

**LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE LAS
MASCULINIDADES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE
IGUALDAD MUNICIPALES. EL EJEMPLO DE ALICANTE,
ELCHE Y TORREVIEJA¹**

*INCLUDING THE PERSPECTIVE OF MASCULINITIES IN MUNICIPAL
PUBLIC EQUALITY POLICIES. THE EXAMPLE OF ALICANTE, ELCHE
AND TORREVIEJA*

Fernando Herranz Velázquez*

Universidad Miguel Hernández de Elche (España)

María Amparo Calabuig Puig**

Universidad Miguel Hernández de Elche (España)

Resumen

El presente estudio se analiza los Planes de Igualdad internos y externos de los tres municipios más poblados de la provincia de Alicante (Alicante, Elche y Torrevieja) con el fin de evaluar su enfoque hacia los hombres y las masculinidades. Metodológicamente hablando se ha realizado un estudio cuantitativo a través del análisis de contenido de los seis planes de igualdad (tres PI y tres PMIO) a través de la estructuración de cuatro categorías de análisis: “hombres”; raíz “mascul-”; corresponsabilidad / conciliación; y, por último, sexualidad. Los resultados obtenidos demuestran la necesidad de seguir trabajando en la incorporación de la mirada de las masculinidades al comprobar que, si bien aparecen mencionadas, su presencia no supone un cambio sustancial. Así mismo, se constata que en muchas ocasiones no se aborda este objeto desde la perspectiva de la construcción social de la masculinidad.

¹ Este trabajo se ha desarrollado en el marco del proyecto de investigación “Análisis de las políticas de igualdad en el ámbito local: medidas existentes y deseables para el trabajo con hombres y masculinidades en pro de la igualdad de mujeres y hombres” (POIGUALMASC), referencia 30-1-ID23, cuya IP es la Dra. Anastasia Téllez Infantes, y financiado por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

* Miembro del Observatorio de las Masculinidades de la Universidad Miguel Hernández de Elche (España). Doctor en Estudios Interdisciplinares de Género por la Universidad de Alicante (España). Licenciado en Historia por la Universidad de Salamanca (España).

** Miembro del Observatorio de las Masculinidades de la Universidad Miguel Hernández de Elche (España). Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Miguel Hernández de Elche (España) y máster en Estudios Interdisciplinares de Igualdad por la Universidad Rey Juan Carlos (España).

Palabras clave: Políticas públicas. Igualdad. Planes de igualdad. Masculinidades. Hombres.

Abstract

This study analyzes the internal and external Equality Plans of the three most populated municipalities in the province of Alicante (Alicante, Elche and Torrevieja) to evaluate their approach to men and masculinities. Methodologically speaking, a quantitative study was carried out through content analysis of the six equality plans through the structuring of four categories of analysis: “men”; “mascul-” root; co-responsibility / conciliation; and, finally, sexuality. The results obtained demonstrate the need to continue working on the incorporation of the masculinities perspective, given that, although they are mentioned, their presence does not represent a substantial change. Also, it was found that on many occasions this subject is not approached from the perspective of the social construction of masculinity.

Keywords: Public politics. Equality. Equality Plans. Masculinities. Men.

INTRODUCCIÓN

Cuando desde el movimiento feminista se habla de que lo “personal es político” se está yendo mucho más allá de un mero eslogan. Se expone que todas nuestras acciones, pensamientos y colectividades tienen una carga política, un impacto en las vidas de las personas -entre otras cosas-, por lo tanto, parece obvio remarcar que las políticas públicas tienen un impacto directo en la sociedad (Alarcón y Flores, 2024) y, en contra de lo que está marcado en el imaginario colectivo, las políticas municipales tienen un mayor impacto en el día a día de una población que las grandes macro políticas estatales, europeas o internacionales, aunque estas suponen el encuadre de acción y, en muchos casos, la obligación de actuar a los consistorios y administraciones locales.

En este sentido, las políticas de igualdad han estado dirigidas directamente a las mujeres con la intención de favorecer la reducción de la brecha de género en todos los niveles, aunque fundamentalmente laborales (Astelarra, 2005, 2009), pero hasta épocas recientes no se han empezado a desarrollar políticas que no solo fueran una especie de parche, sino que intentaran atajar la raíz del problema: la dominación masculina y el orden patriarcal, intentando promover un cambio en los hombres (Bustelo y Lombardo, 2009). En este sentido, y como se verá más adelante, en España apenas ha existido una incorporación de los hombres y las masculinidades como objeto de reflexión a las políticas públicas de igualdad (Alonso, 2021; CEPAIM, 2021), aunque sí que son una de las principales reivindicaciones del movimiento de los hombres por la igualdad, como muestra el *Manifiesto Políticas de Igualdad dirigidas a Hombres*² (AHIGE), donde se hace hincapié en la necesidad de trabajar con hombres y masculinidades desde una perspectiva crítica y feminista.

Por ello, y con el fin de conocer qué tipo de políticas se están haciendo sobre masculinidades y hombres, planteamos este estudio que consiste en analizar los planes de igualdad internos (PI), dedicados a la plantilla laboral y funcionaria de los consistorios, y los planes de igualdad municipales (PMIO), destinados a la ciudadanía del municipio de tres municipios (Alicante, Elche y Torrevieja) de la provincia de Alicante.

Estos tres municipios son los tres grandes núcleos poblacionales de la provincia alicantina, representando el 34,70% de todos los habitantes -censados- de los 141 municipios que tiene

² <https://ahige.org/filosofia/claves/politicas/>

Alicante. Entre los tres suman un total de 676.865 ciudadanos y ciudadanas, siendo Alicante el primero (349.282), seguido por Elche (238.293) y, por último, Torrevieja (89.290)³.

Estas tres ciudades cuentan, además, con planes de igualdad, tanto PI como PMIO, en vigencia⁴, por lo que las políticas y acciones propuestas en su texto están actualizadas -teóricamente- a las últimas aportaciones y agendas políticas feministas. Este hecho es fundamental porque, como se ha mencionado antes, las políticas que involucran a los hombres y las masculinidades desde una perspectiva feminista no han sido una realidad hasta hace pocos años.

Tabla 1. Temporalidad de los PI y los PMIO analizados

Municipio	PI	PMIO
Alicante	2022-2025	2019-2021
Elche	2022-2025	2021-2024
Torrevieja	2021-2024	2024-2027

Fuente: elaboración propia

Objetivos

El objetivo principal que nos hemos propuesto es analizar la presencia de acciones y actuaciones dirigidas a trabajar con hombres y su masculinidad, así como propuestas que sin tratar directamente este tema implican un cambio en las relaciones entre hombres y mujeres, como pueden ser la corresponsabilidad, destinadas a alcanzar un mayor grado de igualdad social.

Esto nos ha conducido a varios objetivos secundarios como pueden ser:

Planes de Igualdad Municipales:

- Conocer que porcentaje del total de acciones del PMIO van dirigidas a trabajar con hombres y/ masculinidades.

³ Fuente: revisión del padrón municipal de habitantes de la Diputación Provincial de Alicante. <http://documentacion.diputacionalicante.es/censo.asp>

⁴ La única excepción es el PMIO de la ciudad de Alicante que se encuentra prorrogado desde el año 2021.

- Indagar si tienen presencia los niños y los ancianos, es decir, los márgenes de la masculinidad normativa, en estas propuestas de acción.
- Buscar si existen planteamientos destinados a hombres con diferentes discapacidades; es decir, si se tiene en cuenta la perspectiva de género en las personas con discapacidad.
- Analizar si se abordan desde estos planes actuaciones destinadas a la sexualidad y, en este sentido y teniendo en cuenta la gran presencia de mujeres en contextos de prostitución y la existencia de burdeles y pisos destinados a estas actividades en estos municipios, indagar si se aborda desde los planes medidas destinadas a varones consumidores de prostitución.

Planes de Igualdad internos:

- Analizar qué peso tienen estas medidas en el cómputo general de acciones del PI.
- Analizar si se incorpora la perspectiva de las masculinidades más allá de las formaciones.
- Y, por último, indagar si existen medidas para que los hombres se involucren en el proceso de conciliación laboral y familia.

