

# Investigación en la transversalidad de género en el siglo XXI

libros  
de

Mercedes Osuna Rodríguez  
María Isabel Amor Almedina



  
EDITORIAL  
SÍNTESIS



Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los

derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sgs. Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) vela por el respeto de los citados derechos.

¿31128107

# INVESTIGACIÓN EN LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL SIGLO XXI

Mercedes Osuna Rodríguez  
María Isabel Amor Almedina  
(coordinadoras)

37NA

INV

INV



EDITORIAL  
SÍNTESIS



Consulte nuestra página web: [www.sintesis.com](http://www.sintesis.com)  
En ella encontrará el catálogo completo y comentado

Reservados todos los derechos. Está prohibido, bajo las sanciones penales y el resarcimiento civil previstos en las leyes, reproducir, registrar o transmitir esta publicación, íntegra o parcialmente, por cualquier sistema de recuperación y por cualquier medio, sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o por cualquier otro, sin la autorización previa por escrito de Editorial Síntesis, S.A.

© Mercedes Osuna Rodríguez y María Isabel Amor Almedina (coordinadoras)

© EDITORIAL SÍNTESIS, S.A.  
Vallehermoso, 34. 28015 Madrid  
Teléfono 91 593 20 98  
[www.sintesis.com](http://www.sintesis.com)

ISBN: 978-84-9171-407-1  
Depósito Legal: M. 31.212-2019

Impreso en España - Printed in Spain

# Índice

<i>Prólogo</i> .....	15
Manuel Torralbo Rodríguez	
<i>Relación de autores y autoras</i> .....	19
1. <i>Percepción del alumnado sobre la violencia de género y el acoso sexual: un estudio en la Universidad de Córdoba</i> .....	23
Mercedes Osuna Rodríguez	
1.1. <i>Introducción</i> .....	23
1.2. <i>Diseño metodológico</i> .....	26
1.2.1. <i>Objetivos</i> .....	26
1.2.2. <i>Participantes</i> .....	26
1.2.3. <i>Instrumento</i> .....	27
1.2.4. <i>Procedimiento y análisis de datos</i> .....	27
1.3. <i>Resultados</i> .....	28
1.3.1. <i>Factores que afectan a la fuente de información sobre la violencia de género y el acoso sexual</i> .....	28
1.3.2. <i>Ítems responsables de las diferencias</i> .....	28
1.4. <i>Conclusiones</i> .....	30
Referencias bibliográficas .....	31

2. <i>La presencia femenina en los manuales escolares de Educación Primaria. ¿Realidad o ficción?</i> .....	35
Carmen M.ª Aránzazu Cejudo-Cortés, Mario Ferreras-Listán, Encarnación Pedrero-García y Olga Moreno-Fernández	
2.1. Introducción .....	35
2.2. Objetivos .....	38
2.3. Metodología (diseño, participantes, instrumento y procedimiento) .....	38
2.4. Resultados .....	42
2.5. Conclusión .....	44
Referencias bibliográficas .....	45
3. <i>Las Unidades de Igualdad en las universidades andaluzas</i> .....	49
Mario Ferreras-Listán, Celia Corchuelo-Fernández y Pilar Moreno-Crespo	
3.1. Introducción .....	49
3.2. Metodología (diseño, participantes, instrumento y procedimiento) .....	52
3.2.1. <i>Objetivos</i> .....	53
3.2.2. <i>Participantes</i> .....	53
3.2.3. <i>Instrumento</i> .....	53
3.2.4. <i>Procedimiento</i> .....	55
3.3. Resultados .....	55
3.4. Conclusión .....	60
Referencias bibliográficas .....	61
4. <i>¿Adicción o abuso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación?</i> .....	63
Valentina Lucena, Antonio Raya, Javier Herruzo y Carlos Herruzo	
4.1. Introducción .....	63
4.2. ¿Uso, abuso o adicción? .....	65
4.3. La irrupción de los Smartphones .....	66
4.4. Las redes sociales .....	67
4.5. ¿Dónde está el límite para los jóvenes? .....	68
4.6. Uso y abuso en jóvenes con discapacidad .....	70
4.7. Diferencias de género en el uso y abuso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación .....	71
4.8. A modo de conclusión .....	72
Referencias bibliográficas .....	73

5. <i>Diferencias de género en las motivaciones por la docencia y sobre la formación inicial en alumnado del máster de Formación del Profesorado</i> .....	77
Francisco José Poyato López, Alfonso Pontes Pedrajas y Margarita Rico Romero	
5.1. Introducción .....	77
5.2. Objetivos .....	80
5.3. Metodología .....	80
5.3.1. <i>Diseño</i> .....	80
5.3.2. <i>Participantes</i> .....	80
5.3.3. <i>Instrumento de investigación y técnicas de análisis de datos</i> .....	81
5.4. Resultados .....	82
5.5. Conclusión .....	85
Referencias bibliográficas .....	88
6. <i>Diferencias de género en la construcción de la Identidad Profesional Docente</i> .....	91
Elisa Pérez Gracia, Rocío Serrano Rodríguez y Alfonso Pontes Pedrajas	
6.1. Introducción .....	91
6.1.1. <i>La Identidad Profesional Docente en la formación inicial del profesorado de educación secundaria</i> .....	93
6.1.2. <i>La Identidad Profesional Docente desde una perspectiva de género</i> .....	94
6.2. Diseño metodológico .....	96
6.2.1. <i>Objetivos</i> .....	96
6.2.2. <i>Participantes</i> .....	96
6.2.3. <i>Instrumento</i> .....	97
6.2.4. <i>Procedimiento y análisis de datos</i> .....	97
6.3. Resultados .....	99
6.3.1. <i>Creencias sobre la noción global de Identidad Profesional Docente</i> .....	99
6.3.2. <i>Relación significativa entre género y la noción de la Identidad Profesional Docente</i> .....	100
6.4. Discusión .....	101
6.5. Conclusión .....	102
Referencias bibliográficas .....	103

