

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA MARINA ALTA: EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD EN LA UNED DENIA, ESTUDIO DE UN CASO.

RAQUEL MARTÍ SIGNES



ESTUDIOS DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

(RD 99/11) UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

INSTITUT UNIVERSITARI D'ESTUDIS DE LES DONES

CODIRECTORA Y TUTORA: DRA. DÑA. ANA ISABEL MARRADES PUIG

CODIRECTORA: DRA. DÑA. INMACULADA SERRA YOLDI

OCTUBRE, 2023

Índice

Introducción	12
1. Propósito, objetivos y preguntas de investigación	15
1.1. Propósito de la investigación	15
1.2. Objetivo general y pregunta de investigación	17
1.3. Elementos de estudio	18
2. Marco teórico	25
2.1. Igualdad	25
2.1.1. Sistema sexo-género	34
2.1.2. Modelos identitarios hegemónicos	43
2.1.3. Lenguaje no sexista	52
2.1.4. Coeducación	55
2.1.5. Violencia de género	58
2.2. Las Políticas públicas	63
2.3. Las Políticas públicas de Igualdad	75
2.3.1. Características de las Políticas Públicas de Igualdad	75
2.3.1.1. Políticas públicas de igualdad en el ámbito educativo	80
2.3.1.2. Políticas públicas de igualdad en el ámbito laboral	83
2.3.1.3. Políticas públicas de igualdad en el ámbito político	93
2.3.2. Las Políticas Públicas de Igualdad en Europa: directrices internacionales y comunitarias	94
2.3.3. Las Políticas Públicas de Igualdad en España	99
2.3.4. Las Políticas Públicas de Igualdad en la Comunidad Valenciana	102
2.3.5. Las Políticas Públicas de Igualdad en las Comarcas de la Marina Alta y Baixa	109
2.4. Plan de Igualdad de Oportunidades	115
2.4.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad de Oportunidades?	115
2.4.2. Ámbito internacional	117
2.4.3. Ámbito europeo	118
2.4.4. Ámbito nacional	119
2.4.5. Ámbito autonómico	126

2.4.6. Ámbito municipal.....	128
2.4.7. Ámbito de educación.....	129
2.4.7.1. Ámbito universitario: UNED	130
2.4.7.2. Ámbito Centros Asociados a la UNED	132
2.5. Diagnóstico del Observatorio de igualdad.....	135
2.5.1. Concepto de Observatorio.....	135
2.5.2. Comparativa Observatorios Comunidad Valenciana.....	136
2.5.3. Contexto normativo para el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA	162
3. Marco metodológico del estudio	171
3.1. Aproximación metodológica cualitativa	172
3.2. Análisis documental bibliográfico.....	173
3.3. Desarrollo de objetivos y preguntas de investigación	174
3.4. El diseño de los métodos de la investigación. La mirada etnográfica	175
3.4.1. El estudio de casos.....	177
3.5. Claves para el desarrollo de las entrevistas etnográficas	178
3.6. Objetivos y preguntas de investigación.....	180
3.7. Trabajo de campo: selección muestral.....	212
3.8. Proceso de análisis de datos cualitativos	219
3.8.1. Ética y calidad del estudio	221
4. La voz de las/os agentes sociales municipales.....	223
4.1. Análisis de los discursos emitidos.....	226
4.2. Principales temas derivados del análisis de los discursos.....	228
4.2.1. La motivación para la realización/elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	229
4.2.2. La sensibilidad hacia la igualdad.....	235
4.2.3. Las dificultades en la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	242
4.2.4. La participación en la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	246
4.2.5. La formación en igualdad.....	253
4.2.6. La motivación para la elección del observatorio de igualdad como órgano técnico-especializado.....	257

4.2.7. El impacto del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.....	260
5. Conclusiones	267
6. Retos de futuro y reflexiones de la investigación.....	270
Referencias bibliográficas.....	276
Legislación.....	291
Anexos.....	296

Figuras

Figura 1. Modelo interactivo de diseño de investigación.....	172
Figura 2. Diseño de caso único incrustado con múltiples unidades de análisis.....	177

Cuadros

Cuadro 1. Modelos identitarios hegemónicos	48
Cuadro 2. Universidades públicas Comunidad Valenciana.....	137
Cuadro 3. Observatorios UNED	148
Cuadro 4. Unidades de Igualdad Universidades	154
Cuadro 5. Observatorios de Igualdad Universidades	155
Cuadro 6. Institutos Universitarios de Género.....	158
Cuadro 7. Servicios Igualdad UNED.....	159
Cuadro 8. Esquema metodológico: objetivos y preguntas de investigación.....	174
Cuadro 9. Componentes teóricos del Observatorio de Igualdad	181
Cuadro 10. Organización y distribución de la muestra entrevistada.....	213
Cuadro 11. Visión del conjunto del perfil de la selección de la muestra.	224

Gráficos

Gráfico 1. Motivación para la realización del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIO).	229
Gráfico 2. Sensibilidad de la sociedad civil hacia la igualdad.....	235
Gráfico 3. Sensibilidad del funcionariado hacia la igualdad	238
Gráfico 4. Sensibilidad de la corporación local hacia la igualdad.....	240
Gráfico 5. Dificultades de la sociedad civil en la elaboración del PIO.....	242
Gráfico 6. Dificultades del funcionariado en la elaboración del PIO	244
Gráfico 7. Dificultades de la corporación local en la elaboración del PIO.....	245
Gráfico 8. Participación de la sociedad civil en la elaboración del PIO.....	246
Gráfico 9. Participación del funcionariado en la elaboración del PIO	249
Gráfico 10. Participación de la corporación local en la elaboración del PIO.....	251
Gráfico 11 . Formación en igualdad de la corporación local.....	253
Gráfico 12. Motivación para la elección del Observatorio	257
Gráfico 13. Impacto del Observatorio	260

Imágenes

Imagen 1. Portada II PIO Ondara	230
Imagen 2. Portada I PIO Ondara.....	230
Imagen 3. Primera acta de constitución de la Comisión de igualdad del Ayuntamiento de Pedreguer, Alicante,2015.....	232
Imagen 4. Noticia publicada en la web del centro UNED DÉNIA.....	233
Imagen 5. Reuniones en Pedreguer y Ondara.	237
Imagen 6. Acuerdo de aprobación del Plan interno realizado por Recursos Humanos del Ayuntamiento de Ondara.	239
Imagen 7. Noticia publicada en el periódico Las Provincias, 2017.....	243
Imagen 8. Recorte de periódico informativo de cursos impartidos por el Observatorio de Igualdad en Pedreguer y Ondara, 2015.....	256
Imagen 9. Reunión del Consorcio UNED DÉNIA, septiembre 2019.....	261
Imagen 10. Acta del primer día de la Constitución de la Comisión de igualdad en Ondara, 2015.....	263
Imagen 11. Recorte de periódico Canfali Marina Alta, 2017	265
Imagen 12. Recorte de periódico Canfali Marina Alta, 2017	266

Anexos

Anexo 1. Guion e instrucciones para la entrevista	296
Anexo 2. Modelo de consentimiento informado participantes	298
Anexo 3. Modelo de consentimiento y anonimato transcriptor/a.....	299
Anexo 4. Relación actividades Observatorio de igualdad UNED DÉNIA	300

A mi hija Raquel,
Mujer feminista de la cual me siento orgullosa,
Que luchará por un mundo mejor, justo, sostenible, pacifista y diverso,
Donde todas y todos podamos vivir en concordia.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, a mi hermana Rosa Martí y mis hermanos, en especial a mis padres, estén donde estén, les agradezco que me inculcarán los valores del respeto y de la responsabilidad, gracias a ellos puedo, hoy en día, sobrevivir por mí misma.

A mi amigo J. Tortosa, feminista y psicólogo de cabecera en mis horas bajas.

A mi compañero de vida, S. Tejada, que ha estado a mi lado durante estos años de intensos vaivenes e infortunios de la vida.

A mis directoras de tesis, profesoras I. Serra y A. I. Marrades, que me han guiado en esta andadura de la investigación social.

Y a mis compañeras y compañeros de la UNED DÉNIA, por acompañarme en este encomiable proyecto encaminado a alcanzar la igualdad real en un mundo desigual.

Sin todas estas personas, no podría haber avanzado en este camino del saber feminista.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación parte de mi inquietud porque la igualdad se materialice, y sea real y efectiva. Esto es lo que he pretendido hacer desarrollando este trabajo de tesis doctoral, a partir de mis experiencias académicas y profesionales, desde mi puesto laboral en la dirección en el centro asociado UNED DÉNIA en el año 2012, momento que coincide con la finalización del Máster universitario en género y políticas de igualdad, en su modalidad de agente de igualdad.

Mi formación en género y políticas públicas de igualdad se completó entre 2012 y 2015, primero con el Máster de agentes de Igualdad y después desarrollando la modalidad investigadora del Máster, finalizándolo en 2015, en su modalidad de investigación, en la Universitat de València. Mi Trabajo Fin de Máster versó sobre los planes de igualdad en las entidades locales, llevándome éste a desarrollar una curiosidad más profunda sobre la igualdad en la administración local.

Debido a mi situación laboral, desde que finalicé mis estudios de licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración (UNED, 2002), he estado simultaneando mi trabajo en el ámbito de la gestión con la colaboración, de manera profesional, en la universidad. Primero en temas de docencia, organización y, ahora, con más dedicación desde 2013, en gestión universitaria desarrollando la función de dirección.

Comprometida con la igualdad, mi formación y la relación laboral con la UNED DÉNIA ha sido progresiva, desarrollando una sensibilidad creciente hacia el tema de la igualdad. Sumando experiencias formativas y académicas que han despertado mi ansia por conocer y, especializarme, en lo referente a la igualdad y su aplicación en la administración pública. Todo ello en aras de implicarme en aquello que requería la posibilidad de garantizar una igualdad efectiva y real, relacionada, además, con mi área de conocimiento. Respecto de la gestión en este centro universitario, he podido vislumbrar cómo desde nuestra pequeña aportación, podíamos contribuir a sensibilizar sobre este tema tan importante para poder llegar a tener una sociedad más justa e igualitaria.

De esta manera, he tratado siempre de desarrollar y potenciar la igualdad en todos sus ámbitos en mis tres facetas de docente, gestora e investigadora, incorporando la perspectiva de género. Por ello, intento transmitir y transferir a la sociedad y a las administraciones públicas el conocimiento feminista, materializándolo en la participación y elaboración de planes de igualdad en las diferentes administraciones públicas, en diagnósticos sociales, en elaboración

y asesoramiento de informes de impacto de género de las diferentes ordenanzas municipales, en asesoramiento para implementar políticas públicas de igualdad en los municipios con pocos o escasos recursos humanos y técnicos, y sobre todo, cumplir con la función encomendada por la Universidad en cuanto a transferencia del conocimiento a la sociedad y, a la divulgación científica desde la perspectiva feminista, como premisa indispensable para llegar a toda la sociedad.

Introducción

La presente investigación se centra en el estudio del impacto ejercido por el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA como organismo vertebrador e impulsor de las políticas públicas de igualdad¹ municipales en su área de influencia, las Comarcas de la Marina Alta y Baixa.

En este punto es procedente recordar los motivos que dieron lugar a la creación del Observatorio de Igualdad. El Observatorio de Igualdad nace con la vocación de ser un facilitador de acciones y medidas encaminadas a lograr una igualdad real y efectiva en la Comarca de la Marina Alta y Baixa. Considerando el espacio público como una parte fundamental del escenario en el que se puede materializar la igualdad. Como determina Hannah Arendt (1961) en cuanto al camino a seguir para un feminismo efectivo, sin una esfera pública políticamente garantizada, la libertad carece de espacio mundano en que hacer aparición porque la destrucción de la dicotomía excluyente invisibilizadora público/privado está en la base de nuestra actuación, y solo en lo público está el “espacio de aparición”.

Desde la creación del Observatorio de Igualdad, ha transcurrido el tiempo suficiente para llevar a cabo un estudio sobre la evolución de este órgano y su aportación al entorno social, su labor como dinamizador social transversal y, en concreto, como apoyo a instituciones públicas en el desarrollo e implementación de políticas públicas de igualdad. Ese es el principal objetivo de la presente investigación.

A lo largo de los últimos años, las diferentes administraciones públicas del entorno, en concreto los treinta y tres y los dieciocho municipios de las Comarcas de la Marina Alta y Baixa respectivamente, han requerido diferentes servicios en materia de igualdad al Observatorio de Igualdad; algunos de ellos impuestos por la legalidad vigente y, otros, como muestra de la sensibilidad de estas administraciones hacia una igualdad real y efectiva. Este Observatorio de Igualdad les ha prestado asesoramiento, consultoría y realización para lograr sus fines en materia de género.

El tiempo transcurrido desde sus primeras acciones, así como el volumen de datos generados desde entonces, han generado las condiciones idóneas para desarrollar una investigación sobre el impacto del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA y, cómo éste actúa de soporte para llevar a cabo las políticas públicas de igualdad en su área de influencia. Para este fin, se hace necesario el soporte de un marco teórico en el que confluyan los diferentes

¹ A pesar de que en el título aparecen las políticas públicas en general, consideramos necesario aclarar que en esta tesis doctoral se van tratar las políticas públicas de igualdad.

conceptos a los que se acoge el organismo, de cara a justificar la labor de apoyo de las diferentes políticas públicas de igualdad a nivel municipal. Conceptos como igualdad, política pública, política pública de igualdad y plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, serán las grandes líneas a explorar en las siguientes páginas. Conectan estos conceptos con el imperativo legal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para obtener una visión general del campo en el que va a operar la presente investigación, se ha recurrido a la aportación de diferentes autores y autoras, entre quienes cabe mencionar a María Bustelo, como una de las referentes en investigaciones con perspectiva de género.

Respecto de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son importantes las conclusiones que María Bustelo (2001) nos brinda en su tesis sobre “La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995 – 1999”. Ella hace hincapié en que el principal instrumento con el que se articulan las políticas objeto de estudio son los planes de igualdad, que consisten en un conjunto de medidas y objetivos que son aprobados por consejo de gobierno. Los planes fomentan potencialmente una visión estratégica y de conjunto y tienen como principio subyacente la transversalidad de la perspectiva de género, al menos teóricamente; también se identifican y analizan algunas de las debilidades de estos planes de igualdad, como son el posible mimetismo en su elaboración, su gran dependencia del poder de persuasión de las demócratas que están al frente de los organismos de igualdad que los impulsan, y el peligro de quedarse en un plano meramente simbólico y formal.

