Esta dimensión hace referencia a la percepción de capacidad y seguridad de las participantes para detectar señales de acoso, intervenir ante situaciones incómodas o de riesgo, derivar casos a los recursos universitarios correspondientes y aplicar estrategias de intervención como el modelo de las 5D. Los ítems se responden mediante una escala Likert de 5 alternativas de respuesta, donde 1 corresponde a “nada probable” y 5 a “muy probable”. La puntuación mínima posible es 5 y la máxima 25, indicando las puntuaciones más elevadas una mayor percepción de autoeficacia y disposición para intervenir ante situaciones de acoso sexual.

Competencias específicas para la impartición de talleres

Para evaluar las competencias específicas para la facilitación de talleres se utilizó un cuestionario *Ad Hoc* compuesto por 3 ítems. Esta dimensión valora la percepción de competencia de las participantes para desempeñar adecuadamente su rol como facilitadoras durante el desarrollo de los talleres, incluyendo el manejo de resistencias, la creación de espacios seguros y la aplicación de metodologías activas orientadas a la sensibilización y reflexión sobre el acoso sexual. Los ítems se responden mediante una escala Likert de 5 alternativas de respuesta, donde 1 corresponde a “nada competente” y 5 a “muy competente”. La puntuación mínima posible es 3 y la máxima 15, reflejando las

puntuaciones más elevadas una mayor percepción de competencia para la implementación de talleres de sensibilización.

Percepción global de preparación para la facilitación

Con el objetivo de evaluar la percepción global de preparación de las participantes para la implementación de talleres sobre prevención de las violencias sexuales, se incluyeron dos ítems complementarios relacionados con la seguridad percibida para impartir talleres y la percepción de disponer de herramientas para afrontar este tipo de situaciones. Ambos ítems se respondieron mediante una escala de 1 a 10, donde 1 correspondía a “nada segura/o” y 10 a “muy segura/o”. Las puntuaciones más elevadas indicaban una mayor percepción de preparación y seguridad para la facilitación de talleres sobre acoso sexual.

Evaluación de conocimientos específicos de las sesiones

Para evaluar la adquisición de los objetivos específicos de las sesiones formativas, se utilizó un cuestionario *ad hoc* incluido en la evaluación post-intervención. Los ítems fueron elaborados a partir de los objetivos específicos y contenidos trabajados en cada una de las sesiones.

Esta dimensión valora el grado de adquisición de los conocimientos abordados durante la formación. Se centra en las dos primeras sesiones, ya que estas contienen un contenido más extenso, conceptual y teórico, que puede ser evaluado mediante ítems de opción múltiple. En cambio, la sesión 3 se centra en conocer la sesión de sensibilización, complementando la formación adquirida en las sesiones previas. Concretamente, la consecución de los objetivos de la sesión 1 se evaluó mediante 12 ítems de opción múltiple, mientras que la consecución de los objetivos de la sesión 2 se evaluó mediante 11 ítems de opción múltiple.

Los ítems se responden mediante preguntas de opción múltiple, con varias alternativas de respuesta.

Satisfacción con el programa

Para evaluar la satisfacción con el taller y su utilidad percibida, se utilizó un cuestionario *Ad Hoc* incluido en la evaluación final del estudiantado que recibió los talleres.

Esta dimensión valora la percepción del alumnado sobre la utilidad del taller de sensibilización recibido, así como posibles aspectos de mejora. Concretamente, consta de 2 preguntas: una pregunta con escala tipo Likert de 5 alternativas de respuesta, donde 1

corresponde a “nada útil” y 5 a “muy útil”; y una pregunta de respuesta abierta orientada a recoger propuestas de mejora sobre el taller.

Análisis de datos

Los datos se analizaron mediante SPSS, empleando la prueba de rangos con signo de Wilcoxon para comparar las puntuaciones pre y post intervención. Esta prueba se utilizó por ser adecuada para muestras emparejadas y variables ordinales, sin requerir normalidad. Se interpretaron los valores de Z para determinar la dirección y magnitud del cambio, considerando $p < 0.005$ como criterio de significación. Asimismo, se calcularon medias y desviaciones típicas pre y post para analizar la evolución y homogeneidad de las respuestas. El cuestionario de contenidos específicos se evaluó mediante un índice de aciertos. Por último, se analizaron cualitativamente las propuestas de mejora aportadas por los participantes.

RESULTADOS

Es importante destacar que cada variable posee un rango de respuesta distinto, por lo que las medias no son directamente comparables entre las distintas variables. La comparación relevante se realiza dentro de cada variable, observando la evolución de las puntuaciones pre a post. Como se observa en la *tabla 4*, en todas las variables las medias post-intervención superan las medias pre-intervención, lo que indica un aumento en las puntuaciones de los participantes respecto a su situación inicial. Además, las desviaciones típicas de las puntuaciones post son menores que las pre, lo que refleja una mayor homogeneidad en las respuestas tras la formación.