11. <i>Perspectiva de género sobre fenómenos facilitadores y obstaculizadores del desarrollo competencial</i> .....	165
Irene Dios y Beatriz Figueroa Sandoval	
11.1. Introducción .....	166
11.1.1. <i>Desarrollo competencial en estudiantes universitarios</i> ....	166
11.1.2. <i>Fenómenos facilitadores y obstaculizadores del desarrollo competencial: Burnout académico y engagement</i> .....	168
11.2. Objetivos .....	169
11.3. Metodología .....	170
11.3.1. <i>Participantes</i> .....	170
11.3.2. <i>Instrumentos</i> .....	170
11.3.3. <i>Análisis de datos</i> .....	171
11.4. Resultados .....	172
11.4.1. <i>Desarrollo competencial</i> .....	172
11.4.2. <i>Fenómenos facilitadores y obstaculizadores de aprendizaje</i> .....	174
11.5. Conclusiones .....	175
Agradecimientos .....	176
Referencias bibliográficas .....	177
12. <i>Género, interculturalidad y educación. Un análisis etnográfico en Ecuador</i> .....	181
Marta Rodríguez-Cruz	
12.1. Introducción .....	181
12.2. Metodología .....	183
12.3. Resultados .....	184
12.3.1. <i>La comunidad</i> .....	185
12.3.2. <i>La escuela</i> .....	188
12.4. Conclusión .....	191
Referencias bibliográficas .....	192
13. <i>La tutoría en las universidades de Ecuador: un estudio sobre las necesidades y demandas del alumnado</i> .....	195
Kassandra V. Saldarriaga Villamil y María Isabel Amor Almedina	
13.1. Introducción .....	195
13.1.1. <i>La orientación y la tutoría universitaria como propulsoras de la igualdad de género</i> .....	196



## Índice

13.1.2. <i>La tutoría en la educación superior de Ecuador</i> .....	197
13.2. Objetivos .....	199
13.3. Metodología .....	199
13.3.1. <i>Diseño</i> .....	199
13.3.2. <i>Participantes</i> .....	199
13.3.3. <i>Instrumento</i> .....	203
13.3.4. <i>Procedimiento</i> .....	203
13.3.5. <i>Análisis estadísticos</i> .....	203
13.4. Resultados .....	204
13.4.1. <i>Objetivo 1.º: “Conocer la importancia y la necesidad de la tutoría del alumnado participante” ..</i>	204
13.4.2. <i>Objetivo 2.º: “Analizar las diferencias entre chicos y chicas en relación con el valor y la necesidad de la tutoría en su trayectoria universitaria” .....</i>	205
13.5. Conclusión .....	206
Referencias bibliográficas .....	207
14. <i>La perspectiva de género en la formación docente y el impacto en la práctica educativa</i> .....	211
Rosa Jhesenia Sacoto Loor, Mercedes Osuna Rodríguez y Zita Lucía Zambrano Santos	
14.1. Introducción .....	211
14.2. Objetivos/hipótesis/variables .....	215
14.3. Metodología (muestra, instrumento y procedimiento) .....	215
14.4. Resultados .....	216
14.4.1. <i>Conocimiento sobre educación de la sexualidad desde la perspectiva de género</i> .....	216
14.4.2. <i>Orientaciones sexuales</i> .....	217
14.4.3. <i>Patrones culturales</i> .....	218
14.4.4. <i>Perspectiva de género</i> .....	218
14.5. Conclusión .....	219
Referencias bibliográficas .....	220
15. <i>“Bullying” étnico-cultural en función del género y el curso escolar</i> .....	223
Yisela Pantaleón, Antonio J. Rodríguez-Hidalgo, Rosario Ortega-Ruiz y Juan Calmaestra	
15.1. Introducción .....	224
15.1.1. <i>Bullying y discriminación étnico-cultural</i> .....	224

15.1.2. <i>Bullying étnico-cultural, adolescencia y género</i> .....	224
15.2. Método .....	227
15.2.1. <i>Participantes</i> .....	227
15.2.2. <i>Instrumentos</i> .....	228
15.2.3. <i>Procedimiento</i> .....	228
15.2.4. <i>Análisis de datos</i> .....	228
15.3. Resultados .....	229
15.4. Conclusiones y discusión .....	230
Referencias bibliográficas .....	231
16. <i>Roles de implicación en cyberbullying según el género y el curso escolar</i> .....	235
Oswaldo Mero, Antonio J. Rodríguez-Hidalgo, Juan Calmaestra Villén e Irene Dios	
16.1. Introducción .....	235
16.1.1. <i>Delimitación del fenómeno y dinámica del cyberbullying en escolares adolescentes</i> .....	235
16.1.2. <i>Cyberbullying, adolescencia y género</i> .....	237
16.2. Objetivos e hipótesis .....	239
16.3. Metodología .....	239
16.3.1. <i>Participantes</i> .....	239
16.3.2. <i>Instrumentos</i> .....	240
16.3.3. <i>Procedimiento</i> .....	240
16.3.4. <i>Análisis de datos</i> .....	241
16.4. Resultados .....	241
16.5. Conclusión .....	242
Referencias bibliográficas .....	244
17. <i>Género, nivel formativo y empleo</i> .....	249
Luis Manuel Rodríguez Osuna y M. <sup>a</sup> Teresa Velasco Portero	
17.1. Las desigualdades por razón de género en el mercado de trabajo español .....	249
17.1.1. <i>El sexo como uno de los factores de discriminación en el mercado de trabajo</i> .....	249
17.1.2. <i>Posibles causas de esta situación</i> .....	253
17.2. Justificación de una intervención del Estado en la corrección de este tipo de desigualdades .....	256