María Bustelo (2001) comenta, además, en sus conclusiones,

Las políticas de igualdad de género y el feminismo institucional en España han sido estudiadas en el nivel central, pero menos en el autonómico y, sobre todo, en el local. Es necesario realizar estudios de caso sobre cada una de las políticas de igualdad autonómicas (sólo se ha hecho de la política andaluza y, parcialmente, de algunos aspectos de la vasca) y también, sobre todo, de las políticas y las instituciones locales cuyo objetivo sea conseguir una mayor igualdad de género. (p. 497)

Este es, precisamente, uno de los motivos por los que el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA quiere cubrir este espacio local, en el que las políticas públicas de igualdad de género

no han sido estudiadas y, por ende, no se han implementado con la intensidad de las de nivel central y autonómico.

A lo largo de esta investigación se llevará a cabo el análisis de los conceptos teóricos que sustentan el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, describiendo el contexto y el entorno inmediato en el que se desenvuelve, para concluir con la percepción y el impacto que ha causado desde su creación hasta nuestros días. Pero un primer paso en este itinerario debe consistir en presentar una imagen del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA de la forma más nítida posible.

Este organismo, dependiente del Consorcio Universitario del Centro Asociado a la UNED DÉNIA, ha sido impulsor y dinamizador de las políticas públicas de igualdad en la década 2012-2022 de la Comarca de la Marina Alta y Baixa. Esta situación de guía y soporte condujo a que la UNED reconociera su labor y, apoyado por el Ayuntamiento de Dénia y la Excelentísima Diputación Provincial de Alicante se le concedió, al Centro Asociado, en diciembre de 2019, la Cátedra de Igualdad y Agenda 2030 UNED DÉNIA. Esta Cátedra será el soporte y nuevo marco investigador de transferencia del conocimiento, para que el Observatorio de Igualdad continúe con su labor práctica y experimental en su área de influencia. Todo ello incorporando al Observatorio de Igualdad los valores y Objetivos del Desarrollo Sostenible 2030 (ODS).

Como explicita en su página web, el objetivo de este órgano es favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres a través de la investigación, la formación, la sensibilización, el empoderamiento de las mujeres, la cooperación y la incorporación de enfoque integrado de género². La misión de este órgano técnico –especializado en género, como se denomina él mismo, ha sido crear un foro de debate permanente sobre la igualdad, la diversidad afectivo-sexual, la economía, la sociedad y el mundo laboral, así como profundizar en los cambios y transformaciones que están teniendo lugar nuestra sociedad, en especial los factores de riesgo de exclusión social. Como tarea principal, el Observatorio de Igualdad quiere sensibilizar a la sociedad a través de la coeducación y el respeto a la diversidad. Después de su creación, se complementa su misión en fomentar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, adoptados el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas, en materia de igualdad (UNED DÉNIA, s. f.).

² La página web del centro UNED DÉNIA en su apartado Igualdad y Agenda 2030, presenta el Observatorio de Igualdad y describe sus actividades (<https://uneddenia.es/elcentro/observatorio/presentacion>).

Entre los objetivos de este órgano se extraen como principales: Recoger, analizar y difundir la información en materia de igualdad, diversidad afectivo-sexual y exclusión social; Coeducar y formar en Igualdad. Sensibilizar y concienciar en materia de Igualdad de género y diversidad afectivo-sexual; Investigar y participar en proyectos relacionados con la Igualdad, diversidad afectivo-sexual, la economía y la sociedad; Asesorar e informar en materia de Igualdad de género y diversidad afectivo-sexual; Fomentar la participación y cooperación de su entorno entre Instituciones y Empresas públicas y privadas, Tercer sector, Entidades territoriales, Agentes sociales y Universidades; Y desde este contexto impulsar el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), y contribuir en la erradicación de cualquier tipo de discriminación por razón de género y orientación sexual. Todos estos objetivos están relacionados de forma específica a la consecución del ODS nº4, el cual se determina en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y todas; así como el ODS nº5 que implica el lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas; Junto con el ODS nº10 que establece la reducción de las desigualdades; y siguiendo al ODS nº16 que sugiere promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas; todo ello enlazado con el ODS nº17 que promueve las alianzas para lograr los objetivos; todo ello recogido en la página web del centro asociado UNED DÉNIA, en su apartado igualdad y agenda 2030.

En base a las ideas expresadas previamente, se establece el propósito de investigación, la frase que focaliza el tema y dirección de la investigación (Wolcott, 2009), del estudio, que se desarrolla en el siguiente apartado.

1.Propósito, objetivos y preguntas de investigación

En el presente apartado se expone el propósito de investigación, y los objetivos y preguntas de investigación que se derivan del mismo.

1.1.Propósito de la investigación

Se plantea como propósito de esta investigación el estudio del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA como órgano dependiente del Centro Asociado UNED DÉNIA para evidenciar la labor de instrumento de impulso, apoyo y visibilización a la hora de implantar las políticas públicas de igualdad, en las diferentes administraciones públicas municipales del entorno o área de influencia.

A partir de este propósito, que comprende las principales ideas del trabajo, se extraen los siguientes objetivos y preguntas de investigación que guiarán la práctica investigadora.

El propósito de esta investigación es la creación y análisis de una herramienta fundamental para llevar a cabo la implementación de las políticas de públicas de igualdad en las diferentes administraciones públicas municipales del entorno o área de influencia, como es la Comunidad Valenciana. La senda hacia la consecución de dicho propósito debe iniciarse describiendo la creación y estudio del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA como órgano dependiente del Centro Asociado UNED DÉNIA.

Previamente, es necesario describir la situación del derecho a la igualdad en nuestro país, ya que, hasta la Constitución de 1978, no se va a reconocer expresamente este derecho y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (Artículo 14 y 9.2 respectivamente).

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979, así como las Conferencias mundiales de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En el ámbito europeo, el Convenio Europeo de Derechos Fundamentales de 1950 establece en su artículo 14 el principio de no discriminación por razón sexo. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, en 1999, el principio de igualdad es un principio fundamental de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado, se ha desarrollado una amplia protección comunitaria sobre la igualdad de sexo. Por este motivo, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, va a incorporar al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y suministro.

A partir de experiencias exitosas como la creación del Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2000, encomendado al Instituto de la Mujer a través de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, aprobado para realizar el estudio de la situación de la mujer española en los campos legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural y la de recopilar información y documentación relativa a la mujer (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que sea crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 2000), el Observatorio ha servido como referencia básica para la realización de

nuestro propósito y como punto de partida para la creación y estudio del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

A lo largo de nuestra investigación, se aprobó la Agenda 2030 por la Organización de Naciones Unidas en el año 2015. En esta Agenda se va a implicar a toda la sociedad para la implementación de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por este motivo, nuestro propósito se extendió al estudio de la Agenda y a desarrollar, muy concretamente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 que busca lograr “la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Organización de las Naciones Unidas, s. f.).

Al incorporar este Objetivo nº 5 a nuestro propósito, el estudio del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, se amplió al ámbito internacional, ya que se buscaba la implementación de una manera transversal de este objetivo a toda la Agenda 2030. Y en virtud del Objetivo de Desarrollo Sostenible 17, creando Alianzas Internacionales. Por tanto, nuestro principal propósito basado en la búsqueda y generación de conocimiento, planteando el problema de la eficacia de las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres, y los objetivos detallados a continuación, a partir de la creación y estudio del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, obtuvo resultados que podrían aportar soluciones al problema cuestionado.

1.2.Objetivo general y pregunta de investigación

A partir del propósito de la investigación, se plantea como objetivo y pregunta de investigación general:

El propósito de la presente investigación es conocer el alcance del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia.

La pregunta pues de investigación es: ¿En qué medida el Observatorio de igualdad ha influido en la implementación de las políticas públicas de igualdad en el entorno inmediato o área de influencia?

La concreción de objetivos específicos y preguntas de investigación definirá los parámetros del estudio y el camino a seguir en la consecución del objetivo general, siendo los siguientes los objetivos específicos que persigue este estudio:

1.1.Explorar en la literatura académica las políticas públicas de igualdad de los Observatorio de igualdad de la Comunidad Valenciana

Pregunta.1.1.1. ¿A qué conceptos académicos se acoge el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA?

1.2.Describir mediante diferentes entrevistas los efectos del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia.

Pregunta.1.2.1. ¿Qué efectos ha tenido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia?

Pregunta.1.2.2. ¿Cuáles son las características que ha tenido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia?

1.3.Describir qué actuaciones ha desarrollado el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia y cuáles son sus características.

Pregunta.1.3.1. ¿Qué efectos ha conseguido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en las diferentes administraciones municipales públicas de su entorno?

1.3. Elementos de estudio

En el artículo 14 de la Constitución española (1978) establece que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los principios enumerados por el propio Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, constituyen la base jurídica de los componentes de esta investigación.

Para comprender este estudio se hace necesario introducir diferentes conceptos para la comprensión del término de igualdad en su conjunto. El término sexo-género fue acuñado por primera vez en 1975, por Gayle Rubin y, aunque son conceptos inseparables, a lo largo de la historia han tenido un tratamiento diferente; el sexo alude sus raíces a la biología y el género es una construcción cultural.

Para comprender el sistema sexo-género, Bonilla (2013) sugiere definirlo como un conjunto de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y que determina el modo de satisfacción de esa sexualidad transformada,

históricamente específica. Gayle Rubin afirma que el sistema sexo- género tiene un carácter simbólico en la actualidad, pues ha dejado atrás su función tradicional y, hay que acabar con esta opresión a las mujeres derivado este orden simbólico de sexo-género. Precisamente por esta opresión hacia las mujeres, es fundamental abordar el concepto de igualdad.

A lo largo del tiempo el concepto de igualdad ha sufrido variaciones, desde el modelo *laissez faire* del liberalismo, que incide en las desigualdades e injusticias, pasando por la revolución que conlleva la visibilización de las minorías en los años sesenta del siglo XX, fijando el foco en la igualdad de oportunidades, entendiendo a la mujer como tal al mostrar la paradoja ya denunciada por Beauvoir (1949) en *El segundo sexo*, al denunciar que, en realidad, los problemas de discriminación no se dan por una razón numérica de una población dada, sino que remiten a un problema de dominación. Así, se podrá llegar a la conclusión de que el problema de la igualdad está relacionado con la “no discriminación”, hecho que ayudó a establecer prohibiciones por otras discriminaciones (Postigo, 2005).

La evolución del concepto de igualdad lleva a la distinción moderna de igualdades formal y sustancial. Es decir, entre una igualdad normativa y otra efectiva, reflejada esta última en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Así, las sociedades democráticas contemporáneas establecen la igualdad como principio fundamental. A pesar de ese reconocimiento normativo, lo cierto es que existe una distancia entre la igualdad formal y la igualdad efectiva. Y, entre las razones de esa distancia, el género es una de las más importantes. Por ello, no solo se vuelve decisivo reflexionar sobre la igualdad desde la perspectiva de género sino, al mismo tiempo, plantear enfoques transformativos que aborden la sutura de esta brecha. (Camas, 2015).

La diferenciación conlleva discriminación, división sexual del trabajo, brecha de género, hecho que lleva a un intento de adaptación a patrones estereotipados que hacen más vulnerables a las mujeres (Pujal i Llombart et al., 2020). La división sexual del trabajo, basada en la división público-privado, produce una segregación, tanto horizontal, que concentra en ciertas áreas más mujeres y/u hombres, como vertical que concentra, principalmente, a hombres en puestos de decisión y responsabilidad, hecho que profundiza la brecha de género.

Se puede observar que la mujer se ha ido incorporando a los espacios públicos, sin embargo, sigue cargando con el peso de lo doméstico. Ello se debe a que el resto de modelos identitarios siguen funcionando y se retroalimentan, hecho que implica que el hombre siga siendo el deseante y la mujer, la satisfacción del deseo; este modelo determina que haya una diferencia entre fuerte/débil, y conduce al desarrollo de los micro machismos. Así, el recorrido

de los modelos identitarios femeninos siguen dirigiéndose hacia modelos hegemónicos masculinos, y estos siguen alejados de los femeninos, hecho que desemboca en el aumento de la violencia de género, feminización de la pobreza, desigualdad salarial, brecha de empleo, techo de cristal o suelo pegajoso. Como nos dice Judith Astelarra (2003), hay un déficit en la pluralidad de imagen en la economía y las empresas que al no mostrar la presencia femenina no normalizan la necesidad de que hombres y mujeres compartan el trabajo familiar como comparten el laboral.

La urgencia, pues, de la igualdad en el trabajo, nos lleva a analizar que no solo hemos de poner nuestra mirada en el ámbito normativo y formal, sino que hemos de llevarla, también, hacia el espacio personal y fijarnos en la corresponsabilidad que debe llevar aparejados principios de conciliación; si no abordamos este hecho, existirá una apariencia de igualdad determinada por lo formal, pero en el ámbito privado se seguirá manifestando esa desigualdad.

Existe un orden simbólico en el que predomina el hetero normativismo monógamo, que busca “complementariedad” entre hombres y mujeres, hecho que garantiza la reproducción. Así se asignan espacios donde la mujer se verá abocada siempre al privado. Para ello se estandarizan conductas que se relacionan con la idea del amor romántico que sacralizan diferentes formas de violencia (Bajo Pérez, 2020). De ahí la importancia de analizar el orden simbólico de relaciones (Bourdieu, 2000) que implica, entre otras cosas, la construcción social del sexo y del cuerpo.

Otro elemento importante que compone parte de la investigación a desarrollar, es el concepto del lenguaje no sexista; hay que concretar que, el lenguaje condiciona nuestra relación con el mundo y lo construye (Moreno Agulló et al., 2015), de ahí que lo real y la realidad sean cosas diferentes. Por lo tanto, la lengua también determina la diferencia sexual (Butler, 1990). En el caso del castellano, parece evidente que tiene un carácter androcéntrico (Barrera Alvarado, 2014). En este sentido, la creación del Observatorio de igualdad se llena de sentido, porque lo que no se nombra no existe, y el rechazo del masculino como género no marcado es un paso para incluir a las mujeres en los discursos. El lenguaje inclusivo sería, pues, el mecanismo de normalización de las identidades (Carreño, 2020).

Otro concepto a exponer en la presente investigación es la Coeducación o educación en igualdad. El escenario escolar es el segundo círculo concéntrico socializador intencional (Núñez Domínguez, 2002), por eso juega un papel importante como agente de socialización las acciones que llevan a la actuación e intervención educativa en prácticas igualitarias. La revisión

curricular que naturalice roles y estereotipos de género es fundamental (García Yugueros, 2015). La coeducación será el instrumento para trabajar hacia la igualdad (Subirats, 2010).