La hipótesis con la que partimos en este trabajo es que las políticas públicas sobre igualdad apenas tienen contenido para trabajar con hombres y las masculinidades; y, en el caso de que existan, suelen estar relacionadas o mencionadas en los ejes de corresponsabilidad y conciliación, debido a que los últimos programas macropolíticos han puesto el foco en esa dirección.

METODOLOGÍA

El presente estudio tiene como finalidad analizar las medidas y acciones concretas que se recogen en los planes de igualdad, tanto internos (PI) -destinados a la plantilla de trabajadoras y trabajadores- como externos (PMIO) -destinados a la ciudadanía- sobre hombres y masculinidades de los tres núcleos más poblados de la provincia de Alicante (Alicante, Elche y Torrevieja).

Para dicho trabajo se ha utilizado una metodología cuantitativa que, tras efectuar la recopilación, filtrado y tabulación de la información recogida en los seis planes de igualdad

(3 PI y 3 PMIO), ha permitido elaborar una serie de tablas con la que efectuar la presentación de la información clave por plan de igualdad por municipio de la muestra estudiada.

Para analizar los planes de igualdad se acudió al análisis de contenido con enfoque cuantitativo que consiste en crear categorías y clasificar los datos presentes en determinados documentos, leyes, etc. acorde con ciertas categorías de análisis preestablecidas según los objetivos de la investigación. Por ello, la revisión documental de las medidas destinadas a hombres y masculinidades de los Planes de Igualdad (internos y externos) se ha realizado a través esta técnica de análisis de contenido, para la cual ha sido preciso establecer categorías tales como: hombres, masculinidad, población masculina, varones, niños, virilidad, paternidad, etc., generando códigos conforme se iban revisando los propios datos y planes. Se han buscado y cuantificado estadísticamente estas categorías de análisis tanto en las áreas de contenido, como en los objetivos transversales y específicos de cada área de cada plan de igualdad (PI y PMIO).

El análisis de contenido nos ha parecido un procedimiento de investigación adecuado para organizar y analizar una gran cantidad de información relativa a los planes de igualdad seleccionados.

Entendemos que el análisis de contenido es una técnica, un procedimiento de análisis (que podría incluir diversas técnicas en sí (Krippendorff, 1990, 2013; Bardin, 1986, 1996). Esta metodología de análisis (de planes de igualdad internos (PI) y de planes de igualdad externos (PMIO) desarrollada a lo largo de este estudio se ubica, en el ámbito de lo descriptivo, pretendiendo descubrir los componentes básicos de un fenómeno determinado extrayéndolos de un contenido dado (López 2002, 168).

Para algunos autores como Fernando López “se puede considerar el análisis de contenido como una forma particular de análisis de documentos. Con esta técnica no es el estilo del texto lo que se pretende analizar, sino las ideas expresadas en él, siendo el significado de las palabras, temas o frases lo que intenta cuantificarse” (2002: 173).

Para otros, el análisis de contenido es una técnica de investigación que pretende ser objetiva, sistemática y cuantitativa en el estudio del contenido manifiesto de la comunicación (Berelson, 1952); es un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a “discursos” (contenidos y continentes) extremadamente diversificados (Bardin, 1986: 7), es decir, “el

análisis de contenido es un conjunto de técnicas, con procedimientos sistemáticos descriptivos sobre contenidos de mensajes con la finalidad de realizar inferencias respecto a las condiciones de producción como al contenido manifiesto que presentan (Bardin, 1986: 7).

Esta definición del análisis de contenido como “el conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones tendentes a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (contexto social) de estos mensajes” de Bardin (1986) es compartida por otros autores (Ruiz, 2021).

Podría decirse pues que “el factor común de estas técnicas múltiples y multiplicadas -desde el cálculo de frecuencias suministradoras de datos cifrados hasta la extracción de estructuras que se traducen en modelos- es una hermenéutica controlada, basada en la deducción: «la inferencia»” (López, 2002: 173).

Los resultados de estas búsquedas se presentan con tablas y gráficos que permitan el análisis cuantitativo de este tipo de medias objeto de nuestro estudio. Posteriormente se efectúa una comparación de los municipios tanto de las variables contenidas en los planes de igualdad municipales y externos.

La estructura de estas categorías es la siguiente:

- La primera categoría, la hemos denominado 1.- categoría “hombre”⁵ y dentro de ella se presentan las partes de cada plan donde se nombran los siguientes términos: hombre (s) / varón (es) / niño (s) / adolescente (s) / padre(s) / anciano
- La segunda categoría, denominada 2.- raíz “mascul-” recoge las apariciones de las palabras que contienen “mascul-”, tales como: masculino (s) / masculina (s)/ masculinizado (s) / masculinizada (s)⁶ / nuevas masculinidades / masculinidad / masculinidades / masculinidad alternativa / masculinidades igualitarias / población masculina / masculinización
- La tercera categoría, la hemos denominado 3.- corresponsabilidad / cuidados, y dentro de ella hemos englobado los términos relacionados con los cuidados y la

⁵ Se han excluido del análisis todas aquellas referencias que hacen alusión a “igualdad entre mujeres y hombres” o semejantes.

⁶ También hemos englobado en esta búsqueda su contrario “feminizada(s)”.

corresponsabilidad, por ejemplo: cuidado (s) / cuidador / corresponsabilidad / conciliación.

- La cuarta categoría la hemos denominado 4.- sexualidad⁷, y dentro de ella hemos englobado términos tales como: prostitución / porno / pornografía / sexual.

MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

Nos acercamos al objeto de estudio propuesto desde los estudios críticos y feministas de las masculinidades (Hearn *et al.*, 2004); es decir, no interesa -o no solamente- realizar un discurso descriptivo sino analizarlo en las estructuras sociales de la desigualdad y, como marca Bakea Alonso, realizarlo desde un enfoque constructivista encaminado hacia la transformación social (2021).

Como investigación que se encuadra en los estudios críticos y feministas de las masculinidades, partimos del conocimiento generado por una larga genealogía de investigadoras feministas, de los conceptos clave de la teoría como son el sistema sexo/genero (Rubin, 1986; Amorós, 2000) o el “contrato sexual” (Paterman, 1995), pero la categoría principal de análisis es el género, entendido tanto como la configuración histórica y elemental del poder (Segato, 2016), como la construcción sociocultural que asigna a las personas unos determinados roles, estereotipos y arquetipos en función de una clasificación dicotómica y reduccionista de la concepción del sexo biológico, elemento que, como muestra Joan W. Scott (1990) fluctúa en el tiempo y en el espacio histórico. A pesar de que en los últimos años se haya desarrollado una crítica en torno a esta categoría de análisis, sobre todo por su utilización acrítica, esencialista, universalista, binarista e inmóvil (Boydston, 2008; Scott, 2008a; Krylova, 2016), el género como herramienta sigue siendo útil, aunque solo si la entendemos de manera flexible (Blasco, 2020). Como afirma Joan W. Scott (2008b: 1429): “Cuando el género es una pregunta abierta sobre cómo estos significados se establecen, qué significan y en qué contextos emergen, sigue siendo una categoría útil de análisis histórico”. A partir de esto, nos acercamos a las masculinidades a partir de la conceptualización que hizo Connell (1995) y de su división jerárquica, así como de las conceptualizaciones de la dominación masculina de Bourdieu (2000).

⁷ En este aspecto no se han tenido en cuenta aquellas referencias sobre sexualidad destinadas únicamente hacia las mujeres en donde no haya una interpelación (directa, indirecta o interpretable) a los hombres.

Teniendo en cuenta este marco teórico sobre el que nos vamos a desenvolver, y antes de pasar a especificar la situación de las políticas públicas sobre hombres y masculinidades, creemos oportuno especificar sobre qué marco normativo se desarrollan las políticas públicas de igualdad.

Marco normativo multinivel para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático.