Los resultados obtenidos mediante la prueba de rangos de Wilcoxon muestran que todas las variables evaluadas presentan diferencias significativas. Como se observa en la *tabla 4*, todos los valores Z son negativos, lo que indica que las puntuaciones post-intervención son mayores que las pre-intervención. Los valores de Z oscilan entre -2.06 y -2.21, siendo el menor valor registrado en la variable de seguridad percibida y el mayor en conocimiento conceptual y normativo. Todos los valores Z son cercanos a 2, lo que muestra que la diferencia entre las mediciones pre y post es consistente y relativamente grande en relación con la distribución de rangos de la muestra, mostrando un efecto uniforme en todas las variables. Como se observa en la *tabla 4* todos los valores de p son inferiores a 0.05. Estos resultados indican que, para cada variable, las puntuaciones post-intervención difieren de manera significativa respecto a las puntuaciones pre-intervención.

Tabla 4*Resultados de la formación*

Dimensión	Media Pre	DT	Media Post	DT	Z	p
Conocimiento conceptual y normativo	15.67	2.34	27.67	0.51	-2.21	0.027
Identificación de conductas	40.83	6.7	48	0	-2.02	0.043
Actitudes y creencias	43.167	3.9	48	0	-2.2	0.028
Autoeficacia	12	3.5	24.67	0.51	-2.21	0.027
Competencias específicas	8.33	3.26	14	2	-2.2	0.027
Seguridad percibida	5	2.1	9.17	0.75	-2.06	0.039
Herramientas percibidas	5.67	1.86	9.67	0.52	-2.1	0.027

En cuanto a la adquisición de los objetivos específicos de las sesiones, las participantes respondieron correctamente a la mayoría de los ítems en ambas sesiones. En los ítems de los contenidos de la primera sesión, solo el ítem 1, vinculado al objetivo “Comprender el fenómeno del acoso sexual”, presentó errores en 2 participantes, siendo el único ítem con dificultades dentro de la sesión. El resto de los ítems de la primera sesión presentaron un 100% de aciertos por parte de las 6 participantes.

En la segunda sesión, también se observan resultados positivos en la mayoría de ítems. Se identificaron únicamente dos ítems con un error en cada uno: el ítem 1, sobre expresiones como “son bromas” o “no fue para tanto”, y el ítem 2, sobre frases que reflejan creencias minimizadoras del acoso sexual. Ambos ítems estaban relacionados con el objetivo de mejorar la capacidad para identificar discursos minimizadores. El resto de los ítems presentaron un 100% de aciertos.

En cuanto a la evaluación de la formación, las participantes valoraron su utilidad práctica, asignando la máxima puntuación. Respecto a las sugerencias y comentarios libres, algunas participantes recomendaron incluir más ejemplos prácticos, más actividades de rol play y sesiones presenciales para optimizar la experiencia formativa.

DISCUSIÓN

El programa responde a una necesidad identificada en la literatura científica y en el contexto universitario actual, donde, pese a la existencia de protocolos institucionales RUIGEU (2021), como afirma Berbegal-Bernabeu et al. (2026), siguen siendo escasas las intervenciones preventivas sistemáticas centradas en la sensibilización y formación del estudiantado como agente activo en la prevención del acoso sexual. En este sentido, el diseño de una formación específica dirigida a estudiantes universitarias constituye una aportación relevante especialmente por incorporar un enfoque de educación entre iguales, perspectiva de género e interseccionalidad.

Asimismo, la estructura de las sesiones parece haber favorecido la adquisición progresiva de conocimientos y competencias. La primera sesión permitió construir una base conceptual sobre el acoso sexual desde una perspectiva estructural, abordando aspectos frecuentemente invisibilizados, como las barreras para la denuncia, las dinámicas de poder o la interseccionalidad. La segunda sesión complementó estos contenidos mediante el trabajo sobre creencias minimizadoras, habilidades comunicativas y manejo de resistencias, incorporando además dinámicas prácticas y reflexivas orientadas a la futura facilitación de talleres. Finalmente, la tercera sesión permitió acercar a las participantes al funcionamiento concreto de la sesión de sensibilización y anticipar posibles dificultades reales de implementación, reforzando así la preparación práctica de las facilitadoras.

Los hallazgos muestran que la formación logra un incremento consistente en las competencias, conocimientos y actitudes de las participantes relacionadas con la prevención del acoso sexual en entornos universitarios. Las mejoras abarcan tanto el conocimiento conceptual y normativo como la identificación de conductas de acoso, las actitudes y creencias, la autoeficacia, la percepción de competencias y la disponibilidad de herramientas para intervenir. La mayor homogeneidad en las respuestas posteriores indica que la formación genera un efecto uniforme entre las participantes. Estos resultados coinciden con los resultados de Choi et al. (2020), quienes observaron mejoras significativas en conocimiento sobre violencia sexual, rechazo de mitos sobre la violación y habilidades de facilitación tras la formación de estudiantes como facilitadores/as de programas preventivos.