Uno de los elementos de estudio a incluir en la presente investigación, es la violencia de género, pues perpetúa la dominación y sacraliza el “orden simbólico”. Así, las estructuras de poder facilitan que ésta se produzca en una dialéctica de dominadores y sumisas. Esto se consigue poniendo en valor las cualidades masculinas y desvalorizando las femeninas. Por todo esto, existe una violencia simbólica invisible. Este sistema de socialización está inscrito en nuestro cuerpo construido conforme al “sexo” y se basan en modelos identitarios hegemónicos. Por ello, esta violencia simbólica está inserta en nuestro cuerpo y da lugar a una dominación simbólica (Bourdieu, 2000). El instrumento del que se vale es el amor romántico que determina la entrega sumisa al poder hegemónico, que determina el deseo asociado a la dominación. De ahí que el Observatorio de igualdad ha de analizar los modelos identitarios que nutren las relaciones amorosas tóxicas, y crear mecanismos coeducativos de transformación.

Como elemento primordial del presente estudio, se expone el concepto de política pública, como conjunto de actividades que influyen en la vida de la ciudadanía y que dotan de sentido a un colectivo (Surel, 2008), ya que devienen en un elemento fundamental del presente trabajo. Lo importante no es tener razón (Fontaine, 2015), sino el persuadir y definir conceptual y cognitivamente el problema que se debe resolver. Al existir actores, se necesitará una autoridad con poder público y legitimidad gubernamental para actuar (Meny y Thoenig, 1992). Esto se conformará en leyes, normas e infraestructuras que se usarán como herramientas, porque “toda política pública supone una teoría de cambio social” (Meny y Thoenig, 1992). Todo ello se configurará en sistemas de toma decisiones, y en este sentido, es relevante el modelo de políticas públicas basadas en evidencias (PPBE), que comporta un proceso de investigación científica (Chavarri Caves & Arguedas Ramírez, 2020).

En nuestro ámbito de estudio, la relevancia la adquieren las políticas públicas de igualdad. El movimiento feminista consiguió que la mayor parte de la sociedad viera la desigualdad de género como problema social, por eso las políticas públicas de igualdad siempre han “surgido como una demanda de las feministas” (Rodríguez del Pino, 2011).

En estas políticas, el ámbito educativo es especialmente importante por las carencias que las diferentes leyes orgánicas tienen en cuestión de género. De ahí que se abogue por la formación del profesorado en escuelas coeducativas (Castañón Suárez, 2013) que transformen las estructuras e ideas machistas.

No menos importantes son las políticas públicas de igualdad en el ámbito laboral encaminadas a la no discriminación por razón de sexo (art.14 y 35 CE), que han tenido un largo proceso normativo, con avances importantes, como los recogidos en el Estatuto de los trabajadores³: la adopción de medidas positivas para promover la igualdad, ciertos principios de discriminación positiva, principios de corresponsabilidad o, como destaca Cano (2013), el disfrute de vacaciones fuera del periodo establecido por motivos de embarazo o el reconocimiento del acoso laboral.

En este sentido, los avances siguieron con la Ley para el Fomento del Empleo Estable de Mujeres en las Profesiones y Ocupaciones con menor Índice de Empleo Femenino (1998) y, La Ley 39/1999 de 5 de noviembre para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, que promueve la igualdad en las responsabilidades del hogar. Importante fue la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que garantizaba la presencia de mujeres en los ámbitos de poder. Sin embargo, los objetivos se oponen a la realidad de ‘las redes invisibles de los hombres’ que favorecen a estos (Díez Gutiérrez et al., 2004); no se ha de olvidar que la igualdad se instala falsamente entre ambos sexos como cuando una mujer rechaza un puesto y se sobreentiende que lo hace movida por primar a la familia (Díez Gutiérrez et al., 2004).

Siguiendo a Díez Gutiérrez, importa mucho el concepto ‘techo de cristal’ o “suelo pegajoso”, como denomina Celia Amorós, efecto de discriminación invisible que, afecta, precisamente, al acceso a puestos con responsabilidad.

En cuanto al ámbito político, los principios rectores de las políticas de igualdad están recogidas en la Constitución española y, en la mencionada Ley Orgánica 3/2007, sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta norma contiene una definición de la discriminación positiva y favorece la inclusión ante los numerosos obstáculos que han padecido las mujeres.

Estas políticas públicas, en el ámbito europeo e internacional, deben ser una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos (Pérez Villalobos y Romo Avilés, 2012). De ahí el intento de la ONU por establecer cambios normativos que consigan beneficiar a la mujer y eviten la discriminación (como los avances de la Conferencia de Beijing 1995).

³ Cita original del 1995 por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del *Estatuto de los Trabajadores* (29 de junio de 2023).

En el ámbito europeo la Comisión aprobó, en 2010, la Declaración “un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer” para promover la independencia económica, erradicación de estereotipos, igualdad salarial; acceso a puestos de responsabilidad; derecho y respeto a la dignidad y el apoyo a tareas de cooperación, sensibilización y apoyo a los agentes. Ello favoreció la creación, en el mismo año, del Instituto de la Igualdad de Género para promocionar la igualdad.

Actualmente, en Europa, se lleva a cabo la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, con los objetivos de erradicar la violencia de género, combatir estereotipos, acabar con las diferentes brechas o facilitar el acceso a espacios de decisión.

En cuanto a las políticas públicas implementadas en España, se debe señalar la importancia de la estrategia *gender mainstreaming* (Bodelón González, 2010) que pretende incorporar la visión de género a diferentes ámbitos. Por eso las políticas de igualdad deben ir más allá de los organismos de igualdad y enfocarse en todos los ámbitos, revisando las políticas públicas (Alonso Álvarez, 2010). Aquí, pues, se han desarrollado diferentes herramientas como la creación de unidades de género, la adopción de diferentes estructuras diferenciadas, la implementación de organismos especializados o la creación de observatorios de igualdad (Alonso Álvarez, 2010).

En la Comunidad valenciana cabe reseñar la Ley 9/2003⁴ para la igualdad entre mujeres y hombres, que se enfoca en diferentes ámbitos como el educativo o el laboral. Es especialmente importante el desarrollo de los planes que adoptan acciones y medidas de actuación en el ámbito de la conciliación. Posteriormente se regulará el procedimiento para la obtención de dichos planes mediante Decreto 133/2007⁵. También en la Comunidad valenciana se dispone de una la Ley 7/2012 integral contra la violencia sobre la mujer que pretende la erradicación de aquella.

⁴ Con fecha 7 de julio de 2020 se ha publicado en el DOGV la información pública del anteproyecto de modificación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, para su incorporación en la Ley de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat. De conformidad con lo que establece el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se inicia la apertura de un período de audiencia e información pública.

El borrador del anteproyecto podrá ser consultado en la web de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas en el apartado <https://inclusio.gva.es/es/audiencia-publica-procesos-abiertos> o en el portal de Transparencia de la Generalitat (<http://gvaoberta.gva.es>)

⁵ Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana

En las Comarcas de la Marina Baixa y Alta estas políticas públicas de igualdad se desarrollan localmente, cuentan con herramientas de trabajo como son los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son un elemento a desarrollar en esta investigación, pues, son una consecuencia lógica de todas estas políticas derivadas de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata de una estrategia institucional “para conseguir la igualdad real entre mujeres y los hombres” (Institut Català de les dones, 2006). De ahí que la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establezca que los planes de igualdad son “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En el ámbito nacional supuso un acontecimiento importante el nacimiento del Instituto de la Mujer, que concretó diferentes planes, siendo el primero de 1988-1990. En el ámbito autonómico se realizó el primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en 2006-2007, que será el que contenga mayor número de acciones en materia de igualdad, conciliación, laboral y familiar.

En los años ochenta surge esta nueva forma de organizar y estructurar la manera de trabajar por la igualdad y, a continuación, surgen los planes de igualdad como herramienta, para prevenir las discriminaciones y asimetrías producidas por el género ya que, era importante establecer los límites del sistema sexo-género, entendido el primero como la diferencia física y el segundo como las características, actitudes y conductas diferenciadas socialmente que organizan y diferencian, hecho que conlleva una doble discriminación, directa e indirecta.

En el ámbito local los municipios suelen contar con medidas parecidas de conciliación, corresponsabilidad, igualdad de trato, contratación por sistema de cuotas, o discriminación positiva. Al haber mucha variedad, se puede encontrar una correlación positiva entre el tamaño y el presupuesto, por un lado, y el número de políticas y servicios ofrecidos por otro.

Por ello los municipios no deben permanecer al margen de los planes de igualdad, pues éstos son copartícipes de su implantación. Según el estudio de la Diputación de Alicante (p.29, 2016) de las nueve comarcas, con ciento cuarenta y un municipios que integran la provincia de Alicante, el 50% de los municipios disponían de Planes de igualdad, aunque diecinueve

municipios consideraban que “no era necesario” un Plan de igualdad de oportunidades para el municipio.

Por último, en el ámbito universitario, los planes de igualdad también forman parte del acervo profesional, como ejemplo de una de las universidades, la Universidad Nacional de Educación a Distancia aprobó, por consejo de gobierno de 29 de junio de 2010 una declaración de compromiso que llevó al I Plan de igualdad 2014-2015; posteriormente el II Plan de igualdad aprobado en la reunión del Consejo de Gobierno celebrada el 7 de marzo de 2023.

2.Marco teórico

Una vez expuestos los principales elementos de estudio , cabe exponer el marco teórico del estudio, el cual reflejará la base científica que sustenta cada uno de los elementos del estudio, todos ellos en consonancia con el artículo 14 de nuestra CE, la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y las propias nociones enumeradas por el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA⁶.

A continuación, se desarrollarán los conceptos de igualdad, políticas públicas y políticas públicas de igualdad, plan de igualdad de oportunidades y se finalizará con el diagnóstico del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA. Todo ello con la finalidad de delimitar y acotar el propósito de este estudio en relación a los objetivos propuestos.

2.1. Igualdad

A lo largo de los años se han dado varias concepciones de la igualdad que han intentado salvar el problema que históricamente su definición ha representado.

Realizando un recorrido histórico respecto de este concepto, en situación contextual con el modelo liberal, entendido como la mínima, e incluso no intervención de los gobiernos (Adam

⁶ Ver en su página web: www.uneddenia.es. Apartado Igualdad y Agenda 2030.

Smith,1776), y de la manera en que fue concebido, dejaba lugar a importantes desigualdades e injusticias sociales.

Tras la Segunda Guerra Mundial, en los años 60, se produjo la revolución de los derechos de las minorías. Se solicitó que se cambiaran las prácticas sociales, las costumbres y las políticas institucionales para favorecer la participación y la verdadera presencia de cada uno de los colectivos dentro de las instituciones públicas y en cuanto a oportunidades sociales (Postigo, 2005). Tradicionalmente la igualdad se ha concebido como 'igualdad de oportunidades' entre un colectivo minoritario y otro mayoritario, normalmente entendida como igualdad material, ya que era el limitado acceso a los recursos lo que se consideraba el causante de las desigualdades sociales. Tampoco contaban ambos grupos con los mismos derechos, siendo éste un cambio que se llevaría a cabo un tiempo más tarde.

Dentro de este colectivo constituido por minorías se encontraban las mujeres. Teniendo en cuenta que la población femenina constituye casi la mitad de la población total mundial, resulta extraño que la mujer se considerara una minoría. Beauvoir (1949) en su obra *El segundo sexo (Le deuxième sexe)* señala que, históricamente, la desigualdad entre colectivos ha sido entendida como una relación numérica de inferioridad del grupo sometido frente al dominante. En el caso de la desigualdad de sexos ocurrió algo similar a la desigualdad que se dio entre el proletariado y los propietarios. En ambos casos, no se trataba de una minoría que se hallaba subordinada a un colectivo mayor, como tampoco formaban un colectivo separado, sino que era su debilidad causada por su desconocimiento y ausencia de sentimiento de grupo la que les rebajó hasta la categoría de colectivo subordinado. Además, a diferencia de la clase obrera, las mujeres finalmente no se han constituido como grupo por un acontecimiento puntual de la historia, sino que ha sido “un desarrollo histórico lo que explica su existencia como clase y lo que informa respecto a la distribución de los individuos en esa clase” (de Beauvoir, 1949, p. 5). Es decir, que el colectivo femenino siempre ha estado ahí y, (de Beauvoir, 1949) a causa de su constitución fisiológica, han estado subordinadas al hombre. La existencia de la mujer afirma, es un “absoluto” y no causado por un hecho o devenir accidental histórico.

Siguiendo a lo que Simone de Beauvoir (1949, p. 5) plantea es que, ninguna persona piensa por un momento que ella no es un sujeto innecesario socialmente, que no es a partir de la comparación entre los demás que un individuo llega a definirse a sí mismo, sino que es ese mismo individuo el que define a los demás a partir de la comparación consigo mismo. Y para que esto ocurra, es necesario que este punto de vista se adopte desde la perspectiva de ambos individuos, desde el yo hacía él, y desde él hacia mí. Resumiendo, que todo individuo social se define por comparación con los demás. Dentro de esa comparación es donde aparecerían esas

desigualdades, esos derechos que el otro tiene y yo no, ese acceso a los recursos que los demás tienen en mayor cantidad que yo. Y fue en este contexto donde la noción de igualdad adquirió un nuevo matiz que era sinónimo de “no discriminación”. A partir de entonces, la igualdad prohibió la discriminación basada en la raza, el sexo, la creencia o el origen nacional (Postigo, 2005).

Más recientemente, se ha distinguido entre dos tipos de igualdad. El primero de ellos se refiere a la igualdad formal y se encuentra “relacionada con los principios liberales individuales, neutrales en cuanto a las diferencias, y a la prohibición de cualquier forma de discriminación por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad y lengua” (Postigo, 2005, p. 34). El segundo es la igualdad sustancial que “...tiene por objetivo la realización práctica de ésta a través de acciones específicas para quienes no están en la misma situación de ventaja. Puede entrañar un tipo de discriminación temporal para compensar hábitos y prácticas desventajosas...” (Postigo, 2005, p. 34).

No es suficiente con un trato igual a todos los individuos, sino que se hace imprescindible al mismo tiempo que se dé un trato diferente a los que se encuentran en una situación de discriminación. La igualdad formal en sí misma simplemente hace referencia a la mención de ésta dentro de los textos normativos y legislativos, no garantizando por ellos mismos su realización. En cambio, la igualdad sustancial es una igualdad más efectiva y real, llevada a la práctica teniendo en cuenta cada caso concreto y cada contexto específico.

Cabe que señalar, la relevancia en cuanto se refiere a la incorporación de las mujeres al pacto social, pues es importante recordar, en palabras de Manuel Alcaraz (2014):

Que la incorporación de las mujeres al pacto constituyente social fue tardía, escasa o, sencillamente, nula.... Las mujeres, así, en cuanto que grupo con identidad diferenciada, quedan fuera de la cultura y de la historia constitucional, y no son percibidas como necesarias para realizar las funciones meta jurídicas constitucionales, y tanto más cuando la tradición inercial no olvida que el lugar de la mujer es la domesticidad, el cumplimiento de un destino marcado por el silencio. (p. 51)

Siguiendo con el contexto español, la igualdad formal que se proclama por el art.14 de nuestra Constitución española debe complementarse con la igualdad real o efectiva del art 9.2. En el ámbito internacional destaca el artículo 2 de la Declaración de los derechos Humanos

(1948) de las Naciones Unidas recoge que: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Con especial relevancia desde el punto de vista de la interpretación según lo dispuesto en el artículo 10.2 de la CE ⁷.