Desde mitad del siglo XX, fundamentalmente, y desde diferentes instituciones se ha desarrollado un marco legislativo multinivel en materia de igualdad dirigido a eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres.

En sus inicios reconocimiento desde el paradigma del reconocimiento formal y del Derecho “blando”, articulándose principalmente en declaraciones de intenciones, compromisos amplios y recomendaciones. Con el tiempo se observarán avances en la articulación de mecanismos concretos para su materialización efectiva. Sobre dicha evolución se reflexionará en el presente apartado.

a) Desarrollo en el ámbito internacional

La Carta de Naciones Unidas -1945-, artículo 1, constituyó como propósitos de la ONU fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos y la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Posteriormente, la igualdad de género se incorporó al marco Internacional mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), lo que supuso el reconocimiento de que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Art. 1) y que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción

alguna de raza, color, sexo, idioma o religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (*CEDAW*), de 18 de diciembre de 1979, ratificada por España en 1983, adoptó también medidas con la finalidad de contribuir a la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorgó legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres (Art. 4). Esta convención marcó el camino a los estados para establecer medidas legislativas que tengan por finalidad alcanzar la igualdad real.

Asimismo, resultan de gran importancia las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), Beijing (1995). Será en esta última, IV Conferencia de Naciones Unidas sobre las Mujeres, donde se dio un avance sin precedentes, pues supuso la toma de conciencia por parte de la comunidad internacional sobre la necesidad de contar con la participación plena de las mujeres, en todos los ámbitos, para alcanzar el pleno desarrollo económico y social. La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

En este sentido, habría que destacar la incorporación de la estrategia de actuación denominada *gender mainstreaming* o transversalidad de género, que consiste en la incorporación de la sensibilidad de género como herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas. En lo referido a los hombres, cabe señalar el punto 25: “Alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad”.

b) Desarrollo normativo europeo

En el ámbito legal europeo, el principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye una pieza clave en los textos fundamentales de la Unión Europea, tanto en el Tratado de la Unión Europea (TUE) de 1993 o el de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Carta de Niza, 2000). Del mismo modo también ha estado -y sigue estando- presente en las normativas derivadas de Europa, como en las Directivas, por ejemplo, en la 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación; o en reglamentos como el

número 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Toda esta normativa tiene como objeto el fomento de la participación igualitaria en la vida social, obteniendo con ello un importante efecto en la evolución de la igualdad de oportunidades en los Estados miembros. Las Naciones Unidas centran ahora su labor de desarrollo a nivel mundial en la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS-. Dichos objetivos buscan garantizar la igualdad efectiva desde la lógica de la transversalidad. Además, uno de ellos está dedicado específicamente a la igualdad de género. Concretamente el Objetivo 5 está orientado a “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”. A su vez este objetivo se compone de cinco metas, de entre las cuales destacar la 5.c: Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género. Asimismo, se deben hacer mención a la necesidad de entender los ODS desde la interconexión y la transversalidad. Conectando el ODS 5 con el resto.

c) Desarrollo normativo estatal

El primer marco que rige los principios de igualdad en el estado español es la Constitución Española de 1978, donde se reconoce la igualdad como uno de los valores superiores. En su artículo 1.1 se establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Seguidamente el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación (igualdad formal), y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas (igualdad material/real).

De acuerdo con la igualdad del artículo 14, concebida en sentido formal, se exige la igualdad de trato, que limita la actuación de los poderes públicos: ante supuestos de hecho iguales, han de ser aplicadas consecuencias jurídicas también iguales.

De forma complementaria, el artículo 9.2 -igualdad en sentido material- implica un llamamiento al legislador a articular medidas diferentes ante situaciones *de facto* desiguales. En

este contexto es donde se argumentan las medidas de acción positiva: Este trato diferenciado, justificado y proporcionado no entrará en contradicción con el principio de igualdad formal, sino que asegurará su cumplimiento.

De los mandatos constitucionales expuestos, y ante la necesidad de implementar medidas concretas sobre igualdad (Alonso, 2021; Roldan, 2006) cabe enumerar las siguientes normas:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, concretamente especificado en la Disposición adicional séptima relativa a Planes de Igualdad.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la ocupación.
- Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras medidas en los ámbitos de la seguridad social y económico.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, que reconoce este tipo de violencia como el símbolo más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Esta normativa marcó un antes y un después en la materia al atender a su configuración social y reconocerla como fenómeno estructural. Sus objetivos son prevenirla, sancionarla y erradicarla. Aunque tiene ciertas limitaciones, como que solo se considera violencia de género la que se produce en el contexto de una relación sentimental, presente o pasada, fue una ley pionera que supuso un avance muy importante en la consideración de este tipo de violencia como un elemento estructural.

En conexión cabe señalar que, con el objetivo de reforzar la efectividad de dicha norma, se aprobó el Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017), este incluía medidas en todos los ámbitos y recursos para la erradicación efectiva de dicha problemática. Este Pacto supuso un punto de inflexión en el consenso y actuación de los poderes públicos para la erradicación de la violencia de género en todas sus formas y subraya el papel de las entidades locales como nivel clave para la implementación de estas políticas públicas.

Posteriormente, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Esta ley se articula desde la lógica de la transversalidad, con el objetivo de permear en todos los ámbitos. Se caracteriza por su enfoque dual: por un lado, intenta atajar discriminaciones concretas, y por otro, trata la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social.

Resulta fundamental señalar que en dicha norma se reconocerá la creación de los Planes de Igualdad, que se consolidarán como herramientas clave en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad al constituirse como un instrumento que pretende la integración de la igualdad, principalmente, laboral tanto en el ámbito público como el privado, aunque también se ha extendido a las relaciones entre administraciones, entidades, y ciudadanía.

El objeto de aplicación de dichos planes, su envergadura, capacidad de análisis y su obligatoriedad ha ido mutando a través de diferentes cambios normativos expuestos a continuación.

En el caso concreto de los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, el artículo 64 de la LOI contempla expresamente el mandato del Gobierno para la aprobación, al inicio de cada legislatura, de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (AGE) y en todos aquellos organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Plan que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. A partir de este artículo se orquesta el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, concretamente especificado en la Disposición adicional séptima relativa a Planes de Igualdad, donde se especifica: “las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos

ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Con la finalidad de materializar efectivamente los objetivos de la LOI se aprueba el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la ocupación. En dicha norma se reconoce la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un derecho básico de las personas trabajadoras. Este mismo derecho debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido determina que los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Como puntos clave de este Real Decreto se podría destacar lo siguiente:

- Extiende, de forma progresiva –hasta marzo de 2022-, la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- Crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, y amplía el contenido mínimo de los mismos.
- Introduce el concepto de “trabajo de igual valor” y las valoraciones de puestos de trabajo.
- Incorpora la implementación de los registros salariales, además de las auditorías salariales.
- Conlleva avances en la equiparación de los permisos de ambos progenitores.

Con el objetivo de incorporar y concretar dichos cambios se aprobará el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Aúna e incluye mejoras relativas a la eficacia y seguridad jurídica de los planes de igualdad. En esta misma fecha se aprueba también el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que nace gracias a la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, incorporando el Principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

Posteriormente, ante las consecuencias de la pandemia de la COVID-19, se aprobó el Real Decreto Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras medidas en los ámbitos de la seguridad social y económico.

d) Desarrollo normativo autonómico de la Comunidad Valenciana

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (1982), en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En su artículo 10, dedicado a los criterios de actuación de la Generalitat, hace mención específica, por un lado, a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; y por otro a la protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas.

Su artículo 11 indica que la Generalitat, como reafirmará después la Carta de Derechos Sociales (2012), velará en todo caso para que las mujeres y hombres pueden participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

La Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que se adelantará cronológicamente a la LOI estatal, se aprobó con el objetivo de establecer una serie de medidas y garantías en la Comunidad Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad.

En su preámbulo expone que “la necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual

como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres”.

