

INFORME Y GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA CRÍTICA DE LAS MASCULINIDADES EN LOS PLANES DE IGUALDAD UNIVERSITARIOS



2025



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència Primera i
Conselleria de Servicis Socials,
Igualtat i Vivenda



UNIVERSITAS
Miguel Hernández



**UNIDAD DE
IGUALDAD**
UNIVERSITAS Miguel Hernández

INFORME Y GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA CRÍTICA DE LAS MASCULINIDADES EN LOS PLANES DE IGUALDAD UNIVERSITARIOS

Encargado por:



Unidad de Igualdad de la Universidad
Miguel Hernández de Elche

Financiado por:



Vicepresidència Primera i Conselleria
de Servicis Socials, Igualtat i Vivenda
de la Generalitat Valenciana

Fecha:

Noviembre de 2025

Autoría:

Fernando Herranz Velázquez

1. Introducción

La consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha avanzado significativamente en las últimas décadas, gracias en gran medida a la articulación de políticas públicas y herramientas estratégicas como los Planes de Igualdad. Estos instrumentos se han revelado como esenciales para diagnosticar y corregir las desigualdades estructurales, especialmente en entornos clave como el ámbito universitario. Sin embargo, para que las políticas de igualdad trasciendan la mera corrección de la brecha de género y logren una transformación social profunda, es imprescindible incorporar una perspectiva que interpele directamente a los hombres y las masculinidades.

Este informe se gesta precisamente en este contexto de evolución y necesidad estratégica. Se trata de un encargo promovido por la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH), que ha sido financiado por la Vicepresidència Primera i Conselleria de Servicis Socials, Igualtat i Vivenda de la Generalitat Valenciana.

El objetivo principal de este trabajo es doble: por un lado, realizar un diagnóstico del estado actual de la inclusión de la dimensión de las masculinidades en las políticas universitarias de igualdad en el ámbito autonómico, y por otro, ofrecer una hoja de ruta práctica para potenciar esta perspectiva crítica en futuras planificaciones.

La inclusión de los hombres en el marco de la igualdad no se limita a convertirlos en meros beneficiarios de medidas de conciliación, sino que requiere un análisis profundo y crítico de la estructura patriarcal y el sistema de privilegios que ha definido la masculinidad tradicional. La universidad, como espacio de formación, investigación y producción de conocimiento, posee una responsabilidad única para liderar este debate, cuestionando la masculinidad hegemónica que perpetúa la desigualdad, el acoso, la violencia y la infrarrepresentación femenina en ciertos ámbitos. Las acciones dirigidas a las masculinidades críticas buscan promover la corresponsabilidad, desnaturalizar la violencia y fomentar nuevos modelos identitarios masculinos basados en el cuidado, la empatía y la equidad.

El presente informe se estructura en tres grandes bloques que abordan la materia de manera integral y progresiva, desde la fundamentación teórica hasta la propuesta de acción concreta.

En primer lugar, se ofrece una introducción al debate sobre las políticas de igualdad dirigidas a los hombres y las masculinidades. Este apartado contextualiza la evolución del concepto, mostrando la necesidad actual de integrar a los hombres como sujetos sociales y las masculinidades como agentes de cambio.

En segundo lugar, se presenta un repaso exhaustivo por las medidas y acciones concretas recogidas en los planes de igualdad vigentes de las universidades públicas valencianas. Este análisis comparado permite identificar buenas prácticas, así como las carencias y los retos comunes. Se presta una especial

atención a la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH), examinando cómo su Plan de Igualdad aborda o podría abordar la dimensión de la masculinidad en sus diferentes áreas de intervención y lo compara con su anterior plan para conocer la evolución que se ha producido. El objetivo es ofrecer un mapa claro de la situación actual en la Comunitat Valenciana como punto de partida para la mejora.

Finalmente, el tercer bloque constituye el eje propositivo del informe: una guía de posibles acciones a incluir en los planes de igualdad universitarios con una perspectiva crítica de las masculinidades. Esta guía ha sido diseñada de manera funcional, dividida por ejes temáticos, y siguiendo la estructuración del actual Plan de Igualdad de la UMH. Esta alineación estratégica garantiza la máxima operatividad y aplicabilidad de las propuestas. Cada acción propuesta busca movilizar a la comunidad universitaria masculina hacia un compromiso activo y transformador con la igualdad.

En definitiva, este informe no solo responde al compromiso de la Unidad de Igualdad de la UMH con una igualdad de género integral y ambiciosa, sino que aspira a convertirse en una herramienta práctica y teóricamente fundamentada para que las universidades valencianas, y del resto del Estado, puedan desarrollar planes de igualdad de una nueva generación: aquellos que no solo empoderan a las mujeres, sino que también redefinen y enriquecen la experiencia de ser hombre en una sociedad justa e igualitaria.

2. Las políticas de igualdad dirigidas a los hombres y las masculinidades

La inclusión de perspectiva crítica y feminista de las masculinidades, así como la creación de medidas y acciones específicas para hombres, es un elemento primordial para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Cada vez son más las voces y los sectores que reclaman esta inclusión en las políticas específicas de igualdad, a todos los niveles.

Esta reivindicación no es exclusiva de la cuarta ola feminista, sino que ha permanecido en la agenda desde finales del siglo XX. Por ejemplo, esta necesidad ya fue advertida en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD), celebrada en El Cairo en 1994, donde se instó a los estados a dedicar medidas específicas a fomentar la responsabilidad y participación de los hombres en tareas de corresponsabilidad, crianza, cuidados, vida familiar y vida sexual y reproductiva (Aguayo, 2016; Alonso *et al.*, 2021).

Un año después, durante la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), se volvió a incidir en esta cuestión, alentando a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

Posteriormente, en 1997, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) aprobó la primera resolución que incorporó el *gender mainstreaming* (la transversalidad de la perspectiva de género) en todas las acciones y estrategias de la ONU. La definición resultante contempla, en relación con el objeto de este informe, que se deben tener en cuenta «las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres» en las estrategias dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva (ECOSOC, 1997: 24).

En cuanto a pronunciamientos institucionales más recientes, destacan dos elementos. Por un lado, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en el año 2015 por la ONU, señala específicamente entre sus objetivos que «se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños» (ONU, 2015: 20). Y, por otro lado, *las Conclusiones convenidas internacionalmente sobre el papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de sexos*, adoptado en el 48º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas. Este es el documento internacional donde de manera más específica y extensa se aborda las cuestiones de los hombres y las masculinidades para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Téllez, Calabuig y Herranz, 2025).