## Índice

17.2.1. <i>El estado social y democrático de derecho y la consecución de la igualdad</i> .....	256
17.2.2. <i>Igualdad de trato y no discriminación en el derecho comunitario</i> .....	258
17.2.3. <i>La intervención de este modelo de Estado en el ámbito de las relaciones laborales con medidas de apoyo a las mujeres</i> .....	258
17.3. <i>Las medidas correctoras de las desigualdades por razón de sexo y género en las relaciones laborales</i> .....	259
17.3.1. <i>Tipos de medidas: las medidas de fomento de igualdad de oportunidades y las acciones positivas</i> .....	259
17.3.2. <i>Los distintos factores implicados en el problema y su interacción</i> .....	260
17.3.3. <i>Perspectiva de género de la educación y la formación en España: ¿es la falta de formación una de las causas del desempleo femenino, de la brecha salarial o de la dificultad en el acceso a puestos de responsabilidad?</i> .....	260
17.4. <i>Conclusión</i> .....	264
Referencias bibliográficas .....	264
18. <i>Género, turismo responsable y educación para el desarrollo</i> .....	267
Manuel Rivera Mateos	
18.1. <i>Introducción</i> .....	267
18.2. <i>El porqué de la perspectiva de género en el turismo sostenible</i> .....	272
18.3. <i>La Educación para el Desarrollo Sostenible como instrumento de incorporación del enfoque de género a las estrategias de desarrollo turístico</i> .....	274
18.4. <i>Conclusión</i> .....	277
Referencias bibliográficas .....	278
19. <i>Superdiversidad y coinclusión: reto de trabajadores y educadores sociales</i> .....	281
M. <sup>a</sup> del Mar Fernández Martínez, Carmen M. <sup>a</sup> Hernández Garre y Antonio Luque de la Rosa	
19.1. <i>Introducción</i> .....	282
19.2. <i>Objetivos</i> .....	284

*Investigación en la transversalidad de género en el siglo XXI*

19.3. Metodología .....	284
19.3.1. Bases de datos y descriptores .....	284
19.4. Resultados .....	286
19.5. Conclusión .....	291
Referencias bibliográficas .....	293

# 3

## *Las Unidades de Igualdad en las universidades andaluzas*

*Mario Ferreras-Listán, Celia Corchuelo-Fernández  
y Pilar Moreno-Crespo*

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres supuso una apuesta de las universidades por la igualdad, así como la creación de las “Unidades de Igualdad” universitarias. El objetivo de este trabajo es analizar la visibilidad de la “Unidades de Igualdad” de las universidades andaluzas a través de la web. Para ello se analizan los elementos que recogen estas webs o portales webs a través de indicadores de calidad de la visibilidad de la información. Un aspecto positivo encontrado es la diversidad con la que las Unidades de Igualdad afrontan el reto de la igualdad. Sin embargo, hay universidades que aún no cuentan con accesibilidad en la web al Plan de igualdad o al Protocolo de actuación frente a situaciones de desigualdad. El camino en el principio de la igualdad de oportunidades está iniciado, pero aún hay mucho por hacer.

### **3.1. Introducción**

Las desigualdades de poder aún perduran en nuestras sociedades, a pesar de las profundas transformaciones culturales que se han venido desarrollando (Bárcena,

Prado, Abramo y Pérez, 2016; Benlloch, 2007; Gutiérrez y Osorio, 2008). En este sentido, derivado de la construcción sociocultural del género, de su función simbólica y de las representaciones sociales, se desvelan las desigualdades de sexo, de relaciones de poder y de la opresión que subyacen en una sociedad patriarcal heredada. Asimismo, la desigualdad se refleja en la asimetría de la apropiación de recursos y activos, los cuales son la fuente impulsora de bienestar en los grupos sociales. Estas desigualdades también perduran en los terrenos académicos, tecnológicos y científicos (Cech y Blair-Loy, 2010; Gupta y Sharma, 2003; Reay, David y Ball, 2005).

La educación se convierte, por tanto, en uno de los primeros lugares donde poder reivindicar y visibilizar la necesidad de igualdad, logrando para ello el principio de la equidad y paridad con los hombres (Elboj-Saso, Puigdemívol-Aguadé, Soler-Gallart y Valls-Carol, 2003).

Desde la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su artículo 4.7, se insta a las universidades a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y la no discriminación de forma transversal.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Concretamente, en su Capítulo II, los artículos 23, 24 y 25 contienen disposiciones relativas a la igualdad de género en educación. Aunque trata de impulsarla, adolece de la mención del principio de representación por paridad en los citados artículos.

Con la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se plantea alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género. De ahí su disposición adicional duodécima, donde se dice que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unas "Unidades de Igualdad" para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Cabe destacar la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en su disposición adicional decimotercera, en la implantación de la perspectiva de género. En ella se dispone, entre otros aspectos, que se promoverá la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología e igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

En este proceso de incorporación del principio de “igualdad efectiva”, las universidades públicas españolas han iniciado distintos procedimientos para incorporar a sus estructuras las respectivas Unidades de Igualdad, que se configuran como los órganos responsables de implementar y desarrollar las políticas sociales y de igualdad de oportunidades en el marco de la responsabilidad social corporativa de cada institución, incidiendo directamente en sus criterios de calidad y eficiencia en la gestión de sus recursos. Un dato relevante al respecto es la fecha en la que se han creado las Unidades de Igualdad en las universidades andaluzas. Las primeras son en 2008; la Universidad de Granada, la Universidad de Huelva, la Universidad de Málaga y la Universidad de Sevilla. En 2009 les siguen la Universidad de Cádiz y la Universidad de Jaén. En 2010 se incorporan la Universidad de Córdoba, la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad Pablo de Olavide, y la última en incorporarse es la Universidad de Almería en 2015. En este sentido, se entiende que las webs de las Unidades de Igualdad deben contener una serie de datos comunes entre todas que garantizan un mínimo de calidad: accesibilidad desde la página inicial de la universidad, accesibilidad a documentos relevantes (Plan de igualdad o Plan contra el acoso), datos de contacto, etc. (Molina et al., 2004).