La adquisición de los objetivos específicos de las sesiones es notable, con casi todos los ítems respondidos correctamente y solo errores puntuales en contenidos muy concretos. Esto evidencia que la formación transmite de manera efectiva los conocimientos y habilidades previstos, logrando que las participantes interioricen los conceptos clave y las estrategias para reconocer y abordar discursos minimizadores del acoso. Del mismo modo, el elevado índice de aciertos en los contenidos relacionados con el manejo de resistencias y el rol de facilitadora sugiere que las actividades prácticas y reflexivas utilizadas durante las sesiones favorecieron la comprensión aplicada de los contenidos.

Asimismo, la valoración de la utilidad práctica de la formación es máxima, lo que refleja que las participantes perciben los contenidos como directamente aplicables tanto a su futura labor profesional como a la implementación de talleres de sensibilización. Las propuestas de mejora realizadas por las participantes, centradas principalmente en incorporar más ejemplos prácticos, actividades de role-playing y sesiones presenciales, aportan información relevante para futuras adaptaciones y refuerzan la importancia de las metodologías participativas y experienciales en este tipo de formaciones.

En conjunto, los resultados sugieren que tanto el diseño como la implementación de la intervención resultan adecuados para promover conocimientos, actitudes y competencias relacionadas con la prevención del acoso sexual en el ámbito universitario. Además, el programa parece contribuir al empoderamiento del estudiantado como agente de cambio dentro de la universidad, favoreciendo una participación activa en la sensibilización y construcción de entornos universitarios más seguros e igualitarios.

De cara a futuras investigaciones y adaptaciones del programa, sería conveniente profundizar en la mejora de la formación mediante la incorporación de un mayor número de actividades prácticas, especialmente ejercicios de role-playing, análisis de casos reales o simulados y dinámicas presenciales que permitan entrenar de forma más aplicada la identificación de situaciones de acoso, la respuesta ante discursos minimizadores y la intervención como facilitadoras. En cuanto a la duración de la formación, podría ampliarse para dedicar más tiempo al manejo de resistencias, la resolución de dudas y el ensayo de la dinamización de talleres. También sería recomendable incluir materiales complementarios, guías de actuación y espacios de supervisión posterior, con el fin de reforzar la seguridad de las participantes y favorecer una implementación más eficaz de las sesiones de sensibilización en el contexto universitario.

LIMITACIONES

El presente trabajo presenta diversas limitaciones que deben tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados obtenidos. En primer lugar, el tamaño de la muestra es reducido, ya que la formación se implementó únicamente con seis participantes, lo que limita la generalización de los resultados a otras poblaciones universitarias. Además, la muestra estuvo formada exclusivamente por mujeres estudiantes del Grado en Psicología, por lo que no existe representación de otros perfiles académicos ni de género.

Asimismo, la selección de las participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia y bola de nieve, lo que puede introducir sesgos de selección y favorecer la participación de personas previamente sensibilizadas o interesadas en la temática.

Otra limitación relevante es la ausencia de grupo control, lo que dificulta atribuir los cambios observados exclusivamente a la intervención realizada. Del mismo modo, la evaluación se llevó a cabo únicamente a corto plazo mediante medidas de autoinforme, por lo que no es posible conocer si los cambios obtenidos se mantienen en el tiempo ni evaluar el impacto real de las participantes durante la implementación posterior de los talleres de sensibilización.

Finalmente, el instrumento de evaluación utilizado fue elaborado específicamente para este trabajo, por lo que no se dispone de evidencias previas sobre sus propiedades psicométricas.

REFERENCIAS

- Agardh, A., Priebe, G., Emmelin, M., Palmieri, J., Andersson, U., & Östergren, P.-O. (2022). *Sexual harassment among employees and students at a large Swedish university: Who are exposed, to what, by whom and where – a cross-sectional prevalence study*. *BMC Public Health*, 22, Article 2240. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14502-0>
- Alonso-Ruido, P., Martínez-Román, R., Rodríguez-Castro, Y., & Carrera-Fernández, M. V. (2021). *El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 1–9. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Bartel, D. (2018). *Training and mentoring community facilitators to lead critical reflection groups for preventing violence against women* (Practice brief). The Prevention Collaborative
- Berbegal-Bernabeu M, Pérez-Martínez V, Sousa M, Neves S, De Cuyper A, Porru S, et al. (2026) Sexual harassment protocols at the European universities: An overview of key components and recommendations for improvement. *PLoS One* 21(3): e0345002. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0345002>
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Calivá E., J. (2009). *Módulo II: Técnicas de facilitación*. En *Manual de capacitación para facilitadores* (pp. 35-72). Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).
- Choi, C. M., Munro-Kramer, M. L., Cannon, L. M., Owusu-Antwi, R., Akorsu, A. D., & Compton, S. D. (2020). Building Master Trainers to Facilitate Sexual Violence Prevention: A Pilot Study in Ghana. *Annals of global health*, 86(1), 134. <https://doi.org/10.5334/aogh.2747>
- Guarderas-Albuja, P., Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., & Luzuriaga, J. (2025). *The aftermath of campus sexual harassment: Psychological and academic effects*. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 81, Article 100748. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2025.100748>