Todas estas medidas mencionadas, que nacen del feminismo institucional (Bustelo, 2004), derivan de las reclamas del feminismo de finales de los años 70 del siglo pasado. En ese período, durante la tercera ola feminista y al calor del feminismo radical y los grupos de autoconciencia de mujeres, comenzó a surgir un incipiente movimiento de hombres comprometidos con la igualdad. En el Estado español, este movimiento también puede situarse en esa época, cuando Josep

Vicent Marqués (1978) introdujo la «necesidad de una reflexión de la cuestión masculina» en el debate de los movimientos sociales y la academia (Cascales y Téllez, 2021: 65)

Sin embargo, a pesar de esta necesidad demandada y analizada desde el ámbito teórico, la realidad empírica demuestra que esta perspectiva no ha logrado una aplicación transversal y efectiva en el diseño de políticas. Este déficit se observa tanto a nivel de la administración pública como en la normativa derivada que rige el ámbito de las empresas e instituciones (Aguayo y Sadler, 2011). Dicho de otro modo, se produce una contradicción fundamental: «encontramos la contradicción de que parece que hay un consenso sobre la importancia de involucrar a los hombres a favor de la igualdad, pero apenas hay políticas públicas específicamente enfocadas a ellos» (Téllez, Calabuig y Herranz, 2025: 3).

Según Ander Bergara (2021), esta realidad obedece a múltiples causas, aunque el autor considera que el problema reside fundamentalmente en dos focos principales.

1. Falta de demanda colectiva por parte de los hombres:
Esta ausencia posibilita que no exista un impulso social suficiente para generar un cambio político y normativo.
2. Inercia institucional:
El cambio no se produce en el ámbito institucional, sea porque las personas responsables o con capacidad de toma de decisiones no lo consideran necesario o prioritario, o bien por el temor de quienes sí lo consideran relevante a no saber cómo abordarlo y a la posible confrontación con una parte del movimiento feminista.

En ambas razones subyace, de manera directa o indirecta, la escasa relevancia que esta cuestión ha tenido en el ámbito partidista. Para ilustrar esta situación, un análisis de los programas electorales municipales de los años 2021 y 2022, realizado por Miguel Lázaro (2022), reveló que solo existían dieciséis medidas destinadas expresamente a los varones. Sin embargo, ninguna de estas medidas consideraba a los hombres como sujetos con características y particularidades de género específicas.

Si se examinan los programas de las elecciones nacionales de 2019 y 2023, el resultado es aún más escueto. Según María Quiles y Fernando Herranz (2025: 24), «no aparece ninguna mención en las propuestas programáticas de los diferentes partidos en la campaña del 2019». En la campaña de 2023, únicamente Sumar, en su programa electoral (concretamente en el punto 8.6 sobre medidas en educación), hace referencia al concepto de nuevas masculinidades proigualitarias, tal y como apuntan en el mismo estudio.

No obstante, la causa primordial radica en la propia construcción del patriarcado y el sistema androcéntrico de concepción de la realidad. Este sistema ha establecido al hombre como la "medida de todo", impidiendo que se conciba a sí mismo como sujeto social (Blanco, 2006), ya que, al encontrarse en la cúspide social, el hombre

carece de la necesidad de identificarse o definirse (Herranz, 2024). Esta coyuntura «hace difícil que desde numerosos espacios desde donde podría ser posible intervenir con hombres y hacer prevención de violencia, no se haga» (Alonso *et al.*, 2021: 109).

Esta concepción, a su vez, ha provocado que, durante mucho tiempo, el término "género" se haya utilizado de forma errónea como sinónimo de "mujer/es". Hace ya décadas, teóricas y autoras feministas como Marta Lamas (1998) o Marcela Lagarde (1996) advirtieron que emplear "género" como un simple sinónimo de "mujer/es"—y, por extensión, entender la "perspectiva de género" únicamente como una aproximación teórica, política o de intervención centrada exclusiva y restrictivamente en los problemas, el malestar, la subordinación y las violencias que padecen las mujeres (a menudo representadas solo como víctimas)—provocaría una pérdida de foco.

Este enfoque limitado desviaría la atención de las estructuras patriarcales, la dominación masculina y las relaciones de poder, elementos que requieren un abordaje transversal. La visión transversal es, de hecho, esencial para incluir en el análisis tanto a los potenciales generadores de violencia como a las víctimas de estas estructuras desde una mirada interseccional más amplia. En consecuencia, tal como señalan Alonso *et al.* (2021: 109), la restricción conceptual provoca que «se neutralicen el análisis y la comprensión de los procesos, así como la crítica, la denuncia y las propuestas feministas».

Sin embargo, cabe señalar que invertir esfuerzos y acciones concretas para trabajar con hombres y las masculinidades desde las políticas y mecanismos de igualdad —ya sea desde las esferas del Estado (en sus diferentes niveles administrativos) o desde las empresas e instituciones (como en el caso de la universidad pública)— no se contrapone a seguir destinando los principales esfuerzos hacia las mujeres y a abordar las desigualdades estructurales y la violencia que padecen dentro del sistema patriarcal. Estas dos líneas de acción no solo son compatibles, sino que, como se ha remarcado en varias ocasiones, son necesarias para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

A pesar de esta complementariedad, este planteamiento es uno de los principales recelos que surgen dentro del movimiento feminista, como apunta Bakea Alonso (2024). Esta misma autora plantea, además, otra gran preocupación en el ámbito de los estudios de género y el movimiento feminista: la duda sobre la eficacia real de las medidas específicas dirigidas a hombres. Las interrogantes se centran en el impacto que estas tienen y si realmente producen cambios. Si bien estas cuestiones deben ser respondidas mediante la evaluación rigurosa de cada política implementada, ello no invalida la necesidad de implantarlas y apostar por su desarrollo, como argumenta Paco Abril (2010).

3. La universidad y los planes de igualdad

La universidad es un espacio concebido para el desarrollo del pensamiento crítico, la libertad y la persona. Sin embargo, en la práctica, es también una institución generizada, cimentada en las estructuras patriarcales y que, por tanto, reproduce las desigualdades al regirse por un *gender regime*. Esto la convierte en uno de los pilares de la pervivencia de la cultura androcéntrica (Ranea, Bustelo y Pajares, 2024).