A pesar de lo expuesto, en nuestra legislación el hecho de estar respaldados por la normativa, la cual manda y promueve cambios, no garantiza su implantación efectiva y real. Prueba de ello se puede constatar a través de los estudios e informes realizados en las universidades, sobre la situación de las mujeres en la ciencia, donde se reconocen las desigualdades entre hombres y mujeres en el desarrollo de las carreras profesionales (Gosálbez y Sarmiento, 2016).

Por otro lado, se debe señalar que en el siglo XXI los servicios de información telemáticos que utilizan Internet como canal de comunicación se han convertido en un instrumento fundamental para la información institucional de cualquier país del mundo (Molina *et al.*, 2004). A pesar de las merecidas críticas y de sus limitaciones, la *World Wide Web* (WWW) como medio de comunicación está aquí para quedarse, crecer y desarrollarse, y ello no tanto por cuestiones relacionadas con las modas tecnológicas como por las indudables ventajas que ofrece (García Marco, 1997). Estas ventajas se relacionan con la distribución de datos y documentos en tiempo real, vital para el desarrollo de la investigación, de la educación superior y de las actividades basadas en la transferencia de información. Además, Internet ofrece una ventaja añadida, ya que, debido a la alta valoración de la sociedad respecto a los avances científico-técnicos, la presencia en Internet se beneficia del enorme prestigio y autoridad que se otorga al medio en su conjunto.

Finalmente, la propia naturaleza de la WWW como canal de comunicación facilita la rápida construcción de comunidades de aprendizaje y la identificación y rápida difusión de mejores prácticas en el seno de dichas comunidades. El caso de las universidades es un ejemplo especialmente significativo de estos procesos. Las webs se han convertido en una herramienta cada vez más útil para todo tipo

de organizaciones, y la gran evolución que se está viviendo actualmente, respecto a la velocidad y la capacidad de transmitir y recibir información, hace necesario e indispensable valorar y potenciar dicho recurso.

Melo y Quiroa (2007) constatan que la bibliografía respecto a la evaluación de sitios web es extensa, lo que demuestra la relevancia que este tipo de recurso ha ido adquiriendo en la sociedad del conocimiento, así como, la gran preocupación de los investigadores para analizar diferentes indicadores que posibiliten tener sitios web de calidad o para mejorar los existentes. En general, las evaluaciones realizadas aportan diferentes objetos (Olsina, Godoy, Lafuente, 1999; Herrera, 2001), metodologías (Kelly y Peacock, 1999; Holmes, 2002) y criterios (Bozena, 2002; Buenadicha *et al.*, 2001), aunque la discusión sobre estas cuestiones continúa hoy día.

### **3.2. Metodología (diseño, participantes, instrumento y procedimiento)**

A efectos del presente estudio, se decidió seguir el planteamiento utilizado por Molina *et al.*, 2004, quienes realizaron un estudio respecto a la visibilidad de las investigaciones realizadas por las universidades españolas a través de sus páginas webs. Ellos analizaron la visibilidad de estas páginas webs, en tres niveles. En primer lugar, en cuanto a presencia y disponibilidad, es decir, en qué medida la información pertinente y objeto de interés por parte de los usuarios está disponible. En segundo lugar, en cuanto a calidad, a saber, el grado en el que dicha información es completa, multimedia, veraz y actual, a la vez que está convenientemente autorizada. Y, en tercer lugar, en cuanto a usabilidad, esto es, hasta qué punto dicha información se presenta adecuadamente, para que sea “usable” por los usuarios.

Por tanto, para alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación se ha optado por establecer una metodología diversificada y complementaria que permita analizar indicadores de calidad de la visibilidad de la información aportada por las unidades de igualdad de la universidades andaluzas, buscando un horizonte de integración entre métodos cualitativos y cuantitativos y entre los enfoques inductivos –centrados en el análisis de la realidad– y los deductivos –basados en el análisis de la implantación de modelos de calidad–.

Con esta perspectiva se desarrolló una metodología de investigación mixta, de esta forma los investigadores aportaron sus conocimientos y experiencia en los respectivos métodos de trabajo.

La complejidad de las variables dignas de consideración en el análisis cualitativo y la subjetividad inherente a la tarea requirió la creación de una metodología coherente, que se articuló en torno a la construcción, aplicación e interpretación de una parrilla de recogida de la información común, para su posterior análisis. La metodología se puede estructurar en las seis fases: revisión bibliográfica; definición de criterios de análisis; determinación de la muestra de estudio; creación



de la plantilla de trabajo; recogida de datos; y evaluación y representación de los resultados obtenidos.

El diseño metodológico de este estudio es transeccional exploratorio, ya que el objetivo es conocer una situación a través de una exploración inicial como preámbulo de una investigación más profunda (Albert, 2006).

El tratamiento de los datos obtenidos se ha realizado principalmente con técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas a través del análisis de los indicadores seleccionados.