- Klein, L. B., & Martin, S. L. (2019). Sexual Harassment of College and University Students: A Systematic Review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 22(4), 777-792. <https://doi.org/10.1177/1524838019881731>
- Ley 3/2022. Convivencia Universitaria. 24 de febrero de 2022. BOE núm. 48 <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/02/24/3/con>
- Laker, J. (2025). Ending Gender-Based Sexual Violence on Canadian Campuses: Peer Educator Perspectives. *Canadian Journal of Higher Education / Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 55(4), 131–147. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v55i4.190623>
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.
- McQueen, K., Murphy-Oikonen, J., & Hamm, J. (2025). Campus Sexual Assault: A Qualitative Review and Meta-Synthesis of Students' Experiences of Campus Prevention Initiatives. *Trauma, Violence, & Abuse*, 26(5), 922-937. <https://doi.org/10.1177/15248380241297332>
- Nardi Rodríguez, A., Heras González, P., & Pamies Aubalat, L. (2023). *Experiencias de violencias sexuales en entornos digitales en población universitaria de la Comunidad Valenciana (2022–2023)*. Informe técnico.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>
- Oyidi Adeitan Cladius. (2025). *Effectiveness of a peer led gender-based violence prevention module among graduates of Nigeria tertiary institution: A randomized control trial*. *Texila International Journal of Academic Research*, 12(2), Article 014. <https://doi.org/10.21522/TIJAR.2014.12.02.Art014>
- Pandea, A., Grzemny, D., & Keen, E. (2020). El género sí importa: manual sobre cómo abordar la violencia de género que afecta a la juventud.
- Pilinkaite Sotirovic, V., Lipinsky, A., Struzińska, K., & Ranea-Triviño, B. (2024). You Can Knock on the Doors and Windows of the University, but Nobody Will Care: How Universities Benefit from Network Silence around Gender-Based Violence. *Social Sciences*, 13(4), 199. <https://doi.org/10.3390/socsci13040199less>

Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria. (RUIGEU). (2022). *Informe de RUIGEU sobre protocolos de actuación ante el acoso en las universidades*. Universitat de València. <https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades/informe-ruigeu-protocolos-actuacion-acoso-universidades-1286046220613/Novetat.html?id=1286236043456>

Salgado Cabeza E, Contreras Taibo L, Bennett Escalona AF. Programas de prevención de violencia sexual en las universidades: una revisión sistemática de la literatura. *Rev Esp Salud Pública*. 2026; 100: 18 de marzo e202603017.

Sánchez Vidal, A. (2007). *Manual de psicología comunitaria: Un enfoque integrado*. Pirámide.

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral* (Manual de referencia). Instituto de las Mujeres. <https://cpage.mpr.gob.es/>

Universidad Miguel Hernández. (2015). *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche* (Documento oficial). Unidad de Igualdad, Universidad Miguel Hernández de Elche. <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>

Van-der Hofstadt Román, C. J. (2022). *El libro de las habilidades de comunicación: Cómo mejorar la comunicación personal* (3.^a ed.). Ediciones Díaz de Santos.

Wulan, C., Maryati, I., & Widiati, E. (2022). *Description of sexual harassment among university students*. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 18 (Suppl 3), 186–191.

REFERENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Anette Agard, Gisela Priebe, Maria Emmelin, Jack Palmieri, Ulrika Andersson & Per-Olof Östergren (2022). *Sexual harassment among employees and students at a large Swedish university: Who are exposed, to what, by whom and where – a cross-sectional prevalence study*. *BMC Public Health*, 22, Article 2240. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14502-0>
- Patricia Alonso-Ruido, Rosana Martínez-Román, Yolanda Rodríguez-Castro y María Victoria Carrera-Fernández (2021). *El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 1–9. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Doris Bartel (2018). *Training and mentoring community facilitators to lead critical reflection groups for preventing violence against women* (Practice brief). The Prevention Collaborative
- Marina Berbegal-Bernabeu, Vanesa Pérez-Martínez, Mafalda Sousa, Sofia Neves, Anneleen De Cuyper, Stefano Porru, et al. (2026) Sexual harassment protocols at the European universities: An overview of key components and recommendations for improvement. *PLoS One* 21(3): e0345002. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0345002>
- Fredrik Bondestam & Maja Lundqvist (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Juan E. Calivá (2009). *Módulo II: Técnicas de facilitación*. En *Manual de capacitación para facilitadores* (pp. 35-72). Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).
- Caitin M. Choi, Michelle L. Munro-Kramer, Lindsay M. Cannon, Ruth Owusu-Antwi, Ángela D. Akorsu & Sarah D. Compton (2020). Building Master Trainers to Facilitate Sexual Violence Prevention: A Pilot Study in Ghana. *Annals of global health*, 86(1), 134. <https://doi.org/10.5334/aogh.2747>
- Paz Guarderas-Albuja, Marcos Zumárraga-Espinosa, Ximena Ramírez-Ocaña & Johanna Luzuriaga (2025). *The aftermath of campus sexual harassment: Psychological and*