Obsérvese que entre los factores de no-exclusión que se mencionan de forma expresa en dicha declaración figura el sexo de las personas, lo cual obliga a plantearse la pregunta de si resulta necesario hacer referencia a la mujer cuando las normas, directivas, recomendaciones o leyes recogen en su texto términos genéricos como “personas”, “ciudadanía”, “individuos” y

⁷ El artículo 10.2 de la CE recoge que: “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades” que la CE reconoce que “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”

Algunos ejemplos en referencia a este artículo se pueden observar en los organismos internacionales. Éstos exponen en sus páginas web, como por ejemplo la ONU que declaró en el artículo 1 de su Carta fundacional “Realizar la cooperación internacional [...] 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”. Durante el primer año de vida de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social fundó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, como el principal organismo internacional para la creación de políticas dedicadas exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En 1980, cinco años después de la conferencia de Ciudad de México, se celebró una Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague. En 1985, tuvo lugar en Nairobi la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, fue más allá que la de Nairobi. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing reivindicó los derechos de la mujer como derechos humanos y se comprometió a llevar a cabo acciones específicas para asegurar el respeto de estos derechos. El 2 de julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas votó unánimemente la creación de un único organismo de la ONU encargado de acelerar el progreso sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. La nueva entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, En septiembre de 2017, la Unión Europea y la ONU unieron fuerzas para lanzar la Iniciativa Spotlight. Una iniciativa global y plurianual orientada a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Además, hay Tratados, directivas y compromisos encaminados a eliminar la desigualdad por motivos de género, entre ellas, las más destacadas son: Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea DOUE 30.03.2010. Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, entre otras muchas desarrolladas en el apartado 2.5.3 del presente estudio.

otros similares, toda vez que tales términos incluyen, desde el punto de vista semántico, tanto a mujeres como a hombres. Para dar respuesta a esta cuestión resultan pertinentes las reflexiones de Tur Ausina (2008) cuando, al referirse al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), afirma que “si bien los anteriores textos representan la base para la defensa de la igualdad por razón de sexo en el ámbito internacional, sin embargo, la genérica igualdad entre todas las personas, el simple reconocimiento legal de derechos para las mujeres, y la labor de documentación e investigación de Naciones Unidas al respecto, no parecen tareas suficientes, pues toda esta contribución no corría en paralelo a un avance decisivo en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.” Y esta afirmación nos aproxima otra vez a la diferencia conceptual entre “igualdad formal” e “igualdad real”, la primera más ligada al texto legal y la segunda más dependiente del modo en que cada país, cultura y colectivo aplican el texto legal. Y es precisamente esto último lo que sugiere la conveniencia y la necesidad de que las normas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres especifiquen lingüísticamente la existencia de la mujer como titular de los derechos.

Gracias a esta cobertura jurídica, actualmente, en los países occidentales las mujeres han logrado constituirse como un grupo muy activo socialmente, con lo cual ya no dedican como antaño toda su vida en exclusiva a la esfera privada, sino que, por el contrario, han logrado entrar con mucha fuerza dentro de la esfera pública, haciéndose ver tanto dentro de los espacios de la vida social como en la política. Sin embargo, en la mayoría de ocasiones continúan careciendo de verdadera igualdad en lo económico y lo político. Es gracias a la perspectiva de género que hoy en día podemos visibilizar la desigualdad real que está afectando a las mujeres (Pérez Villalobos y Romo Avilés, 2012).

En las sociedades democráticas contemporáneas la igualdad constituye un principio fundamental para la convivencia. Un principio que vincula a todas las personas en dignidad, respeto y derechos independientemente de su condición o circunstancia. Es un valor que, como ocurre en el Estado español, se sitúa en lo más alto del ordenamiento jurídico y supone no solo la igualdad ante la ley sino también la ausencia de discriminación. Es una nota común, pues, que la igualdad sea reconocida formalmente como eje articulador de la vida en sociedad (Camas García, 2014, p. 75).

En este sentido, a pesar de haberse incorporado a la vida pública, las mujeres no lo han hecho bajo las mismas condiciones que los hombres.⁸ Por una parte, su incorporación al mundo laboral no las ha desatado de sus responsabilidades domésticas, derivando en un doble rol o función que, más que beneficiarlas, ha terminado con ocupar la mayor parte de su tiempo. Por otra, los hombres no han asumido más responsabilidades en el ámbito privado, no dejando otra opción a las mujeres que encargarse ellas y propiciando este doble rol con el que ahora deben hacer malabares. Además, pese haberse desenvuelto con agilidad y haber podido asumir este doble papel de mujer trabajadora y madre, las mujeres se han encontrado con verdaderos obstáculos que les han impedido progresar en su trayectoria profesional. Los motivos se atribuyen a la escasa ambición, al mayor tiempo de dedicación familiar que tienen las mujeres, o a la ausencia de medidas conciliadoras y de servicios sociales que faciliten el cuidado de hijos e hijas, personas enfermas y dependientes, sumándose otra responsabilidad a la lista femenina. No obstante, si bien, pues, se observa un incremento de participación de la mujer en todos los ámbitos, sigue habiendo instituciones políticas, sociales, económicas y culturales en las cuales los porcentajes de representación siguen siendo inferior (Medina Uribe y Huamaní Chirinos, 2022).

La igualdad reconocida en los textos legales vigentes⁹, como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹⁰, es aquella que persigue un reparto equitativo de responsabilidades en la esfera pública y privada, corresponsabilizando las tareas domésticas y laborales y suprimiendo las estructuras patriarcales que impiden ver a la mujer como sujeto con libertad de elección.

⁸ En su momento supuso un gran avance la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trató de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afectara negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

⁹ Recientemente, el BOE de 29 de junio de 2023, ha publicado el Real Decreto, Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.

¹⁰ Este RD es un gran paso para la igualdad; se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor” en cuanto a las retribuciones y, además equipara los permisos de paternidad y maternidad.

En primer lugar, hay que señalar que la igualdad no es lo opuesto a la desigualdad. Es decir, un Estado en el que no exista desigualdad no se convierte automáticamente en un Estado igualitario. Como bien dice Camas (2014, pp. 76-77): “esto conllevaría despojarla (a la igualdad) de entidad como un ideal y con enfoque propio”. Razón parece no faltar a este autor, pues definirla como todo aquello que no sea desigualdad, la encasillaría dentro de esta conceptualización como “lo opuesto a” y no se lograría dotarla de una visión más propia y justa.

El concepto de igualdad, en su tercera acepción de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2022), la define como “Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”.

Una vez delimitado que la igualdad que se pretende lograr es entre mujeres y hombres, hay que añadir que esta igualdad no debe reproducir el modelo patriarcal. Las mujeres no deben imitar la manera de ser, comportarse o pensar de los hombres, pues ello no haría más que reforzar la dominante estructura de patriarcado vigente (Santa Cruz, 1992). Osborne (1993, p.162) añade que “esto pondría en crisis los modos de comportamiento y las actitudes que tradicionalmente se han asignado a cada sexo”.

De acuerdo con S. Villegas (2012) en su estudio también refleja que la igualdad de género tampoco es duplicar el rol de la mujer dentro de la sociedad. Que ella quiera igualdad con el hombre no quiere decir que deba, además de poder acceder a los espacios que tradicionalmente le estaban reservados a ellos, también hacerse cargo simultáneamente del ámbito privado. De esta manera lo único que se consigue es que la mujer tenga que estar pendiente de lo público como hombre y de lo privado como mujer, incapacitada para responder correctamente a los dos espacios y teniendo que asumir dos papeles que ella no está dispuesta a realizar, el del hombre y el de la mujer como han sido concebidos tradicionalmente.

La igualdad tampoco es un concepto cuantitativo. No se trata de conseguir las mismas cantidades o los mismos grados de alguna característica que el hombre posea (Santa Cruz, 1992). La igualdad en este sentido no es ascender a la mujer hasta la condición del hombre, sino equilibrarlos en la balanza social para que ambos se sitúen bajo las mismas condiciones, con los mismos derechos e igual acceso a los recursos disponibles.

Santa Cruz (1992) propone una primera definición de igualdad: “La igualdad reivindicada para las mujeres es una relación no identificativa de semejanza recíproca, que comporta autonomía, equipotencia, equifonía, equivalencia, interlocución y responsabilidad de los individuos-sujetos actuantes en todas las relaciones sociales, familiares y duales” (p.148).

La primera característica que nos señala es que la igualdad comporta algún tipo de relación. Esto es, que un individuo se encuentra bajo la condición de igualdad en relación con otro. Como decía Beauvoir (1949), es el Uno en relación al Otro como se define, la mujer compara su igualdad de condiciones a las del hombre y es así como se identifica como sujeto. La autonomía permite a la persona elegir y decidir de manera independiente, incluyendo la posibilidad de auto designación. La autoridad implica la capacidad de ejercer el poder. La equifonía trata sobre la posibilidad de emitir una voz, que sea escuchada y, lo más importante, que sea tomada como poseedora de significado, verdad y credibilidad. La equivalencia (Concepto de la RAE, en su primera acepción, 2022) significa “igualdad en el valor, estimación, potencia o eficacia de dos o más cosas o personas a tener el mismo valor”, es decir, no encontrarse ni por encima ni por debajo en relación con otro/a. Podemos ver que todos estos conceptos implican continuamente un tipo de relación. Además, para que esta relación sea completamente igualitaria, deben incluirse la reciprocidad y el mutuo reconocimiento, la interlocución, o el diálogo donde todos son interlocutores en un mismo nivel, y la responsabilidad en el diseño y mecanismo de la vida social (Santa Cruz, 1992).

La teoría de la igualdad quiere restablecer la armonía entre hombres y mujeres referenciándose en los valores de los dos géneros y así crear una sociedad de todos y con modelos de referencia que beneficien tanto a mujeres como a hombres (Melero Aguilar, 2010). Que los hombres puedan disfrutar de los mismos derechos y condiciones que las mujeres, al igual que éstas obtienen los mismos que los hombres.

Camas (2014) incluye otro componente importante a la definición de igualdad. Según este autor, muchas veces se ha considerado erróneamente la diferencia como estado de desigualdad, cuando realmente la “igualdad” implica otro término que no resulta excluyente: el de particularidad. Para él, la igualdad “...tiene la virtud de considerar igual al mismo tiempo que particular...” (Camas García, 2014, p. 75).

Y posteriormente añade Camas García (2014):

Por ello, el enfoque transformativo de la igualdad promueve, entre otras cosas, afinar el oído de la ciudadanía ante la pluralidad y la diversidad de formas de vida y de relacionarse. Así, el florecimiento de relaciones igualitarias permanece acorde a la libertad individual. En este sentido, cabe resaltar un aspecto decisivo en la construcción de la identidad cívica: la virtud de considerar al otro como igual al mismo tiempo que particular. (p.102)

Añadir la particularidad a la igualdad resulta clave para entender este concepto. Pues el objetivo de la igualdad no es reproducir el modelo patriarcal sobre la mujer, como tampoco es derribarlo o sustituir la dominación masculina por una femenina, porque esto, al fin y al cabo, continuaría perpetuando la misma forma de dominación patriarcal. Como comenta Melero Aguilar (2010) “restablecer la armonía entre mujeres y hombres tomando como referencia los valores de ambos géneros, para transformar una sociedad que pertenece a todos, creando modelos de referencia que beneficien tanto a mujeres como a hombres. Se debe otorgar los mismos derechos a mujeres y hombres, considerando al fin y al cabo a cada individuo como sujeto único, con sus características y particularidades, no como miembro de un colectivo”.

De este modo Camas (2014) indica que todos los individuos deben ser respetados y considerados por igual teniendo en cuenta sus diferencias y particularidades. Para ello, resultan cruciales el desarrollo personal y la interrelación entre los individuos. La igualdad no identifica propiedades o condiciones homogéneas o uniformes, sino que iguala en trato e importancia.

Así que Camas García (2014) define la igualdad como:

Una condición que une o vincula a todas y cada una de las personas al margen de sus atributos y particularidades. No niega la existencia de determinadas diferencias, sino que, simplemente, no las contempla como elementos decisivos para su articulación. (p.77)

Verloo (2007) propone tres enfoques para entender la igualdad de género: uno inclusivo, otro afirmativo y otro deconstructivo. El primero de ellos hace referencia al enfoque de equivalencia, que ya señalaba Santa Cruz (1992). En este caso se refleja como sinónimo de equidad, o igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres. El enfoque se centra en la inclusión de las mujeres para combatir las desigualdades que éstas sufren en la esfera política. El segundo se centra en las diferencias –las particularidades que antes mencionaba Camas (2014)- y, en la aceptación sobre la existencia de una predominante normativa masculina –modelo patriarcal dominante. Como solución propone incorporar la perspectiva femenina dentro del campo político. Finalmente, propone un enfoque transformativo con el que pretende deconstruir los discursos políticos que dan forma a un sujeto de género. Para concluir con la definición y concepción de la igualdad, Cobo Bedia (2005) remarca que, la igualdad de género debe ser vista como un bien en sí mismo y hacia el que deben de orientarse todas las relaciones sociales. La igualdad gira en torno a los principios de universalidad, justicia y libertad.

La existencia de múltiples acepciones del concepto de igualdad de género no vendría dada solamente por una suerte de desacuerdos o divergencias teóricas dentro de la comunidad científica, sino más bien porque, como señala Esquembre Valdés (2010), "...el de sexo, como realidad anatómica, es un concepto estático y el de género, como construcción cultural, por el contrario, es dinámico y se va redefiniendo históricamente en función de la correlación de fuerzas de las mujeres en las distintas sociedades en que el feminismo ha arraigado social y culturalmente" (p. 52).

Si bien, la multiplicidad conceptual acerca del término "igualdad de género" plantea problemas en diferentes esferas de la vida social, que pueden revestir especial trascendencia en áreas como la laboral o la jurídica. García Campá y Ventura Franch (2021), refiriéndose a esta última, hablan de "un panorama terminológico y, especialmente, conceptual cada vez más confuso entre las categorías de igualdad, sexo, género y discriminación" (p. 145).

Todas estas teorías cobran sentido en el marco de lo que se ha considerado el sistema sexo-género.