Según estas autoras, «la universidad es un escenario donde muy rara vez se cuestiona la masculinidad y, menos aún, los privilegios masculinos» (2024: 69). Esta idea sigue la estela de la desarrollada por Jeff Hearn (2021: 100): «los hombres en la academia permanecen sin ser problematizados. De hecho, muchos debates y textos sobre igualdad de género en el mundo académico guardan un extraño silencio sobre las cuestiones relativas a los hombres y las masculinidades».

Estas instituciones públicas llevan años implementando Planes de Igualdad. Desde 2007, con la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y la *Ley Orgánica 4/2007, de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades* (LOMLOU), se impulsó la regulación y la creación de estructuras (Unidades de Igualdad) y planes de igualdad destinados a institucionalizar la erradicación de las desigualdades. La *Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario Español* (LOSU) va un paso más allá, apostando por la construcción de una universidad equitativa.

Junto a esta normativa específica, cabe señalar que la legislación y la normativa multinivel en el ámbito de la igualdad ha tenido un recorrido consolidado en el Estado español, tal como demuestran María Amparo Calabuig, Santiago García y Rosario Carmona (2025).

Dicho lo anterior, los Planes de Igualdad se han consolidado, desde entonces, como la principal herramienta para articular las políticas, medidas y acciones concretas sobre igualdad de género en las universidades españolas (Pastor y Acosta, 2016; Salazar y Martínez, 2019).

En la actualidad, según el informe Científicas en Cifras (2025: 126), se constata una amplia trayectoria institucional: «Todas las universidades públicas cuentan con planes de igualdad, más de la mitad (el 56,8%) ha tenido vigentes 2 planes, el 6,8% 3 planes y el 22,7%, 4 planes. El 4,6% de estas instituciones públicas ha tenido 5 o más planes y sólo el 9,1% tiene en 2024 su primer plan en vigor».

Estos datos evidencian que, a pesar de la existencia de un cumplimiento normativo total en la actualidad, ha habido resistencias por parte de las propias instituciones universitarias en la implementación efectiva de la legislación. Estas reticencias se manifiestan, principalmente, en un comienzo tardío en la formulación de sus primeros Planes de Igualdad o en dilaciones durante la evaluación y redacción del segundo plan, lo que a menudo ha resultado en la solicitud y concesión de prórrogas excesivamente largas (Pastor *et al.*, 2020).

Estos planes son el marco a partir del cual se estructuran las políticas y acciones específicas para mitigar la desigualdad de género instaurada en las universidades. Sin embargo, recurriendo a la misma fuente (Científicas en Cifras, 2025), se observa que la inmensa mayoría de las formaciones y capacitaciones en igualdad que se imparten en las universidades públicas siguen teniendo a mujeres como público objetivo (el 70,5% de los participantes en estas actividades en 2024 fueron mujeres).

Esta disparidad evidencia cómo persiste en el imaginario tanto colectivo como político la idea de que "género" es sinónimo de "mujeres" y, simultáneamente, muestra cómo los hombres siguen sin sentirse interpelados a involucrarse activamente en la promoción de la igualdad. Asimismo, se detecta que el interés en estos temas está más presente entre el alumnado universitario que entre el personal PDI (Personal Docente e Investigador) y PTGAS (Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios).

A pesar de lo anterior, la masculinidad, como término y como constructo, presenta una muy baja presencia en los planes de igualdad (Salazar y Martínez, 2019). Como señalan Ranea, Bustelo y Pajares (2024: 70), «no se aborda a los hombres como sujetos genéricos que necesitan también transformación e implicación para desactivar la desigualdad». No obstante, tal y como afirma Ander Bergara (2025: 237):

Los planes para igualdad son el instrumento fundamental a través del cual se articulan las políticas de igualdad de mujeres y hombres y, por ello, son la puerta de entrada natural y fundamental para la incorporación al ámbito institucional del trabajo con hombres y sobre masculinidades.

4. Diagnóstico comparativo de las medidas sobre hombres y masculinidades recogidas en los planes de igualdad de las universidades públicas valencianas

Tal y como se ha expuesto en las páginas anteriores, los Planes de Igualdad (PI) constituyen la herramienta clave para introducir políticas de igualdad en las universidades. Concretamente, son fundamentales para trabajar desde la perspectiva feminista la inclusión de los hombres como sujetos con género, haciendo hincapié en la masculinidad y sus prácticas. No obstante, a pesar de esta necesidad crucial, voces autorizadas como las de Beatriz Ranea, María Bustelo y Lorena Pajares (2024) continúan señalando estas ausencias en la planificación.

Teniendo en cuenta que el objetivo de este informe es la elaboración de una guía de recomendaciones y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de las masculinidades críticas en los Planes de Igualdad universitarios, resulta imprescindible conocer y analizar el estado de la práctica actual. Para este fin, se analizarán los PI vigentes de las cinco universidades públicas de la Comunidad Valenciana, con una atención particular al plan de la Universidad Miguel Hernández de Elche, dado su principal interés en la investigación. Por consiguiente, se realizará un análisis comparativo entre el plan vigente y el primer plan de igualdad de dicha universidad para estudiar la evolución de esta perspectiva a lo largo del tiempo.

Los planes de igualdad analizados son:

- I Plan de Igualdad UMH (2017-2022)
- II Plan de Igualdad UMH (2022-2025)
- IV Plan de Igualdad UA (2022-2025)
- III Plan de Igualdad UJI (2021-2025)
- III Plan de Igualdad UPV (2021-2024)
- IV Plan de Igualdad UV (2024-2028)

La metodología empleada para el estudio de los Planes de Igualdad universitarios ha sido el análisis de contenido con un enfoque cuantitativo, consistente en la creación de categorías de análisis y la clasificación de datos. Estas categorías se han estructurado en cuatro bloques principales:

1. **Categoría "Hombre":** Incluye las palabras clave: hombre, hombres, varón, varones.
2. **Categoría "Mascul-":** Engloba las palabras clave con la raíz "mascul-": masculinidad, masculinidades, nuevas masculinidades, masculino.
3. **Categoría "Corresponsabilidad":** Comprende las palabras clave: corresponsabilidad, corresponsable, conciliación, cuidados.

La búsqueda de medidas y acciones específicas se ha concentrado en analizar estas categorías dentro del apartado específico de los ejes de actuación de los Planes de Igualdad, así como de sus objetivos y acciones concretas.