- academic effects. International Journal of Law, Crime and Justice*, 81, Article 100748.
<https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2025.100748>
- Lauren B. Klein & Sandra L. Martin (2019). Sexual Harassment of College and University Students: A Systematic Review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 22(4), 777-792.
<https://doi.org/10.1177/1524838019881731>
- Ley 3/2022. Convivencia Universitaria. 24 de febrero de 2022. BOE núm. 48
<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/02/24/3/con>
- Jason Laker (2025). Ending Gender-Based Sexual Violence on Canadian Campuses: Peer Educator Perspectives. *Canadian Journal of Higher Education / Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 55(4), 131–147. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v55i4.190623>
- Anke Lipinsky, Claudia Schredl, Horst Baumann, Anne Laure Humbert and Jagriti Tanwar. 2022. Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.
- Karen McQueen, Jodie Murphy-Oikonen & Jasmin Hamm (2025). Campus Sexual Assault: A Qualitative Review and Meta-Synthesis of Students' Experiences of Campus Prevention Initiatives. *Trauma, Violence, & Abuse*, 26(5), 922-937.
<https://doi.org/10.1177/15248380241297332>
- Ainara Nardi Rodríguez, Purificación Heras González & Lidia Pamies Aubalat (2023). *Experiencias de violencias sexuales en entornos digitales en población universitaria de la Comunidad Valenciana (2022–2023)*. Informe técnico.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>
- Oyidi Adeitan Cladius. (2025). *Effectiveness of a peer led gender-based violence prevention module among graduates of Nigeria tertiary institution: A randomized control trial*. *Texila International Journal of Academic Research*, 12(2), Article 014.
<https://doi.org/10.21522/TIJAR.2014.12.02.Art014>
- Anca-Ruxandra Pandea, Dariusz Grzemny & Ellie Keen (2020). El género sí importa: manual sobre cómo abordar la violencia de género que afecta a la juventud.

- Vilana Pilinkaite Sotirovic, Anke Lipinsky, Katarzyna Struzińska & Beatriz Ranea-Triviño (2024). You Can Knock on the Doors and Windows of the University, but Nobody Will Care: How Universities Benefit from Network Silence around Gender-Based Violence. *Social Sciences*, 13(4), 199. <https://doi.org/10.3390/socsci13040199less>
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria. (RUIGEU). (2022). *Informe de RUIGEU sobre protocolos de actuación ante el acoso en las universidades*. Universitat de València. <https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades/informe-ruigeu-protocolos-actuacion-acoso-universidades-1286046220613/Novetat.html?id=1286236043456>
- Elizabeth Salgado Cabeza, Lorena Contreras Taibo, Ana Flavia Bennett Escalona. Programas de prevención de violencia sexual en las universidades: una revisión sistemática de la literatura. *Rev Esp Salud Pública*. 2026; 100: 18 de marzo e202603017.
- Alipio Sánchez Vidal (2007). *Manual de psicología comunitaria: Un enfoque integrado*. Pirámide.
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral* (Manual de referencia). Instituto de las Mujeres. <https://cpage.mpr.gob.es/>
- Universidad Miguel Hernández. (2015). *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche* (Documento oficial). Unidad de Igualdad, Universidad Miguel Hernández de Elche. <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>
- Carlos J. Van-der Hofstadt Román, (2022). *El libro de las habilidades de comunicación: Cómo mejorar la comunicación personal* (3.ª ed.). Ediciones Díaz de Santos.
- Chairunnisa Wulan, Ida Maryati & Efri Widiyanti (2022). *Description of sexual harassment among university students*. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 18 (Suppl 3), 186–191.