2.1.1. Sistema sexo-género

Como hemos argumentado anteriormente, es necesario entender el concepto del sistema sexo-género para comprender el concepto de igualdad en su totalidad. Por ello, en este epígrafe vamos a realizar un repaso histórico de este concepto y, su relación, con la división sexual del trabajo, con la corresponsabilidad para continuar, en el siguiente epígrafe, con los modelos identitarios hegemónicos transformados en la actualidad.

El sistema sexo-género, entendido como el sistema por el cual cada sociedad o cada grupo establece un conjunto de normas que van dirigidas hacia la sexualidad y la reproducción, establece culturalmente la construcción de las diferencias sexuales entre mujeres y hombres. Es decir, dependiendo del órgano reproductor con el que se nace se establecen una serie de identificaciones y relaciones jerárquicas que marcan quien debe ocupar cada espacio, físico y simbólico, en cada momento.

Los estudios de género se originaron en 1949 cuando Simone de Beauvoir presenta una diferencia entre el sexo y el género, cuestionando su diferencia y afirmando que somos resultado de una construcción cultural y no biológica; no se nace mujer, se llega a serlo.

Este concepto teórico de “sistema sexo/género” fue creado en la década de los setenta por las feministas anglófonas occidentales. Gayle Rubin acuñó el término género, convirtiéndose en una categoría importante del pensamiento feminista y, definiendo por primera vez el sistema sexo/género como: “El sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas” (Rubin, 1975, p. 157-210).

Las sociedades actuales occidentales están organizadas según un sistema sexo-género que mantiene unas relaciones de poder desiguales entre las mujeres y los hombres. Este sistema dualista se sustenta por el binarismo naturaleza/cultura, dado que el sexo se vincula con la biología y el género con la cultura. En este sentido, el género se percibe como aquello socialmente construido, mientras que el sexo es aquello determinado biológicamente. Esta oposición surgió en el Congreso Psicoanalítico Internacional de Estocolmo, en el año 1963, cuando Robert Stoller formula el término “identidad genérica” (Aguilar García, 2008).

Haraway percibe el paradigma sexo/género como la ubicación en la que se desarrollan los diferentes feminismos. Afirmando que “el lenguaje del género en el discurso feminista estadounidense es el de la posición del sujeto sexuado, mientras que en la escritura europea es el de la diferencia sexual” (Haraway, 1995, p. 217).

Según Rosa Cobo (2005) el concepto de género

se acuña en los años setenta, la propia historia del feminismo no es otra cosa que el lento descubrimiento de que el género es una construcción cultural que revela la profunda desigualdad social entre hombres y mujeres. Para entender en su complejidad el feminismo, tanto en su dimensión intelectual como social, no podemos olvidar que la histórica opresión de las mujeres ha sido justificada con el argumento de su carácter natural. De todas las opresiones que han existido en el pasado y existen en el presente ninguna de ellas ha tenido la marca de la naturaleza como lo ha tenido la de las mujeres. El argumento ontológico, como casi siempre que se trata de opresiones, ha sido el gran argumento de legitimación. Las construcciones sociales cuya legitimación es su origen natural son las más difíciles de desmontar con argumentos racionales, pues arrostran el prejuicio de formar parte de un «orden natural de las cosas» fijo e inmutable sobre el que nada puede la voluntad humana. (p.251).

El sexo refiere a las categorías biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres, según el Instituto Nacional de Estadística (s. f. a) y la Organización Mundial de la Salud. En cambio, como hemos desarrollado anteriormente, el género constituye los roles, conductas, actividades y atributos establecidos socialmente y, considerados, por una determinada cultura, apropiados para hombres o para mujeres. Por lo que, los hombres y mujeres son categorías de sexo, mientras que “masculino” y “femenino” son categorías de género.

En este sentido, Scott (1990) manifiesta que el género es una construcción social y no un constructo de la naturaleza, situando como principal aspecto de la organización política y económica social la organización sociocultural de la diferencia entre ambos sexos, también citado por otros autores, entre ellos Nash (2001).

Así pues, el género se entiende por su complejidad, entendida desde la matriz biológica, como nos presenta Barberá (1998) psicológica y sociocultural por lo que resulta imposible analizarlo sin considerar las dimensiones históricas y culturales. En consecuencia, el género como constructo sociocultural conduce a tratar categorías simbólicas, cuyas características vienen dadas por la interpretación individual o colectiva construida en relación al contexto donde los hombres y las mujeres interactúan (Bruehl dos Santos, 2008).

Por otro lado, Maquieira y Sánchez (1990) definen los roles de género como un mecanismo asociado a un sistema de imposición dado que asignan y clasifican a los hombres y a las mujeres impidiendo su libre desarrollo. Considerando que la jerarquía existente en los roles y en los estereotipos se basa en la subjetividad, legitimando las interacciones asimétricas entre hombres y mujeres. Según Olmeda Valle y Frutos (2001) este proceso de interiorización se conoce como socialización de los roles sexuales, mediante el cual se adscriben las tareas a las personas en función de si has nacido hombre o mujer. Tareas con papeles diferenciados, asignadas y asumidas por la sociedad.

Se plantea así el problema de que la sociedad, diferenciada y jerarquizada desde su seno y organización, puede producir, desde su estructura hasta los individuos, realidades que discriminan y, en consecuencia, romper el principio de igualdad por el que se trabaja. De esta norma se pueden encontrar situaciones de discriminación en nuestras relaciones cotidianas, en nuestro trabajo, en nuestro entorno, en nuestra realidad que pueden llegar a percibirse de forma evidente o, por el contrario, suceder de forma velada, normalizada y naturalizada de forma invisible, consciente e inconsciente. De ahí la necesidad de un trabajo organizacional

como los Planes de Igualdad, actuando como herramientas que prevengan estas realidades e intervengan ante ellas. En este sentido, es necesario exponer que se pueden encontrar situaciones de discriminación directa e indirecta, situaciones que es necesario detectar, prevenir e intervenir para minimizar y terminar con las propias desigualdades.

Por ello, es importante separar, ante estas actitudes culturales y estructurales de diferenciación social, la existencia al mismo tiempo de una igualdad formal, igualdad que hace referencia a las leyes, las normas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Estas leyes buscan integrar el principio de no discriminación y de igualdad ante la ley, es decir, igualdad de derecho; frente a una igualdad real, donde podemos hablar de una igualdad de trato, una igualdad que se traduce en una no-discriminación basada en el sexo de la persona, ni directa ni indirecta (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007).

A este respecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007), en su artículo 6 señala una distinción entre la discriminación directa e indirecta en los siguientes términos:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Por lo tanto, se puede llegar a entender que la discriminación indirecta actúa como una exclusión cultural normalizada y neutralizada por la inercia diferencial desde la que se nos educamos y se nos socializa, de tal manera que entender como diferentes a mujeres y hombres, y discriminarlos (consciente o inconscientemente) produce no solamente una división sexual del trabajo, sino también una brecha de género entre mujeres y hombres; tanto la masculinidad

como la feminidad se esfuerzan por adaptarse a patrones estereotipados lo que hace más vulnerables a las mujeres (Pujal i Llombart et al., 2020).

Por otra parte, la división sexual del trabajo ha establecido históricamente las funciones sociales de mujeres y hombres. Se configura alrededor de la idea mujer (espacio privado y doméstico), hombre (espacio público y laboral). Se trata de una limitación socializadora que, frente al ejercicio de libertad, establece, según el sexo, a las mujeres y los hombres en espacios y funciones totalmente diferenciadas, opuestas y complementarias. La división sexual del trabajo es una relación de poder (Lobo Dueñas, 2018) por la cual se normaliza y se naturaliza según el sexo, estableciendo a los hombres en el espacio de trabajo remunerado y a las mujeres en el espacio doméstico de la crianza y los cuidados. Esta forma de pensar a mujeres y hombres de forma diferenciada, produce efectos en la organización social que establecemos, produciendo, no solamente en espacio cotidiano, sino también en las propias organizaciones, diferentes segregaciones espaciales, tanto en los hombres como en las mujeres.

En su ámbito, la segregación en el mercado de trabajo refiere a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones, esto es, trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Encontrándose las mujeres en las ocupaciones más inestables, con menor salario y menor reconocimiento (Aburto, 2017).

Existen dos tipos de segregación laboral, la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal refiere a la concentración de mujeres en determinados sectores de la actividad y determinadas ocupaciones, mientras que la segregación vertical constituye el desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica, ocupando las mujeres los empleos situados en escalas inferiores. En este sentido, las ocupaciones donde las mujeres no tienen mucha o casi ninguna representación son: trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (18,91%), artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (7,69%), operadoras de instalaciones y maquinaria y montadoras (12,69%) y las empleadas en ocupaciones militares (8,88%) (Aburto, 2017). Asimismo, las ocupaciones de directoras y gerentes, a pesar de aumentar año tras año, continúan siendo pocas en comparación con los hombres.

El motivo que está detrás de esta desigualdad de género es el denominado “techo de cristal”, concepto que refiere a la existencia de las barreras invisibles a las cuales se enfrentan las mujeres a lo largo de su carrera profesional. Asimismo, añadiendo la invisibilidad femenina en algunos puestos, dado que ello permite la existencia de prejuicios sobre las capacidades de las mujeres en el acceso de los puestos de mayor responsabilidad, entre muchos otros. Además, la infravaloración del trabajo desempeñado tradicionalmente por las mujeres produce que

tengan que realizar más esfuerzo para conseguir una igual legitimación, llegando, en muchas ocasiones, a estar sobre-cualificadas para los puestos que desempeñan (Aburto, 2017).

La construcción analítica y empírica que aparece a partir de las desigualdades y diferencias que podemos encontrar en relación a los datos masculinos y femeninos es conocida como la brecha de género. Estos datos pueden abordarse desde una amplia variedad de perspectivas. Por ejemplo, la brecha salarial sería la variable de retribución económica que marca las diferencias que pueden llegar a producirse por razón de sexo, donde el cuerpo normalizado en el espacio laboral (el del hombre) puede llegar a recibir por esta propia inercia una mayor retribución que el cuerpo femenino, un cuerpo normalizado en el espacio doméstico.

Las mujeres son las grandes perjudicadas puesto que estas diferencias por razón de sexo reducen sus oportunidades y, genera brechas salariales respecto a los hombres, disminuyendo su condición social y económica y produciendo consecuencias negativas en el ámbito de la educación y de la formación profesional. De este modo, se perpetúan las desigualdades generación tras generación, no desapareciendo por sí solas (Aburto, 2017).¹¹

Esta forma de analizar el orden social se puede considerar pieza clave para entender por qué, pese a tener una igualdad formal, siguen existiendo discriminaciones por razón de sexo en nuestra sociedad. Esta clave está relacionada con la idea de que cualquier identidad o comportamiento subjetivo está determinado por diferentes convecciones sociales – materializadas en el orden simbólico que reproducimos continuamente–. El decantar la línea de este trabajo por esta forma de entender el orden social, es con la finalidad de huir de miradas esencialistas, ya que no es posible el acceso a un estadio pre-discursivo: “...no existe un discurso y un sistema de categorías a través del cual lo *real* hablaría sin mediaciones.” (Laclau & Mouffe, 1985, p. 3).

La incorporación de esta manera particular de entender y sentir el mundo se estructura a partir de un cierto orden simbólico, que confiere sentido al mismo a partir de la delimitación de ciertas categorías que ordenan la sociedad. Dichas categorías se generan a partir de la inscripción de cada “sexo” en un sistema de deferencias, que componen la definición del significado de cada una de ellas, así como la objetivación de éstas hasta presentarlas como “naturales”; es decir, no confeccionadas socialmente sino dadas por la naturaleza. Analizar el orden simbólico es, en palabras de Bourdieu: “... un trabajo de socio-análisis del inconsciente

¹¹ Según el último boletín de igualdad en el empleo: www.igualdadenaempresa.es, de 22 de febrero de 2023, señala que las mujeres tienen que trabajar dos meses más que los hombres para ganar lo mismo .

androcéntrico capaz de operar la objetivación de las categorías de ese inconsciente.” (Bourdieu, 2000, p. 17). Ya que este orden determina los límites de lo visible, lo decible y lo pensable.

Sin embargo, si pensamos en las organizaciones como la universidad para abordar la necesidad de trabajo hacia el principio de igualdad, no solamente debemos establecer nuestra mirada en las desigualdades normativas, de acceso, económicas y de trato, sino que es necesario ir más allá e impulsar una mirada hacia el espacio personal, y junto al mismo hacia una mirada dirigida a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Siguiendo la mirada hacia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se puede enlazar con el concepto de corresponsabilidad. Este elemento se debe tener en cuenta para poder alcanzar una igualdad real, ya que hace referencia a la responsabilidad compartida de una situación o actuación determinada entre dos o más personas. Significa hacerse cargo de la responsabilidad del cuidado familiar de forma equilibrada o por igual (Marrades Puig, 2019, p.29). Anteriormente se ha aludido al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. en el que se pueden ver cómo se regulan los diferentes derechos para una igualdad real y efectiva. En concreto, los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este real decreto-ley, que ha constituido un gran avance para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, as medidas, las leyes o las normas de conciliación¹² proporcionan a los y las trabajadoras la opción de combinar de forma sana la vida personal, familiar y laboral. Se trata de un importante elemento para la gestión del capital humano que aparece motivado a partir de los cambios humanos que se van dando socialmente con la inmersión de las mujeres en el mercado laboral, y con el deseo de los hombres a participar más activamente en la educación y los cuidados de sus hijos e hijas, sobre todo en los primeros años.

No obstante, en el estudio denominado Delphi, en que se preguntó sobre las políticas de conciliación de vida familiar y laboral la conciliación entre el trabajo asalariado y el doméstico considerando dos periodos de tiempo: entre 1988 (fecha del primer plan) y 1994 y entre 1995 y el 2000, y en el que participó Astelarra (2003), nos indica que:

Las demandas de conciliación son erráticas y heterogéneas lo que se debe principalmente al predominio de dinámicas “familistas” en el intento de cubrir las necesidades de conciliación, y al mantenimiento, en términos de bucle funcionalista, de la premisa cultural de que los niños menores de tres años y, cada vez más, las personas mayores deben ser cuidados dentro del núcleo familiar y preferentemente por la madre.¹³

Por tanto, esta dicotomía que se describe entre las leyes (igualdad formal) y la realidad social (estructurada a partir del sistema sexo-género), ha provocado que exista una falsa conciencia de igualdad en la sociedad actual. En cuanto a esta evidencia, se puede observar por la depreciación de la corriente feminista, ya que según muchas personas la igualdad entre sexos está ya alcanzada, por lo que la finalidad de este movimiento carece de sentido para ellas. De

¹² El BOE de 29 de junio de 2023, ha publicado el RD Ley 5/2023, introduce cambios en los permisos laborales, ampliándolos, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. La directiva enriquece las mejoras y aportaciones del Real Decreto-ley 6/2019 y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora.