### *3.2.1. Objetivos*

El objetivo de este trabajo es analizar la visibilidad de las “Unidades de Igualdad” de las universidades andaluzas a través de las webs. Para ello se analizan los elementos que recogen estas webs o portales webs, así como las condiciones que hacen posible dicha visibilidad. Se trata, en definitiva, de evaluar la difusión que realizan las universidades andaluzas respecto a las desigualdades de género a través del canal de comunicación que ha experimentado un mayor crecimiento en la actualidad –la World Wide Web–, al público en general y a las audiencias especializadas –docentes, estudiantes, investigadores, etc.–.

### *3.2.2. Participantes*

De la población total que compone la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) se seleccionó una muestra integrada por diez universidades, pertenecientes a la comunidad andaluza, ya que el estudio se centra en esta comunidad, debido a la afiliación profesional de los investigadores, todos los cuales son profesores de distintas universidades andaluzas.

### *3.2.3. Instrumento*

La recogida de los datos se ha realizado a través de una parrilla de observación donde se han recogido los diversos indicadores seleccionados para el estudio, que a su vez se componen de diversos ítems que aportan información sobre dicho indicador (cuadro 3.1).

Así pues, cuando nos referimos a la “Visibilidad de la información”, este indicador trata de analizar aspectos referidos a la visibilidad de las páginas webs de las unidades de igualdad. Es decir, se ha tratado de medir la facilidad con que el usuario puede localizar, desde la página principal de las universidades, la propia web de las unidades, así

como la denominación de la misma, si posee su propio logo, si se encuentra alojada en la web de la universidad o es independiente, etc. Se han establecido, como valores positivos, la existencia de un apartado dedicado a las unidades de igualdad, la facilidad para su localización y la adecuación del título a los contenidos que encierra.

*Cuadro 3.1. Parrilla de observación para la recogida de datos de las Unidades de Igualdad, por universidades*

Indic.	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	...
Visibil. Informac.	Universidad analizada	Dirección web universidad	Delegación de pertenencia	Denominación de la UI	Dirección web UI	
Difusión redes	Correo electrónico	Teléfono	Facebook	Twitter	Instagram	
Objet.	Objetivo general	Obj. específico 1	Obj. específico 2	Obj. específico 3	Obj. específico 4	
Menús naveg.	Menú de navegación 1	Menú de navegación 2	Menú de navegación 3	Menú de navegación 4	Menú de navegación 5	
Info. Protag.	Información protagonista 1	Información protagonista 2	Información protagonista 3	Información protagonista 4	Información protagonista 5	
Planes/ Protocol.	Planes de igualdad	Protocolo acoso sexual	Denominación protocolos	Ubicación protocolos	-	
Respon-sables	Responsable 1	Responsable 2	Responsable 3	Responsable 4	Responsable 5	
Eventos	Evento destacable 1	Evento destacable 2	Evento destacable 3	Evento destacable 4	Evento destacable 5	

(Fuente: elaboración propia).

Respecto a la “Difusión en las redes”, a partir de este indicador se pretende averiguar si las unidades de igualdad de las distintas universidades tienen “eco” en la red, para lo cual es necesario averiguar si comparten información de las principales redes sociales, como son Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, etc.

En cuanto a los “Objetivos de las unidades de igualdad”, en este indicador se recoge si las unidades de igualdad recogen explícitamente cuál es el objetivo general de la misma, así como si se aportan objetivos específicos que permitan establecer niveles de actuación o intervención a la hora de prestar sus servicios a los usuarios.

A través de los “Menús navegación”, se analiza qué cuestiones o elementos se recogen en las secciones que contienen las unidades de igualdad, lo que permite medir la accesibilidad de la información que contienen y la eficiencia del sitio web para alcanzar sus objetivos. Este es uno de los indicadores más diversos, ya que cada unidad establece sus propios menús.

La “Información protagonista” pretende recoger cuál es la información que más se destaca en las Unidades de Igualdad, lo que permite entrever si se relacionan con el objetivo marcado por dicha unidad o si en realidad se utiliza para otra cosa.

En cuanto a los “Planes y protocolos”, con este indicador se establece si las webs de las Unidades de Igualdad presentan un plan o un protocolo de actuación frente a las desigualdades de género o el acoso sexual.

Otro de los indicadores es el de “Responsables”. Es importante recabar información sobre quiénes y cuántos son los responsables de la Unidad de Igualdad, ya que es relevante indagar sobre los recursos humanos que destinan las universidades a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Finalmente, a través del indicador “Eventos”, se recoge qué tipo de eventos se han realizado en el seno de la universidad o de la comunidad en la que se insertan relacionados con cuestiones de género. Este indicador aporta información sobre la implicación de la comunidad universitaria (profesores, alumnado, etc.).

#### *3.2.4. Procedimiento*

El procedimiento seguido ha consistido fundamentalmente en ir revisando en las diferentes webs de las Unidades de Igualdad de las universidades andaluzas los indicadores señalados anteriormente, para recabar información sobre dicho indicador. Después se han analizado los datos recogidos para conocer el grado de visibilidad y la calidad de la información contenida.

### **3.3. Resultados**

En las siguientes líneas se realiza el análisis y la discusión de los datos obtenidos en el estudio de campo a través del estudio de las páginas webs institucionales de las universidades andaluzas y las Unidades de Igualdad.

En primer lugar, se debe destacar que los objetivos generales y específicos se plantean en algunas Unidades de Igualdad explícitamente, mientras que en otras

aparecen comentadas de forma implícita en la presentación o descripción de estas. A continuación, se presentan los objetivos generales de las diversas Unidades de Igualdad y su discusión (cuadro 3.2).