ANEXO A

Sesión 1. Algunos datos sobre las violencias sexuales en entornos universitarios

Tabla 1

Descripción Sesión 1. Algunos datos sobre las violencias sexuales en entornos universitarios

Objetivo general:	Aumentar el conocimiento del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito universitario desde una perspectiva de género e interseccional.
Objetivos específicos:	• Comprender el fenómeno del acoso sexual • Definir el consentimiento • Analizar las consecuencias del acoso sexual a nivel psicológico, académico e institucional • Comprender cómo diferentes opresiones sociales interseccionan en colectivos más vulnerables. • Conocer las barreras para la denuncia del acoso sexual, diferenciando entre factores individuales, sociales e institucionales. • Identificar los tipos de acoso según el estatus de poder de quien lo ejerce (vertical, horizontal y mixto).
Contenidos	1. Bienvenida y normas del espacio formativo; 2. Actividad inicial. “¿De qué hablamos cuando hablamos de acoso?”; 3. Marco Conceptual; 4. Interseccionalidad; 5. Barreras para la denuncia del acoso sexual; 6. Tipos de acoso según el estatus de poder;
Duración	2 horas
Materiales	Ordenador, conexión a internet, acceso a Google Meet, presentación en Canva y ficha de la tarea
Tarea	Descripción de una situación problemática en la aplicación del taller de sensibilización

Descripción de los contenidos

1. Bienvenida y normas del espacio formativo

En primer lugar, la persona formadora se presentó brevemente e invitó a las participantes a hacer lo mismo. A continuación, se explicó en qué consistía la formación y se establecieron las normas básicas del espacio formativo, como el respeto hacia las intervenciones del grupo, la escucha activa y la participación voluntaria. Finalmente, se presentaron los objetivos de la sesión.

2. Actividad inicial, ¿De qué hablamos cuando hablamos de acoso?

Esta actividad tuvo como objetivo explorar las representaciones previas de las participantes sobre el acoso sexual, visibilizar la diversidad de percepciones y preparar el terreno para el marco teórico. La actividad se divide en tres partes:

1. Formulación de la pregunta abierta: Se plantea la pregunta "¿Qué conductas asocias con el acoso sexual en la universidad?".
2. Dinámica de posicionamiento: Se presentan afirmaciones sobre el acoso sexual, invitando a las participantes a posicionarse y reflexionar sobre su postura.
3. Reflexión final: Se analiza por qué algunas situaciones generan dudas sobre si son o no acoso sexual.

3. Marco Conceptual

En primer lugar, se presentó la definición formal de acoso sexual, explicando que se trata de una forma de violencia de género.

Se profundizó en las tres categorías principales de acoso: verbales, no verbales y físicas, con ejemplos para cada una. Durante la explicación, se hizo hincapié en la importancia del consentimiento y para facilitar la comprensión, se invitó a las participantes a reflexionar sobre las distintas manifestaciones del acoso y aportar otros ejemplos.

Se abordaron dos modalidades específicas de acoso: el acoso "quid pro quo" y el acoso ambiental, se explicó cómo se manifiestan y se invitó a las participantes a pensar en otros ejemplos. También se introdujo el acoso digital, destacando cómo puede ocurrir en entornos online y qué implicaciones tiene.

Finalmente, se explicó el acoso por razón de género, animando a las participantes a compartir sus opiniones y ejemplos para contextualizar el concepto dentro de la universidad.

El material utilizado para la elaboración de la información presentada en esta sesión se basa en el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral (Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres , 2023).

4. Prevalencias e interseccionalidad

Se introdujo la pregunta: “¿Qué porcentaje de personas creéis que ha experimentado violencia de género en instituciones académicas?” y se ofrecieron diferentes opciones de respuesta. Esta actividad tuvo como objetivo favorecer la reflexión sobre la magnitud del problema. A continuación se presentaron los datos reales del proyecto UniSAFE, que muestran la elevada prevalencia de violencia de género y del acoso sexual en el ámbito universitario.

Posteriormente, se presentó el concepto de interseccionalidad, explicando que el acoso sexual no afecta a todas las personas por igual y que determinados colectivos presentan una mayor vulnerabilidad. Para ello se utilizaron ejemplos y preguntas de reflexión orientadas a la importancia de incorporar perspectivas inclusivas y sensibles a la diversidad en los talleres.

El contenido relacionado con las prevalencias y la interseccionalidad se basa en el informe elaborado por Lipinsky et al. (2022) sobre violencia de género en el ámbito académico europeo dentro del proyecto UniSAFE.

5. Barreras para la denuncia de acoso sexual

Se inició mediante preguntas orientadas a la reflexión, como “¿Qué miedos podrían aparecer?” o “¿Qué consecuencias sociales puede tener hablar?”, con el objetivo de que las participantes analizaran las dificultades que pueden surgir al denunciar una situación de acoso sexual. A partir de las respuestas del grupo, se introdujeron la pregunta central: “¿Qué barreras existen para que una persona no denuncie?”.

Seguidamente, se explican las barreras para la denuncia diferenciando entre barreras individuales, sociales e institucionales, utilizando ejemplos y fomentando la participación activa de las asistentes. Posteriormente, se abordó cómo determinadas estructuras y dinámicas universitarias, caracterizadas por relaciones jerárquicas formales e informales, pueden favorecer situaciones de abuso de poder y dificultar la denuncia del acoso sexual.