¹³ “Veinte años de políticas de igualdad de oportunidades en España”; Estas conclusiones se han obtenido de un estudio Delphi hecho con un conjunto de expertas. Judith Astelarra formó parte del informe español que he realizado para la Red Europea sobre “Políticas para conciliar el trabajo asalariado y el doméstico” coordinado por la Universidad de Tilburg: Judith Astelarra, “The Evaluation of Policies in Relation to the Division of Paid and Unpaid Work in Spain”, European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work, WORC, Tilburg University, Países Bajos, 2001.

ahí la importancia de los llamados “estudios de género” a través de la inclusión de la perspectiva de género, ya que intentan vislumbrar las relaciones de poder que conforman nuestro lugar en la sociedad. Siguiendo a Cobo (2005):

La historia siempre da legitimidad a quién tiene un pasado político tan bueno en términos morales y políticos como lo tiene el feminismo. Y es que el feminismo es el movimiento social de la modernidad que más ha ensanchado los derechos civiles, políticos y sociales de la humanidad (p. 257)

En relación a nuestro objeto de estudio y para poder definir el marco teórico del que se nutre la creación del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA y conformar la justificación de su propia creación- acción, se demuestra que, una de las razones principales por las que no se produce una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, es la invisibilización del trabajo reproductivo y el reparto desigual del trabajo no remunerado. Si se acude a la encuesta de usos del tiempo del Instituto Nacional de Estadística (2011), se puede inferir en que la distribución de tareas en un día promedio resulta que, las mujeres dedican en la actualidad 4 horas y 7 minutos a las tareas del hogar y a la familia, frente a 1 hora y 54 minutos que dedican los hombres. Por este motivo, es fundamental tener presente la estrategia dual (*mainstreaming*), en este caso orientadas a trabajar con los hombres como agente de cambio y bajo el concepto de corresponsabilidad, anteriormente expuesto, con medidas de acción positiva¹⁴ que promuevan el empoderamiento de las mujeres. En lo que respecta a este último término, implica un paso más que la conciliación, pues el objetivo no es conciliar únicamente el tiempo

¹⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 11, define lo que son las acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Recientemente, ha refrescado el concepto con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Define en su artículo 6, apartado: 7, qué son las medidas de acción positiva de la siguiente forma: Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

de trabajo, familia y necesidades individuales, es realizarlo con una responsabilidad igualitaria y libre de sesgos de género.

Esta justificación teórica y la que a continuación se desarrolla durante el presente trabajo, representa tanto la descripción de la creación del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, como de su acción. Por otro lado, aporta las herramientas teóricas necesarias para comprender las causas de las diferentes relaciones de dominación que se producen en nuestro orden social, así como las herramientas para intentar entender y modular esta realidad, con la finalidad de llegar a producir relaciones más igualitarias entre diferentes personas atravesadas por modelos identitarios no sólo de sexo, sino de género, clase o etnia.

2.1.2. Modelos identitarios hegemónicos

Se hace necesario abordar en este estudio la teoría entorno a los modelos identitarios hegemónicos, respecto de los discursos que nos acompañan, a la hora de construir las identidades masculinas y femeninas.

El orden simbólico se establece a partir de un complejo “sistema de relaciones de sentido independiente de las relaciones de fuerza.” (Bourdieu, 2000, p. 20). Es decir, este sistema no opera a partir de relaciones de dominación directa, sino que genera unas determinadas formas de amar, admirar y respetar al otro, que generan posteriormente relaciones de dominación. Esto es posible ya que el orden simbólico confiere una determinada lógica para la acción, imposibilitando y ocultando otras formas de conducta.

La inserción en los cuerpos de estas diferentes formas de amar, respetar y percibir el mundo se realizaría a través de lo que se denomina *habitus* “...remite a una serie de elementos no discursivos que se instalan en nuestra forma de ver, sentir, y estar en el mundo.” (García García & Casado Aparicio, 2008, p. 5). Sin embargo, puede que el concepto de “performatividad” de Judith Butler representa más intensamente cómo incorporamos estos discursos como propios: “... la performatividad no es un acto único, sino una repetición y ritual que consigue su efecto a través de su naturalización en el contexto de un cuerpo, entendido, hasta cierto punto, como una duración temporal sostenida culturalmente.” (Butler, 1990, p. 17).

Este concepto viene a clarificar cómo los discursos sobre el cuerpo, los sexos, y por consecuencia sobre el género; se instauran en nuestro cuerpo dando así una falsa conciencia

de esencialidad basada en el sexo construido. Según Foucault: “Los discursos (...) no son apenas disociables de esa puesta en escena de un ritual que determina a la vez para los sujetos que hablan las propiedades singulares y los papeles convencionales.” (Foucault, 1970, p. 24). El concepto de performatividad materializa el culmen del proceso por el que llegamos a “ser hombres o mujeres”, es la interiorización de la convención social sobre el cuerpo y su reproducción, ya que a partir de la performatividad persona y sexo terminan siendo el mismo, reproduciendo de esta manera dicha convención.

La bibliografía contemporánea parece seguir esa línea argumental, como remarca Gasch-Gallén (2021) el cuerpo debe entenderse «como un constructo sociocultural y político que controla y legitima la ordenación social basada en una jerarquía hetero-patriarcal. En su cúspide se encuentra la masculinidad hegemónica, caracterizada por un sistema binario que excluye cuerpos, sexualidades y expresiones o identidades de género alejados de las expectativas sociales relacionadas con el binomio hombre-mujer.»

Esta estructura social es la que muchas autoras han denominado, a partir de los estudios del antropólogo Lévi Strauss sobre el tabú de incesto como frontera entre biología y cultura, y cómo esta norma social propició el tráfico de mujeres y el principio mismo de sociedad; como “sistema sexo-género” que acuñaba Rubin (1986). Este sistema propicia una comprensión simplificada del mundo, que finalmente hace que exista una falsa conciencia de igualdad dentro de un mundo estructurado alrededor de las desigualdades. Los grupos oprimidos adquieren formas de percibir la realidad acorde a las propias categorías de dominación.

A partir de esta concepción del orden social, el sexo también estaría construido socialmente a partir de ciertos discursos biomédicos. Dichos discursos están estructurados a partir de una determinada concepción del cuerpo. Si damos por acertada esta idea, la estructuración del concepto de género a partir de la diferenciación sexual carece de fundamento.

Susan Bordo realiza un repaso histórico sobre las diferentes concepciones sobre el cuerpo que ha habido en Occidente, la característica fundamental que se mantiene a lo largo de la historia es: “... la construcción del cuerpo como algo separado del verdadero ser.” (Bordo, 1993, p. 14). Por otro lado, Judith Butler analiza la concepción del cuerpo occidental como una construcción a partir de la limitación de las fronteras del cuerpo. La dicotomía interna/externa ha influido no sólo en la concepción del cuerpo, sino también en la de los sexos y por consiguiente en la construcción de las diferentes sexualidades. A partir de esta concepción de cuerpo y sexo Butler afirma: “... el cuerpo, no como una superficie disponible que espera

significación, sino como un conjunto de límites individuales y sociales que permanecen y adquieren significado políticamente.” (Butler, 1990, p. 99).

Esta concepción del cuerpo hace que finalmente lo situemos en un plano totalmente independiente a la esfera social, el cuerpo es una máquina biológica cuyo funcionamiento es totalmente autónomo, inmune a la vida social que experimente la persona. Esta idea es una de las que más han determinado todo el posterior desarrollo de la Ciencia, ya que esta ciencia está basada en el positivismo empírico. Es decir, sólo se estudia lo que se puede objetivar y probar empíricamente a partir de modelos de experimentación de causa-efecto, dando como resultado una concepción de “verdad” objetivista.

A partir de esta concepción del cuerpo, éste aparece como totalmente independiente del sujeto que lo posee, por lo que finalmente, el nacer con un pene o con una vagina, determina el resto de la vida de dicho sujeto; ya que se presenta un cuerpo con entidad y funcionamiento propio independiente al sujeto que lo posee y, por ende, de cualquier factor social, político o cultural que éste experimente. Este es el argumento que se ha incorporado en todas las personas para naturalizar nuestra concepción del cuerpo. Las herramientas teóricas que aquí se pretenden presentar, intentan explicar todo lo contrario a esta idea, cómo nuestro cuerpo es continuamente permeable de todo lo social, político y cultural, componiendo lo que finalmente conocemos como un “hombre” o una “mujer”. El cuerpo como producto de una situación interpretada en términos culturales. Judith Butler analiza como el mismo lenguaje determina la diferencia sexual: “La demarcación de la diferencia sexual no precede a la interpretación de esa diferencia, sino que esta demarcación es un acto interpretativo cargado por supuestos normativos sobre el sistema de género binario.” (Butler, 1990, p. 202).

Las diferencias entre hombres y mujeres que se nos presentan como “naturales”, son las que se han ido incorporando como propias en cada una de nosotras, según se nos haya clasificado dentro del grupo “mujeres” u “hombres”. Produciendo en cada una de nosotras (hombres y mujeres) diferentes formas de amar, admirar y respetar al otro o a la otra. Centrando el discurso en esas “diferencias naturales” que se denominan “modelos identitarios hegemónicos” (Gómez, L. Jódar, F. y Martínez L. 2006:18) para analizar cómo se inscribe el orden simbólico en las “mujeres”, para que lleguen a ser mujeres y, en los “hombres”, para que lleguen a ser hombres.

La inserción de cada persona según su aparato reproductivo en uno de esos modelos identitarios provoca la naturalización de una serie de cualidades atribuidas a cada sexo a priori, construyendo lo que socialmente se conoce como “mujeres” y “hombres”, justificando así dichas cualidades, las cuáles posteriormente generarán una relación de dominación. En

palabras de Bourdieu: "(...) la construcción social de los órganos sexuales registra y ratifica simbólicamente algunas propiedades naturales indiscutibles, contribuye de este modo, (...) a transmutar la arbitrariedad del nomos social en necesidad de la naturaleza." (Bourdieu, 2000, p. 26).

Dentro del sistema de modelos identitarios hegemónicos que ordena nuestro mundo, las cualidades atribuidas a los "hombres" son puestas en valor, por lo que las de las "mujeres" son desvalorizadas, ya que se inscribe en un sistema de categorías dicotómicas. A partir de la socialización que experimentamos a lo largo de nuestra vida, las "mujeres" y los "hombres" encarnan las matrices atribuidas a su sexo, ya que éstas encarnan su identidad social como hombres y mujeres. Es decir, para ser "hombre" o "mujer" hay que presentarse ante el resto del grupo como tal, para que el grupo te pueda reconocer como hombre o como mujer: "... cuando sus pensamientos y percepciones están estructurados de acuerdo con las propias estructuras de relación de dominación que se les ha impuesto, sus actos de conocimiento son, inevitablemente, unos actos de reconocimiento, de sumisión." (Bourdieu, 2000, p. 26).

Desde esta perspectiva, el estudiar el género a partir de la "diferencia sexual" –que como se ha podido esclarecer es un efecto del lenguaje y del conocimiento que no tiene relación directa con lo real– se muestra más como un obstáculo que como un avance para el feminismo. Ya que, se sigue intentando luchar contra el sistema sexo-género a partir de los conceptos mismos que lo provocan: "hombre" y "mujer". En palabras de Teresa de Lauretis: "Al seguir planteando la cuestión del género en estos términos, después de realizada una crítica exhaustiva al patriarcado, el pensamiento feminista permanece vinculado a los términos del mismo patriarcado occidental." (De Lauretis, 2000, p. 34). Por esta razón, se puede tomar partido por la definición de género como tecnología social: "(...) es el producto y el proceso de una serie de tecnologías sociales, de aparatos tecno-sociales o bio-médicos." (De Lauretis, 2000, p. 35).

A partir de la concepción de sexo anteriormente descrita, no se podría afirmar que exista un "sujeto del feminismo" propio, ya que el género es una construcción que se articula a partir de la diferencia sexual. Si el propósito es visibilizar el carácter construccionista del sexo, no se debe volver a caer en la dicotomía hombre/mujer. Desde esta posición puede que exista la necesidad de analizar la construcción de la identidad de las personas a partir de la interacción de diferentes posiciones sociales, como pueden ser las de género, clase o etnia. Propósito que conforma a diferentes "sujetos" del feminismo, en los que el sexo no es un determinante, para dar por sentado que existe una relación de subordinación, sino que ésta es el resultado de la interacción de diferentes posiciones dentro de un determinado orden social. En palabras de

Butler: “Tal vez, paradójicamente, se demuestre que la <<representación>> tendrá sentido para el feminismo únicamente cuando el sujeto de las <<mujeres>> no se dé por sentado.” (Butler, 1990, p. 53).

Judith Butler elabora una teoría sobre la construcción de las identidades de género, al menos en nuestra sociedad, acorde con esta idea de realidad producida. De esta manera la identidad femenina no sólo se construye a partir del significado de objeto sexual masculino, sino que todas las características identitarias que se construyen en torno al cuerpo femenino cumplen la función de construcción de autonomía de la identidad masculina. A partir de esta concepción, la construcción de la feminidad no se compondría a partir de las carencias de la identidad masculina, es decir, construir la feminidad a partir de lo que los hombres no “son”; sino en concordancia a esta, produciendo representaciones de complementariedad entre ambas identidades. Así, podemos afirmar que el género es la representación de una relación entre “unos iguales” frente a “otros diferentes”; y se compone a partir de un complejo sistema de categorías dicotómicas generando así dos tipos de sujetos opuestos para su complementariedad.

Como se ha indicado anteriormente, los discursos de género se interrelacionan con otros de clase o etnia, dando como resultado una multiplicidad de posiciones y de relaciones de dominación. Este proceso hace que aparezcan contradicciones entre diferentes discursos generando así “grietas” en los modelos normativos que permiten la lenta resignificación de algunos conceptos. Esto es posible ya que, a partir de las aportaciones de Foucault, se conoce que continuamente existe una lucha de fuerzas dentro de los diferentes discursos.

La concepción del discurso como lucha de fuerzas permite analizar los discursos contra-hegemónicos, estos nos pueden mostrar las “grietas” por las que se puede llegar a una cierta re-significación del discurso hegemónico. A partir de esta idea aparece una segunda justificación de la acción, no menos interesante que la anterior, para buscar las grietas que nos permitan resignificar ciertos conceptos que producen grupos oprimidos y otros opresores, con la finalidad de intentar construir realidades más igualitarias a través de nuestra acción: Si la afirmación de Beauvoir de que “no se nace mujer sino que se llega a serlo” es en parte cierta, entonces mujer es de por sí un término en procedimiento, un convertirse, un construirse del que no se puede afirmar tajantemente que tenga un inicio o un final. Como práctica discursiva que está teniendo lugar, está abierta a la intervención y a la re-significación (Butler, 1990, p. 98).