En cuanto a sus áreas de actuación destacan el ámbito laboral, la Administración Pública, la educación para la igualdad, el cuidado de personas dependientes, la violencia de género, las nuevas tecnologías, la sociedad de la información y la participación en asuntos públicos.

Considera el ámbito laboral de máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social presta una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo. Reconoce que el origen de la misma se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

Asimismo, incide en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Expone la norma que resulta necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

En su artículo 4 titulado *Principios rectores de la acción administrativa* establece que:

1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.
2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.

En materia de planes de igualdad el artículo 20 indica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y, añade, que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

Además, esta norma se adelantará a la estatal –LOI- en el abordaje de temas tan clave como: los informes de impacto de género; la feminización de la pobreza; la discriminación salarial; la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo; la imagen de las mujeres y la perpetuación de roles en los medios de comunicación; el acoso sexual; la representación paritaria; el lenguaje sexista o la feminización de la pobreza.

Hay que destacar la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. El objetivo último es el de lograr la erradicación de cualquier tipo de violencia, en su expresión más amplia, en cualquier ámbito social, que tenga su fundamento último en la condición de mujer, aunque externamente pueda venir disfrazada de cualquier otro fundamento o connotación cultural, religiosa, tradicional o de cualquier tipo.

Dicha norma conceptualiza la violencia de género desde una perspectiva amplia, intentando responder tanto a las necesidades de las mujeres y niñas víctimas de violencia física, psíquica

y/o sexual, como a las necesidades de estas que han sido expuestas a mutilación genital o trata con el fin de su explotación sexual. También, establece actuaciones en el ámbito laboral que constituyen una apuesta decidida para fomentar la independencia económica de la mujer como uno de los elementos necesarios para conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. Reconoce que el acceso al empleo y las medidas que lo fomenten constituye una prioridad, y en este marco, además de la actuación de la Generalitat, los restantes agentes sociales tienen también un papel importante y decisivo, de ahí que uno de los principales instrumentos para conseguirlo sea la implicación de todos ellos, a través de la negociación colectiva o el establecimiento de convenios y acuerdos.

En lo que respecta a la Ley 4/2021 de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública valenciana cabe subrayar su artículo 2 en el que establece, entre los principios y fundamentos de actuación de la función pública, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como no discriminación en todas sus facetas, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en las tareas derivadas de la vida personal. También, en su artículo 60 recoge la igualdad de oportunidades entre ambos sexos como principio en el acceso al empleo público. Indicando en el artículo 61c que “todos los programas de materias deberán incluir contenidos sobre el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública”. En el artículo 97, entre los deberes del personal empleado público establece el de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Políticas públicas en materia de masculinidades ¿De la inclusión indirecta a la mención expresa?

Como se ha expuesto, en el punto 25 de la Declaración de Beijing (1995) se señalaba la necesidad de “alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad”. En esta línea, por parte del primer Ministerio de Igualdad del gobierno de España (2008-2010) se establecieron, con Miguel Lorente Acosta como Delegado de Estado contra la Violencia de Género, una serie de programas dirigidos especialmente a hombres y personas jóvenes para promover un modelo más favorable de convivencia familiar. Sin nombrar, eso sí, la masculinidad o la corresponsabilidad de manera específica, pero adelantándose a lo que se expuso en el Convenio de Estambul (2011) como una estrategia fundamental para abordar las violencias hacia las mujeres y las niñas (Alonso, 2021). Sin embargo, estas medidas también han recibido críticas por su improvisación y por

la incorporación de los hombres en las políticas de igualdad, pero solo citándolos cuando resulta inevitable, sin impulsar medidas concretas, como el caso del I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombre en Andalucía 2010/2013, como desarrolla José Ángel Lozoya (2012).

En este sentido, cabe acudir a la publicación *Comparativa internacional en políticas de masculinidades* (2021), estudio promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, realizado por la Fundación CEPALM. En el mismo se señala las conclusiones a las que llega Ander Bergara, coordinador del programa Gizonduz (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer) y pionero en el trabajo con hombres desde las administraciones públicas, en uno de los grupos triangulares del estudio: “parece haber un consenso sobre la necesidad de involucrar a los hombres en la igualdad, pero no hay apenas políticas públicas enfocadas de manera específica a ellos” (2021, 65).

Bergara (2021) apunta a varias razones que podrían estar detrás de esta escasez de políticas orientadas a hombres: La falta de demandas por parte de los hombres; la no consideración como algo prioritario por parte de quienes tienen el poder de diseñar estas políticas; el miedo de quienes sí lo consideran importante en no saber cómo hacerlo; y el temor a entrar en confrontación con parte del movimiento feminista.

En los Planes de igualdad los hombres, en general, no aparecen como destinatarios de medidas concretas. Suelen tener una mayor presencia, cuando la tienen, en los Ejes de Conciliación/Corresponsabilidad y, en particular, en relación con el permiso de paternidad. Aunque progresivamente van apareciendo con mayor asiduidad acciones para la formación de masculinidades alternativas. También se señala que los planes no incluyen diagnósticos para saber qué les pasa a los hombres, qué opinan o cuáles son sus prácticas.

No obstante, a pesar de esta clara necesidad que sigue imperando de involucrar de manera efectiva a los hombres y las masculinidades en los planes y las políticas públicas de igualdad, la realidad nos muestra como han existido proyectos dedicados a este fin. No podemos dejar pasar la oportunidad de nombrar algunos ejemplos de acciones municipales que involucran a los hombres en la igualdad, como el programa pionero a nivel municipal de Hombres por la igualdad del Ayuntamiento de Jerez, que arrancó José Ángel Lozoya y que en la actualidad coordina Daniel Leal; el denominado como “El Valle de la Igualdad” en la provincia de

Alicante, formado por Aspe, Hondón de las Nieves, Monforte del Cid, Novelda y La Romana, o la Red de Municipios de Hombres por la Igualdad de la provincia de Valladolid. También hay que destacar, ya a nivel autonómico, el programa Gizonduz para promover la implicación de los hombres por la igualdad, dependiente de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (AHIGE, 2008).

A nivel estatal también existen medidas que, sin ser exclusivamente para hombres, incluyen líneas de trabajo destinadas a los mismos, como es el caso del III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que recoge la agenda política en materia de igualdad para el periodo 2022- 2025, donde se incorpora, en su eje de intervención 4: “Un país con derechos efectivos para todas las mujeres”, el siguiente objetivo estratégico: “Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo las desigualdades de género, en interacción con otros vectores de discriminación, en todos los ámbitos de la vida” (p. 74). Éste, a la vez, contiene la línea de trabajo I: Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica. O, por supuesto, el Plan Corresponsables que detallaremos, por su importancia actual, en el siguiente apartado.

a) El Plan Corresponsables ¿un punto de inflexión?

El Plan Corresponsable, que constituye como una nueva política pública residenciada en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad en el año 2020, tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo del artículo 44 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias.

El desafío está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad. Sistemas que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social y desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango y protección de otros Derechos Humanos en nuestro país.

En Plan Corresponsables se desarrolla en colaboración con las Comunidades y Ciudades Autónomas, responsables competenciales de la puesta en marcha de tres de sus cinco ejes: la creación de bolsas de cuidado profesional que faciliten la conciliación de familias con hijas e hijos menores de 16 años, el fomento del empleo y la certificación de la experiencia profesional de cuidado no formal.

En el caso concreto de las subvenciones que las administraciones locales han recibido para el año 2024 dentro de este Plan del Ministerio de Igualdad, que salió publicada el 17 de mayo de 2024 en el BOE Núm. 120, Sec. III Pág. 56878, se recoge una línea de trabajo dedicada a trabajar con hombres y masculinidades. Concretamente nos referimos a la línea 3: acciones de formación y sensibilización en corresponsabilidad y cuidados destinados a impulsar masculinidades corresponsables, (donde cada ayuntamiento beneficiario ha de destinar al menos el 3% obligatoriamente -antes de que finalice 2025- a “planes de formación en corresponsabilidad y cuidados destinados a los hombres”).