Finalmente, se introdujeron los conceptos de *cultura del silencio* y *autoprotección institucional*, reflexionando sobre cómo el miedo a represalias, la estigmatización o la desconfianza en los procedimientos internos contribuyen a invisibilizar y perpetuar el problema.

El material utilizado para la elaboración de la información presentada en este bloque incluye información sobre las barreras para la denuncia del acoso sexual basada en Bondestam y

Lundqvist (2020). Además, se incorporó contenido sobre las dinámicas del acoso sexual en la universidad española a partir de Munuera Gómez y Martínez López (2024). Finalmente, se incluyó información relacionada con la cultura del silencio y la autoprotección institucional en las universidades utilizando el trabajo de Pilinkaite Sotirovic et al. (2024).

Sesión 2. Cambio de actitudes y desarrollo de competencias para la sensibilización universitaria en acoso sexual

Tabla 2

Descripción Sesión 2. Cambio de actitudes y desarrollo de competencias para la sensibilización universitaria en acoso sexual

Objetivo general:	Desarrollar competencias para la sensibilización y prevención del acoso sexual en el ámbito universitario. Modificar creencias erróneas sobre el acoso sexual y la violencia de género.
Objetivos específicos:	• Mejorar la capacidad para identificar creencias y discursos que normalizan el acoso sexual. • Comprender el impacto de las falsas creencias en la perpetuación del acoso sexual en la universidad. • Fomentar actitudes basadas en la igualdad, el consentimiento, el respeto y la corresponsabilidad colectiva. • Comprender el papel de la facilitadora en los talleres de sensibilización. • Desarrollar habilidades comunicativas para la facilitación grupal. • Aprender estrategias de manejo de resistencias y conflictos durante las dinámicas grupales. • Identificar factores protectores que contribuyen a la reducción del acoso sexual en las universidades. • Conocer pautas básicas de actuación ante revelaciones de situaciones de violencia sexual.
Contenidos	1.Introducción ; 2. Actividad inicial: “Detección de falsas creencias”; 3. Afirmaciones que normalizan el acoso sexual VS Afirmaciones que fomentan la igualdad; 4. El papel de la facilitadora; 5.Habilidades comunicativas ; 6. Manejo de Resistencias; 7. Role-playing de resistencias; 8. Factores protectores; 9. Actuación ante revelaciones.
Duración	2 horas
Materiales	Ordenador, conexión a internet, acceso a Google Meet, presentación en Canva y tareas del día anterior
Tarea	Ninguna

Descripción de los contenidos

1. Introducción

La sesión se inició preguntando a las participantes si tenían alguna duda o cuestión pendiente relacionada con los contenidos trabajados en la sesión anterior. A continuación, se realizó un breve resumen de la primera sesión, pidiendo a cada una de las participantes que comentara algún aspecto, idea o contenido que recuerde, con el objetivo de recuperar conocimientos previos y favorecer la conexión entre ambas sesiones.

Posteriormente, se presenta el objetivo general de trabajar el cambio de actitudes frente al acoso sexual y desarrollar competencias necesarias para la implementación de talleres de sensibilización en el ámbito universitario.

2. Actividad inicial

La actividad se divide en dos partes. En una primera parte, se proyectó la pregunta “¿*Qué creencias sobre el acoso sexual están más extendidas en la universidad?*”. Las participantes realizaron una breve reflexión individual en la que anotaron creencias o argumentos que hayan escuchado previamente y que minimicen o justifiquen situaciones de acoso sexual. Posteriormente, se realizó una puesta en común grupal, recogiendo las aportaciones de las participantes y utilizándose posteriormente como ejemplos durante la sesión.

En una segunda parte, se proyectaron diferentes afirmaciones relacionadas con el acoso sexual y las participantes debían identificar cuáles de ellas contribuyen a normalizar, justificar o minimizar este tipo de violencia. A partir de las respuestas, se generó una reflexión grupal sobre cómo determinados discursos favorecen la invisibilización del problema y refuerzan la permisividad social hacia el acoso sexual en el contexto universitario.

3. Afirmaciones que normalizan el acoso sexual VS Afirmaciones que fomentan la igualdad

Se presentaron distintas afirmaciones contrapuestas relacionadas con el acoso sexual. Algunas de ellas estaban formuladas desde discursos que normalizan o minimizan el problema, mientras que otras promueven la igualdad, el consentimiento y el apoyo a las víctimas. A partir de estas afirmaciones, se realizó una reflexión grupal sobre el impacto que tienen determinados discursos en la cultura universitaria.

Finalmente, se reforzó la importancia de fomentar activamente mensajes y actitudes igualitarias durante los talleres de sensibilización, y no únicamente centrarse en desmontar mitos o falsas creencias.

4. El papel de la facilitadora

Se explicó el rol de la facilitadora y se trabajaron tres funciones concretas: la conducción del grupo y del debate, el mantenimiento de un entorno seguro y el posicionamiento ético frente a discursos que legitiman o minimizan el acoso sexual. El contenido se ha elaborado tomando como referencia los manuales de formación de facilitadores de Prevention Collaborative (2018) y de Calivá (2009).