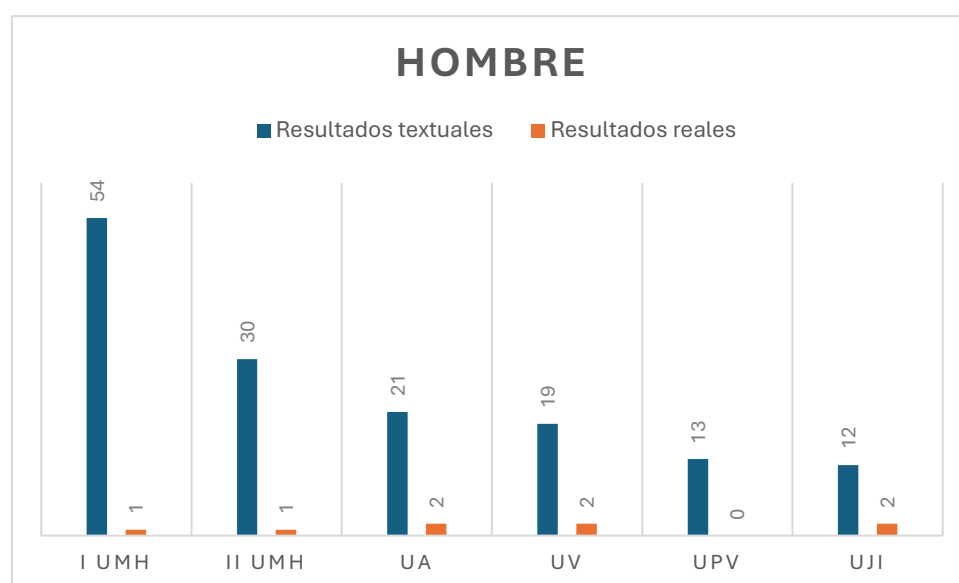
Asimismo, se requirió una discriminación contextual para las categorías "Hombre" y "Corresponsabilidad". En el caso de la categoría "Hombre", fue necesario verificar si las menciones hacían referencia directa o indirecta al trabajo específico con hombres y masculinidades, dado que el término aparece recurrentemente en la expresión formal "igualdad entre mujeres y hombres" o "igualdad entre hombres y mujeres". De manera similar, los términos de la categoría "Corresponsabilidad" requerían ser examinados para determinar si su aplicación estaba orientada a los varones o si se referían a conceptos más generales de conciliación.

4.1. Categoría “hombre”

El término "hombre" es recurrente en todos los Planes de Igualdad (PI) analizados, aunque con diferencias notables en su frecuencia, siendo los PI de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) los que registran un mayor número de ocurrencias. Es importante destacar que, en ninguno de los documentos estudiados, se utiliza el término "varón".

Sin embargo, estos resultados provienen de una búsqueda textual simple dentro de los ejes de actuación de los PI. Los hallazgos cambian sustancialmente cuando se realiza un análisis contextual y se verifica si la mención hace referencia a la realidad de los hombres como sujetos sociales y de género, tal y como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1. Resultados obtenidos del término "hombre"



Esta diferencia sustancial se debe, como se explicaba anteriormente, a la expresión formal que impregna todos estos documentos “...igualdad entre mujeres y hombres” (o viceversa).

El ámbito de actuación de las acciones localizadas es variado. Al centrarnos en el caso de la Universidad Miguel Hernández, cabe destacar que, si bien el número de referencias textuales al término "hombre" ha disminuido en el segundo PI en comparación con el primero (lo cual podría indicar una mejora en la redacción y una menor repetición de la mencionada fórmula legal de igualdad), el número de referencias reales apenas ha variado.

A pesar de la escasa variación cuantitativa, se observa un cambio temático en el enfoque:

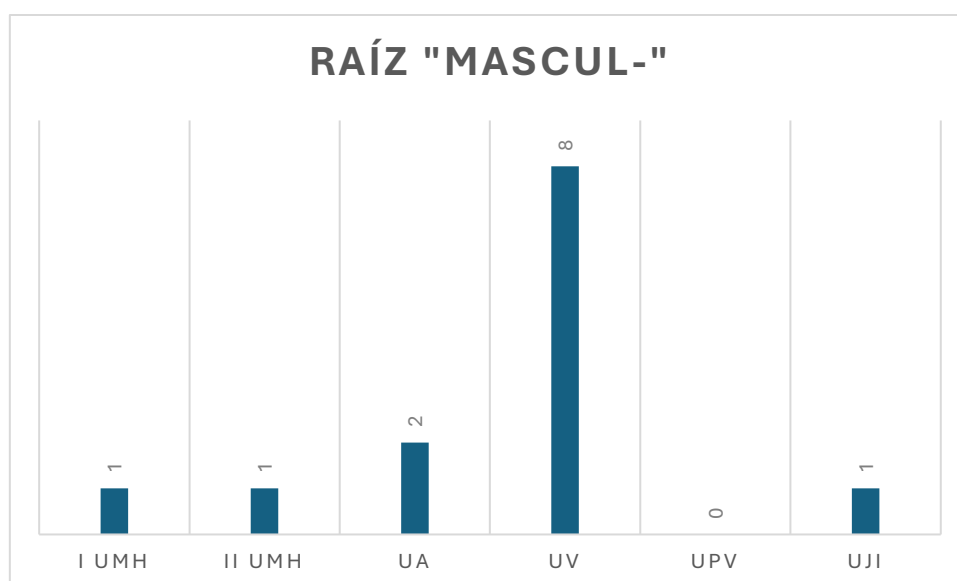
- En la redacción del I PI UMH, la única mención con enfoque de género se destina a temas de conciliación (vid. Acción 6.6).
- En el II PI UMH, el enfoque se dirige a la diferencia de género en la concepción de la salud y los riesgos laborales, con el fin de crear un procedimiento de prevención desde una perspectiva de género (vid. Acción VI.14.3).

Si examinamos el resto de los PI analizados, el PI UA merece atención. Su Acción A1.30 se centra en impulsar la participación de hombres en el desarrollo de una sociedad universitaria igualitaria y la prevención de la violencia de género, si bien no se detalla la metodología para llevar a cabo dicha acción. En esta misma línea, aunque de forma mucho más detallada, el PI UV potencia la creación de asociaciones o redes horizontales de hombres para generar propuestas y sinergias que promuevan una masculinidad igualitaria (Acción 18) y desarrolla nuevas líneas de trabajo para la prevención de la violencia de género (Acción 78).

4.2. Categoría “Mascul-”

La categoría "Mascul-" reviste una gran importancia metodológica en términos de la posible presencia de conceptos clave como "masculinidad". El hallazgo de tales términos en los documentos analizados implicaría la incorporación, aunque sea meramente simbólica, de una perspectiva de género que interpele a los hombres y aborde su construcción sociocultural. Los resultados, sin embargo, son muy visuales y clarificadores tal y como muestra la Tabla 2.