*Cuadro 3.2. Objetivos generales de las Unidades de Igualdad, por universidades*

Univ.	Objetivo general
UAL	<ul style="list-style-type: none"><li>– Constituir una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión.</li><li>– Elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la Universidad de Almería.</li><li>– Coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios.</li></ul>
UCA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Eliminar las dificultades y barreras que impiden una participación igualitaria y el desarrollo personal, académico y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria y de que los principios de inclusión, pluralidad, diversidad, igualdad de oportunidades y equidad se hagan realidad tanto dentro como fuera de ella.</li></ul>
UCO	<ul style="list-style-type: none"><li>– Abordar la igualdad en el contexto universitario.</li><li>– Visibilizar la presencia de mujeres y hombres respecto a diferentes ámbitos como la docencia, el acceso al conocimiento, la investigación, los órganos de responsabilidad, la corresponsabilidad o la gestión del tiempo.</li></ul>
UGR	<ul style="list-style-type: none"><li>– Promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la institución.</li></ul>
UHU	<ul style="list-style-type: none"><li>– Trabajar por el desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional, afectivo-sexual, religiosa o cultural.</li></ul>
UJA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en la Universidad de Jaén.</li></ul>
UMA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Desarrollar de las funciones realizadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.</li></ul>
US	<ul style="list-style-type: none"><li>– Incorporar los valores de igualdad entre hombres y mujeres como objetivos propios de la Universidad.</li><li>– Impulsar Políticas de Igualdad de Oportunidades.</li></ul>
UNIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Implementar, ejecutar y realizar seguimiento de la política de igualdad y no discriminación.</li></ul>
UPO	<ul style="list-style-type: none"><li>– Impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en una política universitaria de igualdad y, más concretamente, en atención al cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li></ul>

(Fuente: información obtenida de las páginas web de las universidades andaluzas).

En el análisis de los objetivos generales de las Unidades de Igualdad se observa que se encuentra presente la promoción de las políticas de igualdad y la aplicación de la legislación por las Unidades de Igualdad. Se mencionan el principio de igualdad de oportunidades junto con el trato equitativo entre mujeres y hombres. El principio de igualdad se menciona junto con otros principios, como la inclusión, la pluralidad, la diversidad y la equidad en la Universidad de Cádiz. La Universidad de Huelva hace referencia a la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional, afectivo-sexual, religiosa o cultural.

En las siguientes líneas se analiza la accesibilidad a las Unidades de Igualdad en las páginas institucionales de las universidades andaluzas (cuadro 3.3).

*Cuadro 3.3. Accesibilidad a las Unidades de Igualdad (UI) en las páginas institucionales de las universidades andaluzas*

Univ.	Web universidad	Acceso UI
Univ. de Almería	<a href="https://www.ual.es/">https://www.ual.es/</a>	No
Univ. de Cádiz	<a href="http://www.uca.es/">http://www.uca.es/</a>	Sí
Univ. de Córdoba	<a href="http://www.uco.es/">http://www.uco.es/</a>	No
Univ. de Granada	<a href="https://www.ugr.es/">https://www.ugr.es/</a>	No
Univ. de Huelva	<a href="http://www.uhu.es/index.php">http://www.uhu.es/index.php</a>	No
Univ. de Jaén	<a href="https://www.uja.es/">https://www.uja.es/</a>	No
Univ. de Málaga	<a href="https://www.uma.es/">https://www.uma.es/</a>	No
Univ. de Sevilla	<a href="http://www.us.es/">http://www.us.es/</a>	No
Univ. Inter. Andalucía	<a href="https://www.unia.es/">https://www.unia.es/</a>	Sí
Univ. Pablo de Olavide	<a href="https://www.upo.es/portal/impe/web/portada/">https://www.upo.es/portal/impe/web/portada/</a>	No

(Fuente: información obtenida de las páginas web de las universidades andaluzas).

La mayoría de las universidades requieren una navegación y despliegue de menús para poder acceder a la Unidad de Igualdad (Universidad de Almería, 2018; Universidad de Córdoba, 2018; Universidad de Granada, 2018; Universidad de Huelva, 2018; Universidad de Jaén, 2018; Universidad de Málaga, 2018; Universidad de Sevilla, 2018; Universidad Pablo de Olavide, 2018). De este modo, son la Universidad de Cádiz (2018) y la Universidad Internacional de Andalucía (2018) las que cuentan con un acceso directo desde las páginas de inicio que lleva a las respectivas Unidades de Igualdad.

El análisis de la página de inicio de cada una de las Unidades de Igualdad es muy diverso. En el cuadro 3.4 se destacan los aspectos sometidos a estudio.

*Cuadro 3.4. Análisis de la página inicial de las Unidades de Igualdad de las universidades andaluzas*

Univ.	Logo	Denominación	Teléfono	Facebook	Twitter	Instagram	YouTube
UAL	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
UCA	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
UCO	No	Sí	No	No	No	No	No
UGR	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
UHU	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
UJA	No	Sí	No	No	No	No	No
UMA	No	Sí	No	Sí	Sí	No	No
US	No	Sí	No	Sí	Sí	No	No
UNIA	No	Sí	No	No	No	No	No
UPO	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No

(Fuente: información obtenida de las páginas web de las universidades andaluzas).

En el análisis de la página inicial de las Unidades de Igualdad se encuentra que solo la Universidad de Almería utiliza el logo con el que cuenta para la Unidad de Igualdad. Hay que aclarar que, aunque las universidades de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla cuentan con un logo para la Unidad de Igualdad, este no aparece en la página de inicio de la Unidad de Igualdad. Por otro lado, en todas las páginas iniciales se encuentra en una posición visible la denominación de la Unidad de Igualdad. Se trata de “Igualdad” en la Universidad de Almería, “Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres” en la Universidad de Cádiz, “Unidad de Igualdad” en la Universidad de Córdoba, “Unidad de Igualdad y Conciliación” en la Universidad de Granada, “Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad” en la Universidad de Huelva, “Unidad de igualdad” en la Universidad de Jaén, “Unidad de Igualdad” en la Universidad de Málaga, “Unidad para la Igualdad” en la Universidad de Sevilla, “Unidad de igualdad UNIA” en la Universidad Internacional de Andalucía” y “Oficina para la Igualdad” en la Universidad Pablo de Olavide.