Cabrá evaluar en el futuro los resultados de la implementación del Plan Corresponsables y medir, en la medida de las posibilidades, su recorrido e impacto. Sin embargo, su mera existencia ya parece conllevar un punto de inflexión en materia de políticas públicas de igualdad, incorporando a los hombres como agentes de transformación social.

En definitiva, se ha avanzado considerablemente en el reconocimiento normativo de la necesidad de la consecución efectiva-material de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, llegando ya a incluir, aunque de manera incipiente, a los hombres como agentes activos en la consecución de estos objetivos, además de articularse medidas concretas destinadas a los hombres. Las entidades locales juegan un papel fundamental en este sentido, pues abanderan la materialización y concreción de las citadas políticas públicas de igualdad, especialmente desde sus planes de igualdad. Obviamente aún se aprecian carencias en la materialización de la igualdad real, éstas se pondrán de relieve en el presente estudio con el objetivo de proponer mecanismos de mejora.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Tras la búsqueda y análisis de contenido realizado en los planes de igualdad seleccionados pasamos a comentar algunos resultados que nos parecen relevante. Esta exposición se diferenciará en dos partes: una primera destinada a comentar los PI; y, por segundo lado, los resultados de los PMIO. A continuación de estos, se realizará un comentario comparado y conjunto de los resultados obtenidos.

Resultados de los PI

En cuanto a los planes de igualdad destinados a la plantilla laboral y funcional de los consistorios que, como se ha mencionado antes, es una obligatoriedad de las Administraciones Públicas (LOI 3/2007; RD 5/2015) encontramos que en las categorías analizadas en los tres PI existen alguna medida, acción o mención a las masculinidades y/o a los hombres; varias menciones a la conciliación y la corresponsabilidad; y, por último, alguna cuestión relacionada con el acoso sexual. Sin embargo, estos datos *per se* no nos dice el nivel de integración real de la perspectiva de las masculinidades en los PI.

Tabla 2. Resultados de las categorías analizadas en los PI

Municipio	“Hombre”	“Mascul-”	Corresponsabilidad	Sexualidad
Alicante	1	4	12	5
Elche	2	6	4	4
Torreveija	3	2	5	3

Fuente: Elaboración propia

En el ayuntamiento alicantino solo se hace una mención en la categoría “hombre”, y es para afirmar que se tomarán medidas para alcanzar la paridad (que según la LOI se establece en un porcentaje 60%-40%) en los puestos de trabajo donde exista una subrepresentación de uno u otro sexo, mención que va en consonancia con la Medida 6.3.8 (Línea estratégica 6.3 Promoción y política retributiva) que hace referencia a la feminización y masculinización de las categorías profesionales. En este elemento es en el que se centran tres de las cuatro referencias que existen en este PI sobre la raíz “mascul-”. La única acción encaminada a los hombres no la encontraremos hasta el eje de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y social.

En este último eje mencionado, que corresponde fundamentalmente a los resultados de la categoría 3.- Corresponsabilidad / conciliación, es donde nos encontramos con uno de los grandes vacíos y que rompen con parte de la hipótesis con la que partíamos. Del total de 12 menciones sobre corresponsabilidad, conciliación y cuidados que hemos realizado, solo en una medida nos encontramos con que se interpela al trabajo con los trabajadores del consistorio. Nos referimos concretamente al objetivo de la medida 6.6.9 (Línea estratégica 6.6. Conciliación y Corresponsabilidad) y lo único que se propone realizar es una campaña de sensibilización dirigida a la plantilla masculina del ayuntamiento. Una única medida de un total de 18 acciones contempladas en este eje estratégico en el PI de Alicante. Este vacío todavía es más palpable en la categoría 4.- Sexualidad. Del total de 9 acciones de este eje, el análisis realizado nos ha devuelto cinco acciones que serían susceptibles de intervención con varones. Sin embargo, en ninguna de estas medidas se ha encontrado mención alguna, directa o indirectamente, a los hombres. Lo más cercano a abordar la problemática desde la perspectiva de las masculinidades que podemos detectar es un seminario sobre acoso sexual en el que en uno de los módulos se instruirá a la plantilla sobre la violencia machista en el ámbito laboral, aspecto que tocará, aunque sea de manera superficial, a los hombres y las masculinidades, pero no lo podemos afirmar.

En el caso del consistorio de la ciudad ilicitana nos encontramos con más menciones en las dos primeras categorías que en la capital alicantina. Aunque en acciones concretas solo podemos destacar dos, la acción 48 (Eje 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo) y la acción 59 (Eje 10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina), que van destinadas a la formación de los varones en departamentos con una gran masculinización, como las Brigadas, la Policía Local o las de Desarrollo Tecnológico. El resto de las menciones, tanto de “hombres” como de “mascul-” están dirigidas a mujeres en puestos de trabajo o departamentos de gran masculinización, ninguna de ellas a departamentos feminizados.

En el apartado de corresponsabilidad, de los cuatro resultados del análisis ninguno hace referencia directa a trabajar en este aspecto con los hombres, ni en la concienciación de la plantilla masculina ni en las medidas de la empresa, en este caso el ayuntamiento, para potenciarlas. Por último, y al contrario que en el caso alicantino, en las medidas que se desprenden del apartado 4.- Sexualidad encontramos que de las cuatro acciones resultantes del análisis dos de ellas están destinadas a formaciones, tanto teóricas como prácticas, a la

sensibilización y a la detección en materia de acoso sexual en las áreas que se encuentran especialmente masculinizadas, con especial interés en formar a los varones de dichas áreas. Por último, en el caso del PI de Torreveja, nos encontramos en las dos primeras categorías con cuatro acciones (una de ellas aparece tanto en la categoría 1 como en la 2) que hacen referencia a los hombres de la plantilla laboral y funcional del consistorio, siendo de los tres casos analizados la que más aportaciones hace en este sentido en los bloques de “hombre” y “mascul-”. Destacan tres acciones que van dirigidas a paliar las desigualdades existentes en departamentos masculinizados y feminizados, así como a realizar acciones positivas hacia el sexo menos representado, tanto en las contrataciones como en las promociones. También, mencionar por su singularidad en los PI analizados la acción 7.1 (Eje 7. Salud Laboral) donde se insta al servicio de prevención de riesgos laborales a realizar la evaluación de riesgos desagregada por sexos para poder establecer medidas de prevención específicas para hombres y para mujeres.

Sin embargo, estos puntos positivos en comparación con los otros dos PI de la muestra se desvanecen en los siguientes bloques. Si bien encontramos medidas que hagan referencia a la conciliación y la corresponsabilidad, así como al acoso sexual, donde puede ser interpretable la implicación de los hombres de la plantilla, no hay ninguna acción concreta en estos dos bloques dirigidas a trabajar con varones y/o su masculinidad.

Resultados de los PMIO

Los planes municipales de igualdad, a nivel de políticas públicas, resultan de más interés que los PI, pues éstos no dejan de ser unos planes de “empresa” aplicados a un ente público. Sin embargo, los PMIO van dirigidos, teóricamente, a cambiar las estructuras de desigualdad de género y dominación masculina a nivel social, cultural y de ciudadanía.

Estos planes, al contrario que sus homólogos internos, no son obligatorios por ley, aunque sí muy recomendables y cada vez más asentados en las ciudades del estado español. En este sentido, aunque sí que se encuentran mínimamente reglamentados, no existe una normativa que establezca punto por punto los contenidos y la estructura de estos planes externos, aunque siguen en gran medida la estructuración de los PI, por lo que se desarrollan diferentes ejes de acción o ejes estratégicos, dificultando en algunos casos el estudio comparado.

Llama la atención, de los tres PMIO analizados, como el único que rompe la homogeneidad –en cuanto a la estructura básica del plan– es el de la ciudad de Elche, puesto que no recoge entre sus páginas el diagnóstico previo, ni siquiera un resumen del informe. Este aspecto creemos que es fundamental, no solo porque es necesario para saber qué medidas aplicar y qué eje estratégico potenciar dependiendo de las necesidades de la ciudadanía y las realidades municipales, sino que creemos que puede restar valor al propio documento presentado y aprobado por el consistorio ilicitano al no conocer el motivo de proponer las acciones o los objetivos.