Tabla 2. Resultados de la búsqueda de la raíz "mascul-"



Resulta llamativa la mínima presencia de esta categoría en cuatro de los cinco Planes de Igualdad analizados. En el caso de la UMH, en su primer PI la acción estaba dirigida a la formación del personal PDI y PAS (nombre que recibía el PTGAS con la anterior legislación) masculino en materia de corresponsabilidad y conciliación familiar (*vid.* Acción 8.9). Sin embargo, en el segundo PI UMH no hay medidas concretas, aunque sí una recomendación para la aplicación de la transversalidad de género, donde afirma (p. 282):

Continuar realizando acciones de sensibilización, dirigidas a identificar la desigualdad estructural y social hacia las mujeres, así como sus consecuencias y las estrategias de las políticas públicas de igualdad para desactivar esta desigualdad. El personal y estudiantado masculino deben conocer este contexto para no tener la sensación permanentemente de que la igualdad entre mujeres y hombres les perjudica o discrimina.

Esta recomendación es especialmente interesante en el contexto de reacción patriarcal en el que nos encontramos actualmente y los *malestares subjetivos* de los hombres que les hace tener una actitud reactiva hacia las políticas de igualdad.

Por otro lado, el Plan de Igualdad de la Universitat de València se distingue notablemente. En este documento, el análisis de contenido arrojó trece resultados, de los cuales ocho hacen referencia directa a la categoría "masculinidades", apostando explícitamente por el concepto "masculinidades igualitarias".

Es significativo que este término aparezca ya en el desarrollo del objetivo general del Eje 1 (Personal). En este contexto, la UV destaca por la doble dirección de sus acciones específicas:

- Abordaje de las violencias machistas: mediante la interpelación directa a los hombres.
- Ampliación de la formación específica: con contenidos concretos sobre perspectiva de género, prevención de las violencias, empoderamiento de las mujeres y masculinidades igualitarias.

Por último, debemos destacar que solo se ha identificado una referencia significativa que, sin pertenecer a la categoría de la raíz "mascul-", alude directamente al hombre en el ámbito laboral. Nos referimos al término "feminizada/o" en contraposición a los ámbitos masculinizados.

En el Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I de Castelló, la Acción 21 está específicamente destinada a incluir medidas de acción positiva en los procesos de contratación y ascensos con el objetivo de garantizar la paridad. La medida establece textualmente: «A igualdad de méritos se dará prioridad a las mujeres en los ámbitos masculinizados y a los hombres en los ámbitos feminizados en las nuevas contrataciones y en la modificación de categorías profesionales».

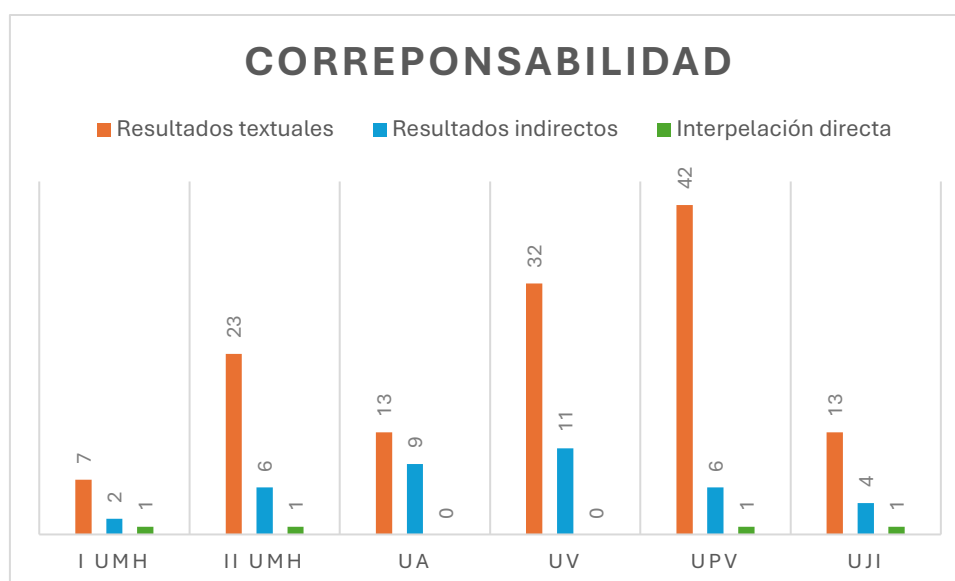
Este enfoque resulta fundamental para aplicar una verdadera perspectiva de género en el ámbito laboral. No es posible abordar la desigualdad y la brecha de género en la Universidad sin tener en cuenta también los sectores feminizados, que, además, suelen caracterizarse por una posición más precaria.

4.3. Categoría “Corresponsabilidad”

El análisis de esta categoría siempre arroja una gran cantidad de resultados, dado que sus términos constituyen una parte fundamental tanto del desarrollo de los Planes de Igualdad (PI) como de la legislación pertinente.

No obstante, las acciones identificadas suelen ser excesivamente generales —por ejemplo, «Difundir las medidas de conciliación»— o abstractas —como «Fomentar la corresponsabilidad»—. Pero, más allá de la ambigüedad, el problema principal radica en que, por encima de todo, suelen ser actuaciones que no especifican a quién van dirigidas o que no implican directamente a los hombres en estas responsabilidades. Esto lo podemos observar en la Tabla 3.

Tabla 3. Resultados categoría "Corresponsabilidad"



Como se puede observar en la gráfica, en la totalidad de los Planes de Igualdad (PI) vigentes en las universidades públicas valencianas, las medidas y acciones específicas sobre corresponsabilidad, cuidados y conciliación presentan una alta frecuencia.

No obstante, cuando el análisis se centra en perfilar el público objetivo hacia los hombres y las masculinidades, el número de referencias desciende drásticamente. En la gran mayoría de los casos, la presencia de estas acciones solo resulta relevante si se interpretan de forma laxa aquellas medidas dirigidas a un público genérico (como "al personal" o "al estudiantado").

Sin embargo, al buscar medidas que estén específicamente orientadas hacia los hombres, las acciones prácticamente desaparecen en su totalidad, a pesar de que esta es una demanda primordial de la cuarta ola feminista.