En este sentido, se han valorado las líneas de comunicación que se ofrecen en la página inicial de la Unidad de Igualdad, teniendo presente si ofrecen el número de teléfono de la unidad, así como los enlaces de Facebook, Twitter, Instagram y YouTube propios de la Unidad de Igualdad. Encontramos que el teléfono de contacto con la Unidad de Igualdad se encuentra disponible solo en cuatro de las diez universidades analizadas. Por otro lado, la aplicación que aparece en un mayor número de ocasiones es el Facebook (siete de las diez unidades analizadas), al que siguen Twitter (seis de las diez unidades analizadas) e Instagram (cuatro de las

diez unidades analizadas), y tan solo la Universidad de Cádiz cuenta con un canal propio de YouTube para la Unidad de Igualdad.

En el cuadro 3.5 se analiza la información que aparece en los botones principales de navegación de la página inicial de las Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas. En alguno de los casos analizados hemos encontramos un número elevado de opciones de navegación en el menú de navegación, por lo que nos centramos en los primeros siete “botones”.

*Cuadro 3.5. Información que aparece en los botones principales de navegación de la página inicial de las Unidades de Igualdad de las universidades andaluzas*

Univ.	Menú 1	Menú 2	Menú 3	Menú 4	Menú 5
UAL	Inicio	Revista	Eventos	Plan de Igualdad	Protoc. acoso
UCA	Conócenos	Plan de Igualdad	Violencia de género	Recursos	Contacto
UCO	Novedades	Presentación	¿Quiénes somos?	Comisión de Igualdad	Red de Apoyo a la Igualdad
UGR	Localización y contacto	Objetivos y funciones	Campañas	Documentos relacionados	Páginas relacionadas
UHU	Inicio	Presentación	Igualdad	Diversidad	Quiénes somos
UJA	Unidad de Igualdad	Localización y Contacto	Legislación	Planes de Igualdad	Noticias/ Novedades
UMA	Conoce la unidad	Actuaciones	Documentos	Normativa	Enlaces
US	Inicio	Presentación	Normativa	Documentos	Actuaciones
UNIA	Unidad de igualdad UNIA	Marco Normativo	Planificación estratégica de Igualdad UNIA	Protoc. frente a acoso sexual o razón de sexo	Datos UNIA-Género
UPO	Quiénes somos/ Objetivos/...	Red Univ. contra Violenc. de Género	11 de febrero. Día Internacional de...	25 de noviembre. VII Campaña...	8 de marzo. Campaña...

(Fuente: información obtenida de las páginas web de las universidades andaluzas).

En el análisis de la información principal organizada en torno al menú de navegación comprobamos que es unánime que el primer “botón” de organizador de la información corresponda a la presentación de la Unidad de Igualdad. No obstante, en la Universidad de Córdoba encontramos la opción de “Novedades” en primer

lugar. Esta situación es solo a nivel de diseño de la página, ya que, aunque aparece en primer lugar, el primer “botón” en realidad es “Presentación”.

El resto de “botones” son discrecionales. Aun así, encontramos que siete de las Unidades de Igualdad cuentan con un botón específico para el Plan de Igualdad (la Universidad Pablo de Olavide lo sitúa en la posición novena), tres de ellas cuentan con un botón para el Plan de Acoso (la Universidad Pablo de Olavide lo sitúa en la posición décima) y tres de ellas cuentan con un botón denominado “Contacto” en el menú principal.

Finalmente, destaca que las universidades de Almería, Huelva y Córdoba no cuentan con un Plan para la Igualdad disponible en la web de la Unidad de Igualdad. Sin embargo, en el caso de la Universidad de Almería es uno de los enlaces con más protagonismo en la web, pero aún no se encuentra publicado. Por otro lado, la Universidad de Huelva es la única que no cuenta con la publicación del Protocolo contra el acoso.

### **3.4. Conclusión**

Las universidades andaluzas han recorrido un gran trayecto desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Un aspecto positivo es la diversidad con la que afrontan el reto de la igualdad y esta se demuestra en la variedad que se encuentra en el contenido y organización de información en cada una de las webs de las Unidades de Igualdad. Así pues, se encuentra que en todas las unidades se establece como objetivo general promover, desarrollar, trabajar o visibilizar políticas sobre la igualdad de género a través de los programas o estructuras necesarios para su puesta en práctica. Ahora bien, no en todas ellas estos programas o estructuras queda patentes de la misma forma. De este modo, en aspectos relevantes como en la accesibilidad al Plan de igualdad o el Protocolo contra el acoso, en la web de la Unidad de Igualdad, se comprueba que existen diferencias que afectan a toda la comunidad universitaria, ya que en algunos casos ni siquiera están publicados en la web.

Otra cuestión es que en la mayoría de universidades se debe navegar por la web de inicio para poder encontrar el acceso a la Unidad de Igualdad (sin acceso directo), de forma que una persona navegante que no la busque expresamente puede no conocer su existencia, por lo que pierde gran parte de la visibilidad de esta.