Una vez aclarado este aspecto, los resultados del análisis de contenido de los 3 PMIO analizados son los siguientes:

Tabla 3. Resultados de las categorías analizadas en los PMIO

Municipio	“Hombre”	“Mascul-”	Corresponsabilidad	Sexualidad
Alicante	4	2	12	11
Elche	2	3	1	9
Torrevecija	2	1	5	2

Fuente: Elaboración propia

En el caso alicantino nos encontramos con cuatro acciones concretas que interpelan directamente a los hombres en la primera categoría analizada: dos en el apartado de corresponsabilidad que comentaremos más adelante; y otras dos que están relacionadas con el ámbito de la salud (Acción 7.1.1.1 y Acción 7.1.1.2, del Área 7. Salud y Deporte) en las que se propone la creación de materiales y herramientas para las personas profesionales de estas áreas que les ayude a reconocer la influencia diferencial del género en la salud de mujeres y hombres, y también una campaña de sensibilización dirigida a la población para informar sobre estas mismas influencias del género y cómo condiciona en la salud. Unas acciones que van encaminadas, por un lado, a reforzar en el imaginario colectivo que los hombres también tenemos género y que esto no es sinónimo de mujeres –aspecto fundamental en la teoría de las masculinidades críticas– y, por otro, a poner en valor, como dice Beatriz Ranea (2021), que la masculinidad es un problema también de salud pública y que el sesgo de género también afecta negativamente en la salud de estos varones (Keijzer *et al*, 2022).

En la segunda categoría, si bien las menciones son escasas (2), aparece un término elemental y que hasta entonces no había aparecido en ningún PI analizado: “masculinidad”. Este concepto aparece en dos ocasiones: la primera (acción 7.1.2.1, del Área 7. Salud y Deporte) haciendo referencia a la realización de talleres dirigidos a la adolescencia sobre la influencia negativa de los modelos de feminidad y masculinidad dominante; y, la segunda (acción 2.3.8, del Área 2. Educación para la Igualdad), apareciendo con un adjetivo: “masculinidad alternativa”, también como una acción dedicada a la formación sobre nuevos modelos alternativos a la masculinidad normativa dirigida a alumnado de secundaria.

En la categoría 3.- Corresponsabilidad / cuidados nos encontramos que, al igual que en el PI de ayuntamiento de esta ciudad, los resultados del análisis de contenido nos devuelven 12 posibles acciones; sin embargo, solamente en cuatro de ellas se hace referencia expresa a los varones (bien con el término “hombres”, bien con el término “padres”). Encontramos una quinta mención, un objetivo general del Área 5. Conciliación y corresponsabilidad que, si bien no hay referencia directa, se hace uso de la expresión “uso igualitario del tiempo” para lo que, suponemos, se tiene que interpelar, aunque sea de manera indirecta, a los hombres.

Un caso todavía más llamativo lo encontramos en la categoría 4.- Sexualidad. En este apartado tenemos un total de 11 resultados que responden a términos como “prostitución”, “educación sexual”, “sexual”, “sexualidad”, “violencia sexual” y “orientación sexual”. Sin embargo, en ninguno de estos resultados encontramos una medida, acción u objetivo que interpele directamente a los hombres. Ni para la prevención, ni en la educación, ni para evitar el consumo de prostitución. Todo ello, en un municipio que tiene una ordenanza municipal que si bien multa a los demandantes de prostitución pone el foco de acción en las mujeres en contextos de prostitución, con multas cuantiosas de dinero, lo que agravaría la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran un gran número de estas mujeres. Lo más cercano a interpelar a los varones en esta categoría son las acciones 2.4.1 y 2.4.2 (desarrolladas en el Área 2. Educación para la Igualdad) destinadas a talleres a alumnado de secundaria sobre relaciones afectivo-sexuales y sobre identidades y orientaciones no normativas.

En Elche, en cambio, solo hay dos menciones explícitas en la categoría “hombre”, en la acción 9 (Área Bienestar social y personas en situación de especial vulnerabilidad), relacionada con el tema de la prostitución y que comentaremos en el apartado de sexualidad; y otra a “padre”, en la acción 49 (Área Educación), destinada a formar tanto al personal de las escuelas infantiles como a padres y madres en temas de coeducación. En la categoría

“mascul-”, semejante al caso alicantino, aparece en tres ocasiones el término “masculinidad”, una como objetivo específico para prevenir la violencia de género y fomentar “que los jóvenes ilicitanos se desarrollen dentro de un concepto de masculinidad saludable” y dos como acciones concretas (la número 50 y la 51, del Área Educación), donde aparece con el adjetivo de “alternativa” e “igualitario” respectivamente. En la acción 50 se propone el fomento para la creación de grupos de chicos por la igualdad en los institutos de la ciudad – previa formación sobre “nuevas formas de masculinidades alternativas”–, y en la acción 51 se realizarán campañas educativas para promover modelos masculinos igualitarios. Es llamativo que es la primera ocasión en la que aparece este adjetivo acompañando a una referencia explícita a los hombres y/o las masculinidades.

En el caso del bloque de corresponsabilidad es especialmente llamativo en el PMIO de la ciudad ilicitana. Primero porque no tiene un eje estratégico o área de acción exclusivo para este tema, más teniendo en cuenta que este plan es del año 2021, año en el que se puso en marcha el Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad. Únicamente tiene una única medida donde este término (acción 48, Área Educación) y otra con el concepto “conciliación” (acción 42, Área Economía). Dos medidas en todo un PMIO destinadas a estos asuntos y en ninguna de las dos se hace referencia a los varones. En el campo de la sexualidad, y al contrario que en Alicante, hay dos medidas concretas que interpelan a los hombres. Una dedicada a diseñar una campaña contra el consumo de prostitución dirigida directamente a ellos (acción 9, Área Bienestar social y personas en situación de especial vulnerabilidad) y otra campaña educativa sobre la edad y el consumo de pornografía en menores y jóvenes (acción 80, Área Violencia de Género). Dos acciones en un total de 9 resultados del análisis de contenido.

Por último, nos situamos en los resultados del PMIO de Torreveja, el plan de igualdad analizado que es más actual y en el que presuponíamos de entrada una mayor implicación de la perspectiva de las masculinidades en su contenido. Sin embargo, los resultados del análisis han ido refutando esta hipótesis de partida. No hay ninguna mención al término “masculinidad”, ninguna referencia directa a los hombres en temas de corresponsabilidad y tampoco en temas relacionados con la categoría de sexualidad. Las únicas tres reseñas a hombres que se han encontrado en todo el PMIO han sido dos referencias a “hombres” (acción 58 y 59, Área de Salud y Bienestar). La primera, relacionado con cursos y campañas dirigidos a analizar cómo afecta la atención a personas dependientes en hombres y en mujeres

cuidadoras; y, la segunda, a la realización de campañas de sensibilización sobre trastornos alimenticios tomando en consideración su repercusión entre mujeres y hombres. La tercera referencia suscrita se encuentra en la categoría “mascul-” y hace referencia a potenciar los estudios técnicos y científicos entre el sexo femenino, y las humanidades y estudios educativos entre el sexo masculino (acción 27, del Área de Educación, Cultura y Deporte).

DISCUSIÓN

La mirada androcéntrica ha hecho que el hombre haya sido el sujeto activo de casi todas las políticas públicas, por lo que de manera implícita o explícitamente toda política está atravesada por el género (Barker y Greene, 2011). La novedad de esta perspectiva de las masculinidades críticas radica en analizar si se actúa sobre estos varones en cuanto a “hombres”; es decir, en cuanto a seres sexuados formados y educados socioculturalmente en unos estándares, en unos comportamientos y en unas actitudes determinadas (Alonso, 2021) y que participan en las relaciones de género (Flood, 2015). Pero, sobre todo, si se tienen en cuenta en las políticas que buscan atajar las desigualdades estructurales que el sistema patriarcal ha diseñado o si, por el contrario, se siguen conceptualizando las políticas “de género” como un sinónimo de “políticas para mujeres”.