4.4. Conclusiones del diagnóstico

El análisis de los Planes de Igualdad vigentes en las universidades públicas valencianas revela una discrepancia sustancial entre la obligación formal de inclusión de la perspectiva de género y su aplicación efectiva y transformadora. La investigación evidencia que las políticas de igualdad universitarias se centran predominantemente en las mujeres como sujeto de género, lo que genera una brecha metodológica al omitir o abordar de forma insuficiente a los hombres como sujetos de cambio y a las masculinidades como constructo sociológico.

A pesar de la alta frecuencia textual del término "hombre" en todos los PI, este fenómeno es esencialmente de naturaleza formal, derivado de la inclusión

obligatoria de la expresión «igualdad entre mujeres y hombres». Este uso recurrente no se traduce en un enfoque real hacia la problemática de los hombres como sujetos sociales y de género. La mínima variación en el número de referencias reales con enfoque de género (a pesar de la disminución de la frecuencia textual en los PI más recientes, como en el caso de la UMH) subraya que la mención no implica una intervención concreta. La única diversificación temática real se ha observado en el tránsito de la conciliación hacia la salud laboral.

La categoría "Mascul-" (masculinidad, masculinidades), que constituye la llave conceptual para interpelar a los varones en su construcción de género, exhibe una presencia mínima o nula en la mayoría de los PI. Esta ausencia evidencia una clara deficiencia en la planificación universitaria para abordar las dinámicas de género desde una visión estructural que incluya a los hombres. La única excepción significativa es el PI de la Universitat de València, que destaca por incorporar de manera explícita el concepto "masculinidades igualitarias". Este plan demuestra un liderazgo estratégico al diseñar acciones específicas con una doble dirección: el abordaje directo de las violencias machistas a través de la interpelación a los hombres y la ampliación de la formación que integra las masculinidades proigualitarias. Por otro lado, la Universitat Jaume I es la única que aplica una acción positiva integral en el ámbito laboral, dando prioridad a los hombres en los sectores feminizados, lo que constituye un enfoque avanzado para la corrección de la segregación laboral.

Si bien la categoría "Corresponsabilidad" (cuidados, conciliación y corresponsabilidad) goza de una alta frecuencia por su imperativo legal, su implementación se caracteriza por la ambigüedad de las acciones. La mayoría de las medidas son excesivamente generales o abstractas y, fundamentalmente, no especifican ni interpelan directamente a los hombres como público objetivo de las responsabilidades de cuidados. El análisis cuantitativo es claro: al filtrar las medidas dirigidas específicamente a los varones, estas desaparecen casi en su totalidad. Este fenómeno refuerza la persistencia de la concepción que asocia el género primariamente a las mujeres y relega a los hombres a un sujeto pasivo o indirecto en las políticas de conciliación.

En conclusión, el análisis de los PI universitarios valencianos, a pesar de los avances en la acción positiva, revela una urgente necesidad de superar el enfoque nominalista. Para alcanzar una igualdad real y efectiva, resulta imprescindible que las universidades incorporen la perspectiva de las masculinidades de forma estratégica, concreta y evaluable, trascendiendo la mera obligación formal.

5. **Guía de acciones para la inclusión de los hombres y las masculinidades en los planes de igualdad universitarios***

A continuación, se establecerá un catálogo de posibles acciones y medidas específicas para trabajar e interpelar a los hombres y las masculinidades en la consecución de una sociedad universitaria igualitaria y libre de violencias machistas.

Así mismo, se recomienda que la perspectiva de género sobre hombres y masculinidades no solamente aparezca en las acciones desgranadas por ejes, sino que incorpore en el propio proceso del plan y la teoría que lo sustenta. Para ello, se recomienda la lectura del “Decálogo de recomendaciones” realizado por Ander Bergara (2025: 238 y ss.).

Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades

Acción 1: Realizar declaraciones públicas desde la Universidad e informar sobre porqué lo hombres deben participar activamente en las políticas de igualdad.

Indicadores:

- Número de comunicaciones oficiales emitidos anualmente que aborden explícitamente las masculinidades y a los hombres como sujetos sociales.
- Porcentaje de estos comunicados que han sido firmados o emitidos por el máximo nivel de representación
- Número de plataformas de comunicación (web institucional, redes sociales, prensa universitaria) donde se ha difundido cada posicionamiento.
- Tasa de interacción (me gusta, compartidos, comentarios) de la comunidad universitaria varón en las publicaciones específicas sobre masculinidad y corresponsabilidad.

Acción 2: Campaña sobre masculinidades igualitarias del 21 de octubre (Día de los Hombres por la Igualdad) con testimonios de varones del PDI, PTGAS y alumnado

Indicadores:

- Nº de piezas comunicacionales producidas (cartelería, vídeos, podcast...)
- Alcance total estimado de la campaña *versus* alcance real
- Tasa de interacción de la comunidad universitaria por redes sociales segmentado por sexo

* Para la realización de esta guía se ha tomado como ejemplo y base la Universidad Miguel Hernández de Elche, así como la estructura de su último plan de igualdad con el fin de que sea fácilmente adaptable en este contexto. No obstante, estas propuestas (adaptadas a la situación concreta de cada institución) pueden aplicarse en cualquier universidad del Estado español.

Acción 3: Creación y financiación de un espacio regular de reflexión para hombres (“Círculo de hombres por la igualdad UMH”)

Indicadores:

- Nº de sesiones realizadas por año
- Nº medio de participantes
- Nº de grupos de reflexión que se mantienen activos al año

Acción 4: Realización de una Guía Universitaria sobre Masculinidades Igualitarias para acercar al alumnado, al PDI y al PTGAS nuevas formas de ser hombre desde la corresponsabilidad, la horizontalidad, el respeto y la no violencia.

Indicadores:

- Nº de descargas/entregas
- Valoración media de utilidad mediante encuestas

Acción 5: Incorporación de la perspectiva de las masculinidades en la agenda de igualdad de la universidad

Indicadores:

- Nº de actividades realizadas vinculadas a las masculinidades / nº de actividades realizadas sobre igualdad
- Nº de participantes hombres

Eje 2: Docencia, investigación y transferencia del conocimiento

Acción 6: Formación obligatoria al PDI en masculinidades y coeducación, ayudando a la formación del profesorado sobre cuestiones de género, roles y socialización de la masculinidad y la prevención de las violencias.