A continuación, se exponen cuáles son los modelos identitarios hegemónicos en un cuadro, para comentar cómo se inscriben en cada cuerpo, y cómo están transformándose en la actualidad a partir de las diferentes lecturas citadas.

Cuadro 1. Modelos identitarios hegemónicos

	MUJER	HOMBRE
ESPACIO	Privado	Público
CUALIDAD	Débil	Fuerte
INTELIGENCIA	Emocional	Racional
IDENTIDAD	Dependiente	Autónoma
CUERPO	Objeto de deseo	Sujeto deseante
AGENCIA	Pasiva	Activa

Fuente: Elaboración propia a partir de diferentes autores mencionados.

Este orden simbólico es producto del heteronormativismo monógamo que se ha vivido a lo largo de la historia. Responde a un orden social que busca la “complementariedad” entre “hombres” y “mujeres” para que los sujetos pasen su vida “conviviendo” con una persona de diferente “sexo”. De esta manera se garantiza la reproducción de la especie y la continuidad de un orden social basado en el trabajo y el consumo. Es oportuno realizar una pequeña pincelada de cómo estos modelos identitarios han funcionado a lo largo de la historia, para conseguir una mejor comprensión de cómo se genera dicha “complementariedad” entre los “sexos”, para después analizar cómo se están modificando en la actualidad; pero teniendo en cuenta en todo momento que todos estos modelos están interrelacionados y se retroalimentan unos con otros para generar el actual orden simbólico.

El tradicional binomio público-privado, es decir, la adscripción de los espacios públicos a los hombres, y los privados a las mujeres, ha provocado que el hombre pudiera salir a trabajar y a gobernar, gracias a que la mujer ha realizado todas las tareas reproductivas y de cuidados en el espacio privado. Se ha justificado esta diferente adscripción de espacios porque históricamente se ha considerado al hombre fuerte y a la mujer débil, físicamente para trabajar (aunque a lo largo de la historia cuando se la ha necesitado ha realizado cualquier tipo de trabajo) y mentalmente como persona, ya que esta “cualidad” está fuertemente relacionada con la de sujeto activo y autónomo. La mujer débil, por consecuencia, es también dependiente y pasiva, perdiendo así su capacidad de agencia, por lo que se convierte en un mero objeto de placer para el hombre. Su vida depende de él, ya que ella no dispone de las cualidades necesarias para “sobrevivir” socialmente, por lo que su vida termina siendo una dedicación

continúa a su marido y al cuidado de su familia. La cualidad de la razón frente a la emoción justifica aún más que los hombres se dediquen a auto-realizarse en el espacio público, ya que tienen las capacidades necesarias para hacerlo, y la mujer se quede en casa cuidando, ya que su “gran inteligencia emocional” no le permite dejar de pensar en el bienestar de sus “seres queridos” en vez de en el suyo propio.

En este momento se llega al centro de la cuestión, el amor romántico (pasional), la mayor parte de la violencia simbólica se genera en las relaciones de pareja, ya que es el escenario donde ponemos en práctica, tanto “hombres” como “mujeres”, el baile que nos han enseñado durante toda nuestra vida: la mujer se comporta como tal para obtener el reconocimiento de su pareja (hombre) y viceversa. Podríamos afirmar, pues, que la normalización de muchas actitudes que camuflan violencia de género son el resultado del amor romántico (Bajo Pérez, 2020).

Como estos modelos están basados en esencialidades masculinas puestas en valor y femeninas desvalorizadas, se crean relaciones de dominación. El discurso amoroso tiene tantos efectos en nuestra socialización porque se considera como una parte esencial del ser humano. Esto es posible gracias al discurso de la “complementariedad”, por el que existe la creencia en nuestro imaginario colectivo de que una persona no está totalmente “completa” si no tiene una pareja.

Ahora se intenta exponer cómo han ido cambiando estos modelos hasta convertirse en las actuales matrices de contraste. La diferenciación entre espacio público y privado ha modificado en un sentido: las mujeres han conseguido acceder al espacio público pero los hombres no se han hecho cargo de las tareas del espacio privado, provocando una sobrecarga de horas de trabajo a las mujeres, ya que realizan el trabajo remunerado y el no remunerado, mientras que los hombres continúan haciendo sólo el remunerado. Esta situación ha provocado la actual “sociedad de consumo”, gracias al doble trabajo de las mujeres se ha conseguido un auge económico que ha permitido a una parte de la población mundial vivir con una serie de comodidades jamás antes acontecidas, a costa del consumo.

Pero ¿por qué las mujeres siguen soportando todo el peso del espacio doméstico si se han “liberado” al salir al espacio público? Porque el resto de modelos identitarios siguen funcionando y se retroalimentan entre ellos, otro de los efectos de las sociedades de consumo es que se ha producido una gran objetualización del cuerpo de la mujer, gracias a los modelos de belleza fuertemente alimentados por los medios de comunicación, que nos impulsan a utilizar una gran cantidad de bienes de consumo que nos hacen más deseables hacia los

hombres (cera, maquillaje, peluquería, operaciones estéticas, botox, etc...). Por lo que el hombre sigue siendo el sujeto deseante y la mujer la satisfacción de dicho deseo.

La dicotomía razón/emoción ha cambiado en el sentido de que a las mujeres ya no se les considera inferiores intelectualmente que los hombres, solo ha hecho falta que se les permita el acceso a la educación para demostrarlo. Sin embargo, socialmente se le sigue atribuyendo al “sexo” masculino un “tipo de inteligencia” más racional que al femenino, que siempre tiene una mayor empatía y espíritu de sacrificio por el otro. La “identidad masculina” es más egoísta, ya que esta “cualidad” se corresponde con la identidad de sujeto autónomo que forja las masculinidades hegemónicas en la actualidad. Este modelo se complementa con el de mujer dependiente, que al ser más “emocional” que el hombre, también siente una mayor “necesidad” por entregarse para el beneficio de otro, por lo que se produce una relación de dependencia (Bourdieu, 2000).

La diferencia fuerte/débil sigue funcionando también, ya no tanto en el sentido físico (que también, por ejemplo, se pueden ver los micro-machismos en el mundo del deporte), sino en el sentido psicológico, a las niñas se les indica desde pequeñas que no pueden gritar ni enfadarse, que parecen locas; mientras que a los niños si se les permite, pero está mal visto que lloren, “los niños no lloran”. De esta manera, a las mujeres se las socializa para ser más débiles y, por lo tanto, necesitar la protección de un hombre fuerte. A los hombres para ser fuertes, no pueden mostrar sus debilidades y, su “masculinidad”, está continuamente en amenaza, ya que ésta se construye a partir de la negación de la “feminidad”. Los cambios acontecidos han provocado que no esté mal vista socialmente una mujer “empoderada”, pero sí que se estigmatiza al hombre “feminizado” (Bourdieu, 2000).

La dicotomía activo/pasiva también ha modificado en el sentido, por ejemplo, de tomar la iniciativa a la hora de comenzar una relación amorosa, las mujeres ya pueden conquistar a los hombres, situación que también responde en parte a la objetualización del cuerpo de la mujer. Sin embargo, en los medios de comunicación empiezan a aparecer intentos de mostrar a las mujeres en un papel activo y principal de la trama, hecho que puede estar relacionado con este cambio (Bourdieu, 2000).

La característica en común que se pone en manifiesto a partir de este recorrido es que los modelos identitarios femeninos van hacia algunos de los modelos identitarios hegemónicos masculinos, pero los modelos identitarios masculinos siguen bastante alejados de los femeninos. Este desajuste entre los modelos tradicionales ha provocado nuevas formas de

discriminación de la mujer como puede ser el aumento de la violencia de género¹⁵, que lo relaciona directamente con la aparición de numerosas enfermedades feminizadas, como por ejemplo la depresión, la fibromialgia o el síndrome de la fatiga crónica.

Estas nuevas formas de discriminación responden a la segregación vertical y horizontal. Actualmente, las mujeres se concentran en el sector servicios y en actividades consideradas tradicionalmente femeninas, relacionados con modelo identitario que define la inteligencia femenina más emocional, por lo que se relaciona más con sectores de cuidados y educación.¹⁶

La segregación vertical habla sobre el trabajo reproductivo en la esfera privada, que tradicionalmente recae sobre las mujeres únicamente. De esta manera, las políticas de ajuste estructural y desmantelamiento del Estado de Bienestar: "... desplazan los costes de reproducción de la mano de obra al trabajo no remunerado de las mujeres." (Amorós, 2005, p. 325). La tradicional delegación de la mujer al ámbito doméstico ha provocado que se "naturalice" esa obligación en las mujeres, por lo que se invisibiliza la relación de dominación y se perpetúa en la historia.

Esta situación provoca un "efecto ratonera" (Amorós, 2005, p. 328) para las mujeres, la dependencia de la familia nuclear para conseguir políticas de redistribución, y la tradicional relegación de la mujer al ámbito doméstico, generan una condición de "madre" que provoca una gran discriminación a la hora de encontrar un empleo.

Así pues, la feminización del trabajo no sólo afecta a las mujeres, pero sí que recae sobre ellas especialmente. Para explicar esta situación, Celia Amorós utiliza la metáfora de la rifa. Imaginemos que todos los trabajos que se ofrecen en este sistema (tanto los trabajos bien remunerados y seguros como los "feminizados") los metemos en una bola gigante donde estos trabajos se van adjudicando cual lotería en una rifa, pero con una condición, los hombres tienen todas las papeletas para conseguir los trabajos seguros y bien remunerados, y las mujeres tienen todas las papeletas para que les toquen los "feminizados". Además, en palabras de la autora: "... los varones están híper-representados entre los que controlan las reglas de la rifa y entre quienes distribuyen los boletos también" (Amorós, 2005, p. 318). Este concepto quizás

¹⁵ Según el Observatorio de violencia doméstica y de género nacional ha aumentado, con respecto al 2015, un 10,6% -; feminización de la pobreza; desigualdad salarial (35,7%); la brecha en el empleo por género (11,13%); fenómenos como el "techo de cristal" o el "suelo pegajoso" que no permiten que las mujeres lleguen a puestos de responsabilidad – la ONU ha publicado que sólo el 24% de los puestos de alta responsabilidad de todo el mundo están ocupados por mujeres -; y la multiplicación de las horas de trabajo por la falta de corresponsabilidad familiar

¹⁶ Según la OIT, de los 53 millones de trabajadores/as domésticos/as que hay en todo el mundo, el 83% son mujeres y sólo el 17% restante hombres.

aclarar la idea de salario familiar como pacto patriarcal interclasista. Los hombres de la clase trabajadora consiguieron la paz gracias al funcionamiento de un mercado de trabajo basado en una jerarquía en base a criterios raciales y de género que determina qué personas ocupan qué puesto y que protege la integridad laboral del hombre blanco, heterosexual y occidental. Y en consecuencia el concepto de igualdad se incorpora a la presente investigación para deducir la carga histórica de las mujeres en materia formal y material de forma estructural.

2.1.3. Lenguaje no sexista

En concordancia con el marco teórico expuesto, nuestra subjetividad estaría condicionada por la relación entre el sujeto y su contexto social, pero dicha subjetividad está totalmente mediada por el lenguaje, ya que éste actúa como un filtro entre lo que llamamos “realidad” y la persona, por lo que no tenemos un acceso directo a dicha “realidad”. Es decir, nos relacionamos con el contexto que nos rodea a partir del lenguaje, por lo que dependemos de éste directamente para entender y pensar nuestro mundo: “A través de la lengua no sólo se describen los acontecimientos y hecho que intentamos transmitir, sino que también se construye la realidad que buscamos comunicar” (Moreno Agulló et al., 2015, p. 1).

De esta manera cabría hacer una distinción entre la realidad y lo real: la realidad sería la convención social sobre el mundo, y lo real es lo que escapa a dicha concepción. El ser humano no tiene las capacidades suficientes para acceder a todo lo real, pero si puede intentar alumbrar partes de lo real que se quedan opacas al analizar sólo a la realidad. Cada lengua, junto al resto de bienes simbólicos que componen el orden simbólico de nuestra cultura, nos proporciona una determinada visión y sentido del mundo y de nosotras mismas como componentes de dicho mundo. En esta misma línea, Judith Butler analiza como el mismo lenguaje determina la diferencia sexual: “La demarcación de la diferencia sexual no precede a la interpretación de esa diferencia, sino que esta demarcación es un acto interpretativo cargado por supuestos normativos sobre el sistema de género binario.” Este sistema de categorías dicotómicas es inseparable de nuestro imaginario cultural actual. (Butler, 1990, p. 202).

A partir de esta concepción, la lengua de cada orden simbólico es determinante a la hora de pensar al otro hombre y a la otra mujer. En este sentido, el masculino como género no marcado característico de la lengua castellana, sería tanto producto de un orden simbólico basado en el sistema sexo – género, como proceso de reproducción de dicho orden: “... la historia de la lengua española, en tanto sistema, no está desligada de la historia de sus hablantes, las muestras, a veces muy evidentes, de discriminación hacia las mujeres no es otra

cosa que un fiel reflejo de actitudes y costumbres muy enraizadas en la sociedad”(Barrera Alvarado, 2014, p. 1). Hablar de pluralidad de definiciones y conceptos implica admitir la presencia, al menos, de dos posibles vías de aproximación al problema: una teórica y otra lingüística. Numerosas autoras y autores han estudiado esta última vía y considerando que “uno de los problemas más graves en la lengua española que perpetúa los valores propios de la cultura patriarcal y frena los avances hacia una igualdad real es, sin duda, el uso del masculino para designar lo universal” (Marrades et al., 2019, p. 139).

Resultan significativas, por ejemplo, las siguientes definiciones de la RAE, en su definición de sexo: “sexo débil: conjunto de todas las mujeres; sexo fuerte: conjunto de todos los hombres”. Al parecer no se lanza por mal camino, cuando uno de los modelos identitarios hegemónicos más importantes de los que hemos tratado a lo largo del marco teórico, aparece como definición del diccionario de la Real Academia Española. Sin embargo, ante la concepción del lenguaje como producto y proceso existen diferentes posiciones: “... hay tanto hablantes como académicos (grupo A) quienes sostienen que es innecesario modificar esa norma. A otras y otros les parece insuficiente el masculino como genérico (grupo B), incluso excluyente e invisibilizador. Por otra parte, existen otros quienes no se asumen bajo identidades de género binarias masculino / femenino (grupo C)” (Barrera Alvarado, 2014, p. 1). Esta última definición es muy clarificadora porque los autores representan a cada grupo a partir del lenguaje que defienden respectivamente.