De los seis planes de igualdad analizados en este estudio, a pesar de la existencia de algunas medidas y acciones concretas para trabajar con hombres y/o masculinidades, la realidad es que siguen sin ser un tema central en la estructuración de políticas destinadas a paliar unas diferencias de género claramente instauradas en la sociedad, en la división sexual del trabajo, en la tarea de cuidados, en los deportes o en los propios centros de trabajo de las administraciones públicas, por ejemplo. Esto se puede apreciar claramente si comparamos las medidas totales de los planes de igualdad con las acciones concretas destinadas a trabajar con varones desde una perspectiva crítica.

Tabla 4. Comparativa de acciones destinadas a hombres y totales.

Municipio	PI		PMIO	
	Acciones con hombres	Acciones totales	Acciones con hombres	Acciones totales
Alicante	2	106	10	166
Elche	4	63	7	80
Torrevecija	4	51	3	73

Fuente: Elaboración propia

Estos datos, trasladados a porcentajes, nos dan unos resultados que afirman que las políticas para trabajar con los hombres y las masculinidades no están ni asentadas ni implantadas y, en la práctica, hablan de una no inclusión de la perspectiva crítica de las masculinidades.

Tabla 5. Porcentaje sobre el total de medidas de los PI y PMIO

Municipio	PI	PMIO
Alicante	1,88%	6,02%
Elche	6,34%	8,75%
Torrevecija	7,84%	4,10%

Fuente: Elaboración propia.

Los datos de los seis planes analizados oscilan entre el 1,88% y el 8,75% de acciones destinadas a hombres, cumpliendo un papel testimonial para poder afirmar que desde las instituciones se están tomando medidas e incluyendo la perspectiva de género en los hombres pero que, a todas luces, es insuficiente. Esto motiva que, en el imaginario colectivo de la sociedad, tanto en referencia a la ciudadanía en general como a las plantillas de personas trabajadoras, las políticas de género, los planes de igualdad o los departamentos destinados a la misma sigan siendo “cosas de mujeres”, reproduciendo el marco del binarismo y dando también material a los discursos reaccionarios que ven en la igualdad de género una especie de “guerra de sexos”. Con esto no afirmamos que las políticas destinadas a la igualdad deban de tener una proporción paritaria de acciones y medidas, ni mucho menos. Pero, partiendo de la base de que el feminismo y las actuaciones del feminismo institucional van destinadas a transformar la sociedad hacia un modelo igualitario, la inclusión y la transformación de los hombres es parte necesaria de esta ecuación. Repitiendo la fórmula de la discriminación positiva exclusivamente y no añadiendo nuevos frentes de acción basados en la interseccionalidad (Hill y Bilge, 2019) no se romperán los muros rígidos del sistema patriarcal,

que, como afirma Rita L. Segato (2016: 16), es “pilar, cimiento y pedagogía de todo poder [...] en actualización constante de su estructura”.

En este sentido, y volviendo a la mentada interseccionalidad, también nos planteábamos al inicio de este estudio si se tenía en cuenta en algún punto –sobre todo en los PMIO– esta mirada en los hombres. La realidad nos ha mostrado que si la figura del hombre normativo apenas tiene cabida en las acciones de los PMIO –y en pocas ocasiones la tiene la transformación de la masculinidad normativa en una masculinidad alternativa o igualitaria– los hombres que se encuentran en los márgenes de la normatividad no tienen ningún reflejo (Valcuende y Domínguez, 2021). Solamente nos hemos encontrado dos medidas destinadas a trabajar desde el ámbito de la salud y los resultados diferenciales por género que se encuentran en la misma (Acción 7.1.1.1 y Acción 7.1.1.2 del PMIO de Alicante). Pero, ni siquiera en estos puntos nos hemos encontrado con medidas para atajar los problemas de lesiones autoinfligidas ni suicidios en varones, por ejemplo, situaciones que tienen un fuerte componente de género y donde los varones tienen una mayor incidencia (Rosado *et al.* 2014). Este tipo de situaciones puede generar una base a la que se agarran, siempre leyendo la realidad de forma parcial o interesada, determinados discursos antifeministas y la propia reacción patriarcal (Cabezas y Vega, 2022) y, más concretamente, a los discursos masculinistas y de los “derechos de los hombres” que ven en estos problemas una respuesta de los hombres ante una supuesta subordinación en el nuevo sistema misándrico (Bates, 2023; Kaiser, 2022).

Otro aspecto que nos ha llamado especialmente la atención ha sido la escasez de referencias a los varones en los apartados de corresponsabilidad, tanto de los PI como de los PMIO, más teniendo en cuenta la importancia que ha ido adquiriendo en los últimos tiempos tanto desde las instancias europeas como desde la estatal. En el total de acciones de los 6 planes analizados, solo cinco actuaciones concretas donde se involucra a los hombres –y todas ellas en los planes de Alicante, una en el PI y cuatro en el PMIO–. Cuando iniciábamos este estudio pensábamos que este apartado sería donde nos encontraríamos la gran mayoría de acciones. Sin embargo, este aspecto ha sido refutado e, incluso, nos encontramos con un plan que ni siquiera tiene un eje estratégico o línea de actuación centrada en la corresponsabilidad, aspecto tan relevante en la teoría feminista, que ha retratado lo que se ha venido a denominar como “doble jornada laboral” para las mujeres (Cubillos y Monreal, 2019), o desde los estudios de las masculinidades (Bacete, 2017; hooks, 2021). Un vacío de

políticas que evidencia una falta de inclusión de esta perspectiva crítica porque ¿cómo se podrá atajar el tema de los cuidados y su carga en las mujeres sin involucrar a los hombres directamente y cambiar el paradigma de su masculinidad? Es cierto que se recogen algunas – pocas– acciones destinadas a la formación de “masculinidades alternativas” o “masculinidades igualitarias”; sin embargo, esto no es suficiente.

Por último, el apartado de sexualidad es otra de las muestras de la falta de trabajo enfocado a hombres en un aspecto que es fundamental. En los PI esta categoría está enfocada al tema del acoso sexual. En los PMIO, fundamentalmente, a la violencia sexual y la prostitución. En ambos casos, trabajar directamente con hombres resulta elemental para poder atajar unas problemáticas estructurales donde la masculinidad juega un papel capital. De las 12 medidas que se han recogido en el análisis de contenido, susceptibles de trabajar con varones, solo en dos casos hay acciones destinadas a los mismos, en el ayuntamiento de Elche. Lo mismo ocurre en los PMIO. De las 22 actuaciones recogidas, en dos de ellas –también en el municipio ilicitano– se pone el foco en los hombres, en este caso relacionado con la prostitución y la pornografía. La estrategia que se han seguido en estos tres municipios analizados sigue poniendo el protagonismo en las mujeres, en unos supuestos en los que en la inmensa mayoría de veces son víctimas. Poner el protagonismo en los demandantes de prostitución, en los responsables del 98% de los delitos sexuales en España (INE 2023) o en los principales consumidores de pornografía es fundamental para poder atajar estas problemáticas.

También destaca la falta de medidas destinadas a la formación y educación afectivo-sexual que se recogen en estos planes, algo que se ha puesto de relieve desde el movimiento feminista y la práctica coeducativa (Ruiz 2010) como elemental para atajar los delitos de odio, las violencias de género, las violencias sexuales y la ruptura de unos mandatos del amor romántico que siguen impregnando las relaciones amorosas de fuertes ideales patriarcales y misóginos.