Indicadores:

- % de PDI que completa la formación
- Puntuación media de la evaluación segregada por sexo
- Evaluar cambios de actitudes y/o percepciones (pretest vs. posttest)

Acción 7: Apoyo y financiación de la Red Universitaria Internacional sobre Masculinidades y Género para potenciar las investigaciones y los proyectos sobre centrados en los estudios críticos de las masculinidades

Indicadores:

- Creación formal de la red (si/no)
- Nº de investigadores e investigadoras segregados por sexo
- Nº de eventos académicos coorganizados por la Red
- Nº proyectos conjuntos presentados a convocatorias competitivas

Acción 8: Desarrollar y difundir de forma gratuita recursos digitales accesibles a la sociedad basados en la investigación sobre masculinidades (MOCs, guías interactivas, podcast, vídeos de divulgación...) utilizando el repositorio institucional

Indicadores:

- Nº de recursos digitales realizados desagregados por categorías
- % de recursos digitales alojados en el repositorio de la universidad
- Nº total de visualizaciones, descargas o inscripciones en los MOCs o cursos sobre masculinidades
- Nº de menciones en medios de comunicación externos y redes sociales
- Nº de veces que estos recursos son incorporados en los materiales didácticos de las asignaturas de la universidad

Acción 9: Inclusión del enfoque de las masculinidades en guías docentes para fomentar la incorporación de asignaturas o temarios específicos sobre masculinidades e igualdad en los grados, máster y títulos propios de la universidad

Indicadores:

- Nº de asignaturas sobre masculinidades e igualdad existentes en los grados, máster y títulos propios
- Nº de guías docentes revisadas
- % de asignaturas que incorporan este enfoque

Acción 10: Incorporar las masculinidades como línea de investigación en las convocatorias de ayudas internas

Indicadores:

- Nº de proyectos de investigación internos, TFG, TFM y Tesis doctorales sobre masculinidades financiados anualmente
- Nº personas de IP de proyectos o autorías de TFG, TFM o tesis doctoral desagregados por sexo

Acción 11: Creación de una mención especial o premio a mejores trabajos final de estudios y tesis doctorales que versen sobre masculinidades

Indicadores:

- N° de trabajos final de estudios y tesis doctorales presentados
- N° de premios o menciones especiales a trabajos final de estudios y tesis doctorales
- Datos de las personas autoras de estos trabajos académicos y de los premios concedidos desagregado por sexo

Eje 3: Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones

Acción 12: Auditoría anual de sesgos masculinos en los procesos de selección y promoción para identificar sesgos que favorezcan perfiles masculinos haciendo especial hincapié en las áreas con sobrerrepresentación masculina y femenina

Indicadores:

- Auditoría realizada (si/no)
- Auditoría publicada (si/no)
- N° de recomendaciones adoptadas

Acción 13: Revisión de méritos y criterios curriculares con perspectiva de las masculinidades para evitar que favorezcan modelos masculinos tradicionales basados en la disponibilidad continua y la competencia individualista, añadiendo la categoría de “méritos de conciliación y responsabilidad social”

Indicadores:

- % de convocatorias adaptadas
- N° de solicitudes que incluyen méritos de conciliación
- Evolución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en promociones

Acción 14: Formación sobre masculinidades e igualdad para miembros de tribunales y comités.

Indicadores:

- % de tribunales y comités con formación vigente
- N° de incidencias por sesgos de género detectadas antes y después de la formación
- Satisfacción y aprendizaje de la formación (encuesta pretest y posttest)

Eje 4: Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable

Acción 15: Promoción activa de los permisos por nacimiento y cuidado de menor realizando campañas de información dirigidas específicamente a hombres.

Indicadores:

- Nº de comunicaciones específicas dirigida anualmente a varones PDI y PTGAS
- Nº y % de hombres que toman permisos

Acción 16: Análisis del uso de permisos por nacimiento y cuidado de menor que utilizan los varones

Indicadores:

- % varones que han disfrutado el 100% del permiso desagregado por categoría profesional y año
- Duración media de los permisos masculinos desagregado por categoría profesional y año

Acción 17: Talleres de corresponsabilidad y conciliación dirigidos a hombres

Indicadores:

- % de PTGAS y PDI masculino participante

Acción 18: Campaña de incentivos a la flexibilidad horizontal para normalizar las solicitudes de flexibilidad horaria a varones con responsabilidades familiares

Indicadores:

- Nº de campañas y medios de difusión
- Nº de solicitudes de flexibilidad horaria o adaptación de la jornada
- % de solicitudes aprobadas

Acción 19: Auditoría de horarios y cargas para identificar sesgos de género en la planificación

Indicadores:

- Auditoría realizadas (sí/no)
- Nº de medidas correctoras implantadas

Acción 20: Campaña “Hombres que cuidan en la universidad” para visibilizar a PDI, PTGAS y alumnado sobre las responsabilidades de cuidado

Indicadores:

- N° de historias reales difundidas
- N° de hombres participantes voluntarios
- Difusión de la campaña

Eje 5: Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación

Acción 21: Revisión de las dinámicas masculinas en la toma de decisiones, analizando el funcionamiento de los órganos de gobierno (turnos de palabra, tiempos, interrupciones, etc.) para detectar prácticas masculinizadas

Indicadores:

- Informe anual de análisis de dinámicas (si/no)
- Publicación del informe de análisis de dinámicas (si/no)
- N° de recomendaciones realizadas / N° de recomendaciones implementadas
- Percepción de participación igualitaria (encuesta de clima interno)

Eje 6: Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista

Acción 22: Programa de prevención de la violencia sexual dirigido a hombres, con talleres sobre consentimiento, pornografía, prostitución, presión grupal y cultura de la violación

Indicadores:

- N° de talleres dados
- N° de participantes hombres

Acción 23: Formación específica en Intervención Activa. Desarrollar talleres obligatorios para estudiantes varones sobre cómo ser un interventor activo para prevenir el acoso y la violencia

Indicadores:

- % de varones que han completado la formación
- Tasa de variación en las actitudes de intervención (pretest / posttest)

Acción 24: Protocolos de actuación en enfoque sobre masculinidades. Revisar los protocolos para incorporar a los hombres como sujetos activos en la prevención de las violencias

Indicadores:

- Publicación del protocolo actualizado (si/no)
- N° de acciones preventivas implementadas

Acción 25: Creación de grupos de hombres contra las violencias machistas que actúen de altavoz y efecto multiplicador con otros compañeros

Indicadores:

- N° de miembros activos
- N° de intervenciones o acciones realizadas

BIBLIOGRAFÍA

Abril, Paco (2010). “¿Por qué son necesarias las políticas de igualdad de género dirigidas a hombres?”, *Dossiers Desigualtat i gènere*, 17, pp. 152-161.