5. Habilidades de comunicación

Se trabajaron distintas habilidades comunicativas necesarias para la facilitación de talleres de sensibilización sobre acoso sexual. En primer lugar, se explicó la importancia de utilizar una comunicación clara y precisa al abordar conceptos como consentimiento, acoso sexual o dinámicas de poder.

Posteriormente, se trabajaron habilidades como la escucha activa, la reformulación y el uso de preguntas estratégicas. Para facilitar su comprensión, se utilizaron ejemplos prácticos y situaciones aplicadas al contexto universitario.

Finalmente, se abordó la importancia de realizar síntesis y cierres parciales durante los talleres para organizar las ideas principales y favorecer la integración de los contenidos trabajados. Todo este contenido se ha elaborado tomando como referencia el manual de Van-der Hofstadt Román (2022).

6. Manejo de resistencias

En primer lugar se explicaron las funciones de las resistencias. A continuación, se trabajaron distintos tipos de resistencias, como la minimización, el desplazamiento del foco o la victimización inversa, analizando cómo identificarlas en el contexto universitario.

Posteriormente, se presentaron diferentes pautas para gestionar las resistencias durante los talleres, como centrarse en el argumento y no en la persona, utilizar preguntas abiertas para favorecer la reflexión, reconducir el debate hacia una perspectiva estructural y evitar confrontaciones individuales que puedan polarizar al grupo. También se enfatiza la importancia de mantener la calma y saber cerrar debates cuando dejan de ser útiles para el desarrollo de la sesión.

7. Role-playing de resistencias

Para llevar a cabo la dinámica de role-playing se usó la tarea propuesta en la Sesión 1, en la que las participantes debían describir posibles situaciones de resistencia que podrían surgir en los talleres.

A partir de estas situaciones, se representaron brevemente distintas escenas y las participantes pusieron en práctica las estrategias trabajadas previamente para gestionar las resistencias de manera adecuada. Finalmente, se realiza una breve reflexión grupal sobre las respuestas planteadas y las dificultades encontradas durante la actividad.

8. Factores protectores

Se presentaron distintos factores que contribuyen a reducir el acoso sexual en las universidades, como la formación en igualdad y acoso sexual, la existencia de protocolos accesibles, la corresponsabilidad, el apoyo a las víctimas y la intervención activa ante conductas inadecuadas.

Asimismo, se reflexionó sobre cuáles de estos factores pueden promoverse desde el propio estudiantado y desde el rol de futuras facilitadoras,

9. Actuación ante revelaciones

Se explicó cómo actuar ante posibles revelaciones de situaciones de violencia sexual durante los talleres de sensibilización. Se trabajan aspectos relacionados con la escucha activa y la validación inicial, enfatizando la importancia de no cuestionar el relato ni profundizar en detalles innecesarios.

Asimismo, se explicó que la facilitadora no debe asumir funciones terapéuticas ni investigadoras, sino orientar hacia los recursos y protocolos disponibles en la universidad. Finalmente, se enfatizó la importancia de respetar la autonomía de la persona afectada y mantener los límites del rol profesional durante la intervención.

Sesión 3. Implementación de talleres de sensibilización: pautas y estrategias de afrontamiento

Tabla 3

Descripción Sesión 3. Implementación de talleres de sensibilización: pautas y estrategias de afrontamiento

Objetivo general:	Conocer y preparar la implementación de los talleres de sensibilización.
Objetivos específicos:	• Conocer cómo se desarrollarán los talleres de sensibilización. • Identificar posibles dificultades que pueden surgir durante los talleres. • Conocer pautas básicas para actuar durante las sesiones de sensibilización.
Contenidos	1. Protocolo del taller de sensibilización ; 2. Posibles resistencias y formas de abordarlas
Duración	1 hora
Materiales	Ordenador, conexión a internet, acceso a Google Meet, Video explicativo del protocolo del taller de sensibilización y PDF de posibles resistencias y estrategias de afrontamiento
Tarea	Ninguna

Descripción de contenidos

1. Protocolo del taller de sensibilización

Se visualizó un video explicativo sobre la sesión de sensibilización. En él se presentaba el protocolo de la intervención y la presentación que se utilizará durante los talleres de sensibilización, explicando la estructura de la sesión, las actividades y las principales pautas para su implementación.

2. Posibles resistencias y formas de abordarlas

Para trabajar en profundidad el afrontamiento a las resistencias se elaboró un documento en el que se realiza un análisis de la sesión de posibles resistencias y dificultades que pueden surgir en los talleres de sensibilización. En este material se recogen ejemplos de dudas, comentarios o reacciones junto con estrategias y ejemplos de respuestas para manejarlas de manera adecuada.