CONCLUSIONES

En diferentes estudios realizados y consultado en este trabajo, como el de la Fundación CEPAIM (2021) y el realizado por la Dra. Bakea Alonso Fernández de Avilés (2021) realizando una comparativa de las políticas sobre masculinidades, y la implicación de estas en los planes estratégicos de igualdad de España y las Comunidades y Ciudades Autónomas,

respectivamente, se llegaba a la conclusión de que estas políticas empiezan a incluirse, aunque tímidamente, en los planes. Aplicado a este estudio realizado sobre los tres municipios más poblados de la provincia de Alicante, tanto en sus planes internos como en los destinados a la ciudadanía, podemos concluir que, efectivamente, aparecen algunos elementos que nos pueden ayudar a afirmar que empieza a cambiar la situación de la perspectiva de las masculinidades en las políticas públicas de igualdad.

Sin embargo, estos avances son a todas luces insuficientes y quedan, en muchas ocasiones, reducidas a lo anecdótico, pues en el mejor de los casos suponen un total del 8,75% de las acciones totales del plan de igualdad. No obstante, si debemos destacar algo positivo es que estas medidas no se encuentran aisladas exclusivamente en las áreas de prevención de las violencias de género y en las de fomento de la corresponsabilidad, es más, el análisis de este último eje ha refutado parte de la hipótesis de partida al encontrarse un gran vacío de actuaciones dirigidas a este fin. En los PI y PMIO analizados encontramos que las pocas referencias sobre hombres y masculinidades se encuentran en áreas destinadas a la salud; al deporte; a la educación; o a la prevención de violencias de género. En este sentido, los tímidos avances que se están realizando en la inclusión de la perspectiva de las masculinidades tienen en estos municipios un ajuste a los principios del *mainstreaming* de género.

Sin embargo, siguen existiendo muchos vacíos. No existe un discurso, y por lo tanto unas acciones, donde se ponga en relación el trabajo con la masculinidad normativa y la consecución de la igualdad; tampoco que ponga en relación los costes de la masculinidad para los propios hombres con sus privilegios como grupo social dominante. No existe una nomenclatura en común y, aunque en los casos analizados no se hace uso del término “nuevas masculinidades” no hay apenas interpelaciones a distintas formas de construirse como hombre de manera más sana y menos patriarcal. Tampoco se trabaja desde un punto de vista interseccional, ni desde la perspectiva etnorracial, de la discapacidad o de la edad. Aspectos que son de suma importancia en la construcción de la masculinidad.

Efectivamente, algo está cambiando, pero los cambios son muy lentos, y más en el discurso político y la planificación de medidas y acciones dentro de los planes. Sabemos que los municipios alicantinos, y más concretamente en los tres analizados, se están realizando actividades, cursos, talleres y seminarios donde las masculinidades son tema central. Conocemos que han colaborado en estos años con actividades organizadas desde las dos universidades alicantinas, tanto desde la Universidad de Alicante como desde la Universidad

Miguel Hernández de Elche, sobre todo con su Observatorio de las Masculinidades. Por ejemplo, avalando congresos internacionales sobre el tema, ciclos de seminarios para la creación de redes sobre masculinidades, género e igualdad o solicitando formación para sus empleados –marcamos el género masculino no como genérico sino haciendo referencia a los hombres trabajadores de estos consistorios–. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer.

Una senda que debe comenzar por la realización de diagnósticos donde la perspectiva de género, y más concretamente la de las masculinidades, sea un elemento central, como apuntan investigaciones tan relevantes como la comparativa internacional realizada por la Fundación CEPALIM (2021). Esta perspectiva de género no se toma únicamente desagregando por sexo los datos de la plantilla laboral y funcionarial o de la ciudadanía, sino teniendo en cuenta la construcción sociocultural de los hombres y de las mujeres, lo que nos puede dar mayores pistas sobre dónde y cómo actuar en los ejes estratégicos. También cambiando la concepción de “política de género” como sinónimo de “política para mujeres” o “de mujeres”, interpelando una nueva (de)construcción de la masculinidad, de manera transversal, en todas las políticas.

En definitiva, abordando a los hombres como seres sexuados que tienen género y no como sujetos que son la medida del todo.

BIBLIOGRAFÍA

AHIGE. *Manifiesto Políticas de Igualdad dirigidas a Hombres*. Disponible en: <https://ahige.org/filosofia/claves/politicas/> [Consulta: 13/07/2024]

Alarcón, F. J., y Flores, J. J. (2024) “Reconstruyendo el campo de los estudios en evaluación de Políticas Públicas en las universidades españolas” en *Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, nº 40, pp. 159-186.

Alonso, B. (2021) “Análisis de la incorporación de los hombres y las masculinidades en los planes estratégicos de igualdad en España” en *Ex Aequo*, nº 43, pp. 40-68.

Astelarra, J. (2005) “Políticas públicas de igualdad en España y Europa” en De la Fuente, M. (dir.), *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local: Ciutats i Persones*, Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 55-78.

Astelarra, J. (2009) *Veinte años de Políticas de Igualdad*, Madrid, Cátedra.

Ayuntamiento de Alicante (3 de marzo de 2022) “Ordenanza de convivencia cívica en el término municipal de Alicante” en *Boletín Oficial de la Provincia (BOP)*, nº 43.

Bacete, R. (2017) *Nuevos hombres buenos. La masculinidad en la era del feminismo*, Barcelona, Península.

Barker, G., y Greene, M. E. (2011) “¿Qué tienen que ver los hombres con esto?: Reflexiones sobre la inclusión de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas para promover la equidad de género” en Aguayo, F. y Sadler, M. (eds.), *Masculinidad y Políticas Públicas: Involucrando hombres en la equidad de género*, Santiago de Chile, Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Antropología, pp. 23-49.

Bates, L. (2023) *Los hombres que odian a las mujeres*, Madrid, Capitán Swing.

Bergara, A. (2021) “Políticas públicas de igualdad específicas para hombres: reflexiones y propuestas desde la práctica” en Téllez, A., Martínez, J. E., y Sanfélix, J. (eds.), *De la teoría a la acción: En busca de masculinidades igualitarias*, Madrid, Dykinson, pp. 97-114.

Bustelo, M., y Lombardo, E. (2009) *Políticas de Igualdad en España y Europa*, Madrid, Cátedra.

Cabezas, M., y Vega, C. (coords.) (2022) *La reacción patriarcal. Neoliberalismo autoritario, politización religiosa y nuevas derechas*, Manresa, Bellaterra.

Cubillos, S., y Monreal, A. (2019) “La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia” en *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, vol. 15, nº 1, pp. 17-27.

Flood, M. (2015) “Men and Gender Equality” en Flood, M., y Howson, R. (eds.), *Engaging Men in Building Gender Equality*, Cambridge, Cambridge Scholars Press.

Fundación CEPAIM (2021) *Comparativa internacional en políticas de masculinidades*, Madrid, Convive Fundación CEPAIM y Ministerio de Igualdad.

Hill, P., y Bilge, S. (2019) *Interseccionalidad*, Madrid, Morata.

Hooks, B. (2021) *El deseo de cambiar. Hombres, masculinidad y amor*, Manresa, Bellaterra.

Kaiser, S. (2022) *Odio a las mujeres. Íncels, malfollaos y machistas modernos*, Pamplona, Katakarak.

Keijzer, B. de, et al. (2022) “Masculinidades y salud de los hombres en la Región de las Américas” en *Pan American Journal of Public Health*, vol. 46. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.93>

Rosado Millán, M.^a J., et al. (2014) “El suicidio masculino: una cuestión de género” en *Prisma Social*, n^o 13, pp. 433-491.

Ruiz Peralta, C. (2010) “Coeducación y educación sexual” en Ryan, E., y De Lemus, S. (eds.), *Coeducación. Propuestas para alcanzar la igualdad de género desde las aulas*, Granada, Universidad de Granada, pp. 261-272.

Segato, R. L. (2016) *La guerra contra las mujeres*, Madrid, Traficante de Sueños.

Valcuende del Río, J. M., y Domínguez Rocha, D. (2021) “La ideología de género y el proselitismo homosexual en los discursos neoconservadores” en Fernández, I. (ed.) y Herranz, F. (coord.), *Cuerpo e identidad de género en la Modernidad*, Alicante, LetraDePalo, pp. 153-176.

Recepción: 26-11-2024

Aceptación: 30-12-2024