En algunas webs de las Unidades de Igualdad, ni siquiera aparece un teléfono de contacto para poder obtener información de forma rápida, de modo que se limitan a ofrecer un correo electrónico al que poder enviar las peticiones o sugerencias de la comunidad universitaria. No solo eso, sino que se percibe como otros elementos fundamentales para la visibilidad de la Unidades de Igualdad no acaban de tener la eficacia máxima en términos de visibilidad. Así pues, no todas las uni-



dades publican o comparten datos e informaciones, de forma habitual, en las redes sociales más utilizadas.

No obstante, en todas las webs analizadas se encuentra una sección dedicada a la recopilación de los eventos realizados, a lo largo de los últimos años, en relación con las políticas de igual de género, tanto en el seno de la universidad de referencia como en su comunidad. Este histórico es muy interesante y de gran utilidad, ya que permite ver cómo cada vez surgen más iniciativas que abordan el género como materia fundamental para la educación y formación de las personas que componen la sociedad.

El camino en el principio de la igualdad de oportunidades está iniciado y esperamos se puedan ir realizando mejoras que reviertan en la calidad de vida existente en las comunidades universitarias.

## Referencias bibliográficas

- Albert, M.<sup>a</sup> J. (2006). *La investigación educativa. Claves teóricas*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Bárcena, A., Prado, A., Abramo, L. y Pérez, R. (2016). I Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe Santo Domingo.
- Benlloch, I. M. (2007). “Actualización de conceptos en perspectiva de género y salud. Programa de Formación de formadores/as en perspectiva de género en salud”. *Materiales didácticos. Ministerio de sanidad y Consumo. Universidad Complutense de Madrid*, 20.
- Bozena, M. (2002). “The Evaluation of the Quality of Web-based Library Information Services. Quality in Libraries. Part Two”. *EBIB*, 2 [en línea]. Disponible en <http://www.eprints.rclis.org/archive/00005021/michalska.pdf>
- Buenadicha, M., Chamorro A., Miranda F. J. y González, O.R. (2001). “A New Web Assessment Index: Spanish Universities Analysis”. *Internet Research*, 11(3), 226-234
- Cech, E. A. y Blair-Loy, M. (2010). “Perceiving Glass Ceilings. Meritocratic Versus Structural Explanations of Gender Inequality Among Women in Science and Technology”. *Social Problems*, 57(3), 371-397.
- Elboj-Saso, C. E., Puigdemívol-Aiguadé, I. P., Soler-Gallart, M. S. y Valls-Carol, M. R. V. (2003). *Comunidades de aprendizaje: transformar la educación*. Barcelona: Editorial Graó, 177.
- España. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, junio de 2011, núm. 131. Disponible en: [http://www.boe.es/diario\\_boe/](http://www.boe.es/diario_boe/)
- España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2004, núm. 313. Disponible en: [http://www.boe.es/diario\\_boe/](http://www.boe.es/diario_boe/)
- España. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicado en BOE 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: [http://www.boe.es/diario\\_boe/](http://www.boe.es/diario_boe/)

- España. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2007, núm. 89. Disponible en: [http://www.boe.es/diario\\_boe/](http://www.boe.es/diario_boe/)
- Gosalbez, I. P. y Sarmiento, A. A. (2016). “La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos”. *Investigaciones Feministas: Papeles de Estudios de Mujeres, Feministas y de Género*, 7(2), 247-271.
- Gupta, N. y Sharma, A. K. (2003). “Gender Inequality in the Work Environment at Institutes of Higher Learning in Science and Technology in India”. *Work, Employment and Society*, 17(4), 597-616.
- Gutiérrez, E. y Osorio, P. (2008). “Modernización y transformaciones de las familias como procesos del condicionamiento social de dos generaciones”. *Última Década*, 16(29), 103-135.
- Herrera Morillas, J. L. (2001). “Presentación y organización de la información en los sitios web de las bibliotecas universitarias españolas”. En *La organización y representación del conocimiento: metodologías, modelos y aplicaciones: Actas del IV Congreso IS-KO-España, 25-27 abril*. Alcalá de Henares, Madrid.
- Holmes, M. (2002). *Web Usability and Navigation: A Beginner's Guide*. Londres: Osborne/McGraw-Hill.
- Kelly, B. y; Peacock, I. (1999). “Web Watching UK Web Communities: Final Report for the WebWatch Project”. *British Library Research Innovation Centre*, 146. Disponible en: <http://www.ukoln.ac.uk/web-focus/webwatch/reports/final/rtf-html/frames/report.html>
- Melo-Alves, F. M.<sup>a</sup> y Quiroa-Herrera, M.<sup>a</sup> L. (2007). “Análisis y evaluación de sitios web de bibliotecas nacionales: los casos de Brasil y de Portugal”. *Revista Española de Documentación Científica*, 30(2) 199-217. <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/viewFile/379/391>
- Olsina, L., Godoy, D. y Lafuente, G. (1999) “Assessing the Quality of Academic Websites: A Case Study”. *The New Review of Hypermedia and Multimedia*, 5, 81-103.
- Pinto, M., Alonso, J. L., Cordon, J. A., Fernández, V., García, C., García, J., Gómez, C., Zazo, A. F. y Doucet, A. (2004). “Análisis cualitativo de la visibilidad de las universidades españolas a través de sus páginas web”. *Revista Española de Documentación Científica*, 27(3), 345-370.
- Puy-Rodríguez, A. (coord.) (2016). *Científica en cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Recuperado de: [http://www.crue.org/Boletin\\_SG/2017/02.%20Febrero/Cientificas\\_en\\_cifras\\_2015.pdf](http://www.crue.org/Boletin_SG/2017/02.%20Febrero/Cientificas_en_cifras_2015.pdf)
- Reay, D., David, M. E. y Ball, S. J. (2005). *Degrees of Choice: Class, Race, Gender and Higher Education*. Stoke-on-Trent: Trentham Books.