Aguayo, Francisco y Sadler, Michelle (2011). *Masculinidades y políticas públicas. Involucrando a los hombres en la igualdad de género*. Universidad de Chile.

Aguayo, Francisco; Kimelman, Eduardo; Saavedra, Pamela y Kato-Wallace, Jane (2016). *Hacia la incorporación de los hombres en las políticas públicas de prevención de la violencia contra las mujeres y niñas*, ONU Mujeres, UNPFA, EME y Promundo.

Alonso Fernández de Avilés, Bakea (2024). “Políticas de igualdad para hombres: realidad y tendencias”. En Téllez Infantes, anastasia, Martínez Guirao, Javier Eloy y Sanfélix Albelda, Joan (eds.). *Hombres en el siglo XXI. Análisis críticos de las masculinidades*. Valencia: Tirant lo Blanc.

Alonso Fernández de Avilés, Bakea et al. (2021) *Comparativa internacional en políticas de masculinidad*. Madrid: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y Fundación Cepaim.

Bergara Sautua, Ander. (2025). “Guía para la introducción de medidas destinadas a hombres y sobre masculinidades desde una perspectiva feminista y transformadora en los planes de igualdad”. En Téllez Infantes, Anastasia; Herranz Velázquez, Fernando y Calabuig Puig, María Amparo (coord.). *El trabajo con hombres y masculinidades en las políticas de igualdad de ámbito local*. Elche: Editorial UMH, pp. 236-246.

Bergara Sautua, Ander (2021). “Políticas públicas de igualdad específicas para hombres: reflexiones y propuestas desde la práctica”. En Téllez Infantes, anastasia, Martínez Guirao, Javier Eloy y Sanfélix Albelda, Joan (eds.). *De la teoría a la acción: en busca de masculinidades igualitarias*. Madrid: Dykinson.

Blanco, Juan (2006). “Aproximación a la intervención social con perspectiva de género. La masculinidad como factor de riesgo”, *Acciones e investigaciones sociales*, pp. 179-189.

Bustelo, María (2004). *Evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Calabuig Puig, María Amparo; García Campá, Santiago García y Carmona Paredes, Rosario. (2025). “Marco normativo multinivel para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En Téllez Infantes, Anastasia; Herranz Velázquez, Fernando y Calabuig Puig, María Amparo (coord.). *El trabajo con hombres y masculinidades en las políticas de igualdad de ámbito local*. Elche: Editorial UMH, pp. 39-49.

Cascales Ribera, Jorge y Téllez Infantes, Anastasia. (2021). "Masculinidades y activismo en el movimiento de hombres. Igualdad, mitopoética y neomachismo". En Téllez Infantes, anastasia, Martínez Guirao, Javier Eloy y Sanfélix Albelda, Joan (eds.). *De la teoría a la acción: en busca de masculinidades igualitarias*. Madrid: Dykinson.

Hearn, Jeff (2022). "Men and masculinities in academia. Towards gender-sensitive perspectives, processes, policies and practices". En Drew, Eileen y Canavan, Siobhán (eds.). *The Gender-Sensitive University. A Contradiction in Terms?*. London: Routledge.

Herranz Velázquez, Fernando (2024). *Aprender a ser hombre. Una mirada histórica al origen de la hegemonía social masculina*. Toledo: ediciones en el mar.

Herranz Velázquez, Fernando y Quiles Bailén, María. (2025). "Contexto geopolítico. Igualdad de género y partidos políticos". En Téllez Infantes, Anastasia; Herranz Velázquez, Fernando y Calabuig Puig, María Amparo (coord.). *El trabajo con hombres y masculinidades en las políticas de igualdad de ámbito local*. Elche: Editorial UMH, pp. 12-24.

Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Edición Horas y Horas.

Lamas, Marta (1998). "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género", *Revista de estudios de género: La ventana*, 1, pp. 10-61.

Lázaro, Miguel (2022). "¡Vota por las nuevas masculinidades! Propuestas dirigidas a hombres en las elecciones autonómicas". *II Congreso Internacional sobre Masculinidades e Igualdad: Educación para la igualdad y la (co)educación*. Universidad Miguel Hernández de Elche, pp. 612-624.

Marqués, Josep-Vicent (1978) "Sobre la alienación del varón". *El viejo topo*, pp. 18-35.

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; Unidad de Mujeres y Ciencia; FECYT. (2025). *Científicas en cifras 2025*. Gobierno de España.

Naciones Unidas, Asamblea General (ONU). (2015, 18 de septiembre). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/70/L.1)*. Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Naciones Unidas.

Pastor Gosálbez, Inma y Acosta Sarmiento, Ana. (2016). "La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos". *Investigaciones Feministas*, 7(2). 247-271.

Pastor Gosálbez, Inma; Acosta Sarmiento, Ana; Torres Coronas, Teresa, y Calvo Merino, Marta (2020). "Los planes de igualdad en las universidades españolas.

Situación actual y retos de futuro”. *Educación XX1*, 23(1), 147-172, doi: 10.5944/educXX1.23873

Ranea-Triviño, Beatriz; Bustelo Ruesta, María y Pajares Sánchez, Lorena (2024). “Hombres y masculinidades en la universidad: ausencias, resistencias y retos”. En Téllez Infantes, anastasia, Martínez Guirao, Javier Eloy y Sanfélix Albelda, Joan (eds.). *Hombres en el siglo XXI. Análisis críticos de las masculinidades*. Valencia: Tirant lo Blanc

Salazar Agulló, Modes y Martínez Marco, Emilio A. (2019). “La masculinidad en los planes de igualdad de las universidades públicas españolas”. En Téllez Infantes, anastasia, Martínez Guirao, Javier Eloy y Sanfélix Albelda, Joan (eds.). *masculinidades igualitarias y alternativas. Procesos, avances y reacciones*. Valencia: Tirant lo Blanc

Téllez Infantes, Anastasia; Calabuig Puig, María Amparo y Herranz Velázquez, Fernando. (2025). “Políticas públicas y los estudios críticos de las masculinidades aplicados a la administración local”. En Téllez Infantes, Anastasia; Herranz Velázquez, Fernando y Calabuig Puig, María Amparo (coord.). *El trabajo con hombres y masculinidades en las políticas de igualdad de ámbito local*. Elche: Editorial UMH, pp. 1-11.

United Nations Economic and Social Council. (1997). *Agreed Conclusions of ECOSOC Resolution 1997/2* (ECOSOC/RES/1997/2) Téllez, Calabuig y Herranz, 2025)