Una de las posibles razones que pueden apuntar el carácter androcéntrico de la lengua castellana, es que en latín “(...) lengua de la que proviene el protorromance y que una de sus variedades devino después en el español” (Barrera Alvarado, 2014, p. 2), no existía la variación de género, cada palabra era femenina, masculina o neutra. En otras palabras, no existía el masculino como género no mascado, cada palabra tenía su género según la declinación a la que perteneciera. Otra razón está basada en la idea de Barrera Alvarado (2014) quien declara que es un “(...) principio altamente sostenido de que las palabras no son unidades autónomas e independientes, sino que, al significar en situación comunicativa, dentro de la instancia del discurso, establecen relaciones entre sí.” (Barrera Alvarado, 2014, p. 4). Un ejemplo de este principio es el cambio de significado de una palabra cuando se cambia su género, ej.: zorro / zorra. Es decir, la relación entre lengua y su uso no es arbitraria, sino que está cargada de connotaciones sociales encuadradas en el sistema sexo – género.

Las personas que se oponen a esta concepción de la relación entre lengua y uso de ésta defienden la teoría de la “(...) gramática funcional, que defiende la existencia de un masculino genérico que abarca, desde un punto gramatical, el masculino y el femenino” (RAE). Otro argumento bastante extendido, es que las recomendaciones que se realizan desde las diferentes guías sobre el uso no sexista contravienen la norma del español. Pero ¿qué es la norma? “La coincidencia reiterada de actores y situaciones empieza a crear normas lingüísticas. Cuando lo arbitrario se regulariza la norma gramatical se asienta en el saber lingüístico de una cultura determinada y su permanencia – en el tiempo y en el espacio – se justifican por un discurso de verdad.” (Barrera Alvarado, 2014, p. 5).

El punto en común que se puede encontrar entre los argumentos a favor del masculino como género neutro, es que todos ellos se formulan desde la perspectiva lingüística, sin tener en cuenta que cualquier lengua y su uso está determinada por la sociedad que se nutre de ella y que a la vez va modificándola continuamente.

Un ámbito, por ejemplo, el jurídico, en el que el lenguaje se constituye en elemento central por sus consecuencias para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres es el jurídico. Efectivamente, las normas jurídicas están expresadas con palabras, de forma tal que el principio de que “la ley es igual para todos” no puede ser garantía de igualdad si su contenido está redactado con un lenguaje que incorpora elementos propios de una cultura patriarcal. A esto se refieren Sevilla y Ventura cuando afirman que “La ley que debe asegurar y garantizar la homogeneidad del status civitatis, negativamente exige la exclusión de normas de grupo, estamento o clase por lo que debe hacer abstracción de las desigualdades materiales que subyacen al estatuto de ciudadanos.” (Sevilla & Ventura, 2003, p. 187)

Independientemente de la influencia que el lenguaje pueda ejercer sobre la cultura, hay un hecho evidente: existen idiomas cuya gramática permite el uso de formas discriminatorias en materia de género. En este sentido, Torres del Moral (2017), refiriéndose al lenguaje empleado en los textos jurídicos, sostiene que “Ha sido recientemente cuando este tipo de lenguaje y su impugnación adquirieron la categoría de problema jurídico, y algo más que jurídico, motivado por la emergencia de una beligerante corriente de pensamiento y de actitud en contra de la discriminación femenina que se ha hecho hasta hace bien poco del uso del idioma, de todos los idiomas españoles, y aun de todos los idiomas romances, a la hora de regular jurídicamente cualquier materia en la que tenga que utilizar términos relativos al sexo de los destinatarios o afectados por la norma.” (Torres del Moral, 2017, p. 181).

El corpus teórico que dota de sentido la creación del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA se fundamenta en que lo que no se nombra no existe, por lo que el rechazo al masculino como género no marcado es indispensable para comenzar a incluir a las mujeres en los discursos que conforman nuestra sociedad, y de esta manera comenzar a visibilizarlas como una parte importante de nuestra sociedad. Es decir, “la lengua como una acción social que puede cambiarse, al tiempo que este tipo de cambio en lo lingüístico afectaría a otras esferas sociales.” (Barrera Alvarado, 2014).

Desde el Observatorio de igualdad de la UNED DÉNIA se aboga por un uso del lenguaje inclusivo desde la Universidad y desde el resto de instituciones que conforman nuestra sociedad, ya que “...la utilización de un lenguaje inclusivo en los discursos académicos constituye un excelente vehículo con el que crear referentes femeninos, representar las aportaciones de las mujeres y hombres tanto en la vida cotidiana como en la Academia y en la ciencia, así como romper estereotipos y prejuicios de carácter sexista” (Moreno Agulló et al., 2015, p. 1). De esta manera, se debería evitar el uso del masculino genérico recurriendo a distintas estrategias léxicas, estratégicas y sintácticas sin contravenir las normas gramaticales. No se debe olvidar que la materialización del lenguaje inclusivo a través de la escritura es un mecanismo de normalización de las identidades que conlleva la familiarización y, con el tiempo, a la reducción de la discriminación (Carreño, 2020).

2.1.4. Coeducación

Dentro del sistema de modelos identitarios que generan las diferentes identidades de género, las cualidades atribuidas a los “hombres” son puestas en valor, por lo que las de las “mujeres” son desvalorizadas, ya que se inscribe en un sistema de categorías dicotómicas. A partir de la socialización que experimentamos a lo largo de nuestra vida, las “mujeres” y los “hombres” encarnan las matrices atribuidas a su sexo, ya que éstas encarnan su identidad social como hombres y mujeres, como se ha podido ver a lo largo del marco teórico. El concepto de encarnación del género, comenta García Selgas (2012), nos hace separar el proceso que dura toda la vida, sobre el producto que es el género engendrado que nunca deja de estar haciéndose en relación a algunos de los modelos de género vigentes. (pag.156)

En este sentido, el escenario escolar jugará un importante papel como uno de los agentes de socialización más importantes, ya que genera un espacio y representa una herramienta de construcción de pensamiento e identidad de género, desde la cual, en la medida de lo posible, se transmiten en herencia unas formas de pensar, de relacionarse y de actuar, convirtiéndose en una de las más importantes herramientas de transmisión de valores durante los primeros años de desarrollo personal y social. De este modo, la transversalidad y la coeducación en cuestiones de género son principios que deben recorrer las aulas para producir cambios y generar identidades de género que produzcan relaciones más igualitarias entre los diferentes sexos.

Queda constatada la importancia de la actuación e intervención educativa en prácticas igualitarias como un elemento crucial, sobre todo en edades tempranas. La escuela se convierte en un espacio esencial de socialización. Ya que, "la escuela es el segundo círculo concéntrico socializador intencional. Y comparte con la familia esa mayor responsabilidad en la transmisión de patrones de género, de patrones culturales, de patrones de comportamiento" (Núñez Domínguez, 2002, p. 3).

Los libros de texto, una herramienta utilizada en la escuela en los procesos educativos tradicionales, aparecen como un instrumento androcéntrico, al igual que otros contenidos escolares y el lenguaje utilizado por los docentes (Subirats, 2010). Los cuentos, la música o las películas son algunos de los elementos que entretienen tanto a niños/as como a adolescentes, que se ven expuestos/as a mensajes sexistas y llenos de estereotipos de género, los cuales forman parte del orden simbólico que naturaliza los estereotipos y a través del cual terminamos incorporando dichos estereotipos como propios de cada una de nuestras subjetividades como hombres y mujeres. La influencia de la familia y la sociedad en general se suma a esta lista a través de los comportamientos que niños y adolescentes aprenden en su hogar, en los medios de comunicación y en el contacto social diario.

Sólo una educación sólida en igualdad, que vaya objetivando todos los estereotipos de género que se nos presentan como naturales desde la infancia, puede generar relaciones más igualitarias entre los diferentes sexos. La coeducación permite afrontar estos retos, la escuela se convierte en un "importante medio de socialización, por ello es de vital importancia deconstruir, revisar los currículos académicos que estuvieran naturalizando roles y estereotipos sobre las masculinidades y feminidades, sin perspectiva de género, y que dejen de lado formas de interactuar igualitarias". (García Yugueros, 2015, p. 68)

De esta manera, se entiende la coeducación como "la educación conjunta de dos o más grupos de población netamente distintos [...] Hace referencia a la educación conjunta de dos

colectivos humanos específicos: los hombres y las mujeres" (Subirats Martori, 1994, p. 49). Más concretamente: "La coeducación consiste en educar "personas" indistintamente del sexo o género al que pertenezcan. No significa solo integrar a las niñas y mujeres y darles su lugar en el mundo como personas. Significa también educar a los niños y darles una oportunidad a que sean educados emocional y afectivamente" (Redondo Ranchal, 2008, p. 4).

En este sentido, se considera la coeducación como una herramienta esencial para trabajar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ya que se fundamenta en la igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su sexo. Para poder cumplir con esta tarea, las autoras apuntan no sólo a una educación basada en valores de igualdad, sino a una educación en la que sean revisados y transformados los estereotipos y las relaciones de poder que subyacen a la cultura patriarcal, cultura que se reproduce a partir del orden simbólico de cada época.

Cabe anotar que, a lo largo de la última década se ha detectado un aumento de actitudes machistas y de situaciones de violencia de género en edades mucho más tempranas, sobre todo en la adolescencia (Ruiz Repullo, 2016). La importancia de la coeducación en la etapa adolescente es crucial, ya que es durante estos años cuando se desarrolla de una forma sólida la personalidad de la persona y se consolida su desarrollo social y moral. Por ello, es fundamental mentalizar al alumnado de la Educación Secundaria Obligatoria de la importancia de la igualdad de género, pues no debemos olvidar que ellos son la base de la futura sociedad adulta. (Cabeza Leiva, 2010, p. 2).

De especial relevancia es el trabajo de Suberviola (2020) en el cual, a partir de una revisión bibliográfica, determina que las diferencias en inteligencia y competencia emocionales a partir del género, si bien hay diferencias entre hombres y mujeres no son representativas en las primeras edades y se acentúan posteriormente debido a "la socialización, la educación formal y no formal y la instrucción diferencial a la que los niños y las niñas son sometidos, debido a los roles socioemocionales «establecidos» para cada género", por lo que concluye en la necesidad de incluir la coeducación emocional en el sistema educativo. Este hecho trascendente entronca con los objetivos que se deben plantear para la materialización del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA. Otros autores/as, cuya línea de investigación se centra en la escuela infantil, apuntan que "se hace necesario y urgente una intervención coeducativa desde los niveles más tempranos de la educación"(Reinoso Castillo & Hernández Martín, 2011). También Marín Morales (2012), hace hincapié en "la necesidad de que desde la etapa de Educación Infantil se lleve a cabo una adecuada educación para la igualdad entre ambos sexos".

Retomando a citar a Subirats (2010), quien aporta un decálogo de ideas para trabajar la coeducación en los colegios, propuestas como "eliminar toda forma de etiquetaje respecto de lo que "es normal" para los chicos o para las chicas", o "modificar la distribución de poder en los centros de modo que los cargos de dirección y de toma de decisiones tiendan a ser paritarios". En este sentido, Subirats apunta a la necesidad de objetivización de los estereotipos de género que se nos presentan como naturales, lo que ella denomina como "lo que es normal", para poder analizar si dichos estereotipos responden a ciertas relaciones de dominación de género, y si es así, resignificarlos para menguar su reproducción social.

Todas estas aportaciones coinciden en un nexo común, en lo fundamental que es educar a partir de comportamientos y prácticas igualitarias, donde no existan modelos de hombres o de mujer, sino de personas. En este sentido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA tiene una doble función: por un lado, revisar y analizar los posibles estereotipos de género que se reproducen en las aulas; y por el otro, objetivar dichas intenciones para desnaturalizarlas a través de la coeducación.¹⁷

2.1.5. Violencia de género

En este apartado se intenta analizar cómo las relaciones de dominación pueden generar violencia, entendida a partir de la concepción de un "orden simbólico" (Bourdieu,2012); así como intentar presentar alternativas para luchar contra ella. Para hablar de dicha relación de dominación, se parte de la noción de violencia simbólica: sumisión que se obtiene cuando aquellos/as que ocupan posiciones dominadas se adhieren a las estructuras de percepción y valoración que les relegan a una posición subordinada. Dichas estructuras son las que conforman el orden simbólico de nuestra sociedad, como se ha expuesto en el marco teórico anterior.

¹⁷ El Observatorio de igualdad UNED DÉNIA ha realizado investigaciones sobre coeducación y estereotipos de género, desde 2015 hasta la actualidad. Fruto de ellas han elaborado materiales didácticos para educación primaria y secundaria, que utilizan en la realización de talleres coeducativos en diferentes colegios e IES de su ámbito de influencia. Esta información ha sido falicitada por la misma fuente, por el Observatorio de igualdad.

Es imprescindible diferenciar el concepto de “violencia” con el de “utilización de fuerza física”. La violencia es el mecanismo que provoca y perpetúa una relación de dominación y, en cambio, la utilización de la fuerza física es una agresión que se suele producir cuando dicha relación de dominación se desestructura.

Según Bourdieu (2000): “... convendría exigir un análisis materialista de los bienes simbólicos los medios de escapar a la desastrosa alternativa entre lo *material* y lo *espiritual* o *ideal*” (p. 13). Se ha hecho hincapié en que no existe ningún factor legal que explícitamente sea discriminatorio para las mujeres, y seguramente sean muy pocas las personas que actualmente piensen que las mujeres son inferiores a los hombres. Sin embargo, en la práctica, las mujeres tienen que cumplir un sistema de normas sociales mucho más complejo que los hombres, y tienen atribuidas ciertas tareas que nadie reconoce ni valora; produciendo en sus cuerpos un complejo sistema de valores, normas y actitudes, que las hacen pensar y estar en el mundo de una determinada manera. Esta manera de pensarse a sí mismas, y a las demás personas del mundo, es la que las relega a una posición inferior a la de los hombres.

Dentro del sistema de los modelos identitarios hegemónicos de género que ordena nuestro mundo, las cualidades atribuidas a los “hombres” son puestas en valor, por lo que las de las “mujeres” son desvalorizadas, ya que se inscribe en un sistema de categorías dicotómicas. A partir de la socialización que experimentamos a lo largo de nuestra vida, las “mujeres” y los “hombres” encarnan las matrices atribuidas a su sexo, ya que éstas encarnan su identidad social como hombres y mujeres. Es decir, para ser “hombre” o “mujer” hay que presentarse ante el resto del grupo como tal para que el grupo pueda reconocerte como hombre o como mujer: “... cuando sus pensamientos y percepciones están estructurados de acuerdo con las propias estructuras de relación de dominación que se les ha impuesto, sus actos de conocimiento son, inevitablemente, unos actos de reconocimiento, de sumisión.” (Bourdieu, 2000, p. 26).

Por ello, el reconocimiento es el deseo de cualquier persona a ser deseada, y para esto, tanto las mujeres como los hombres deben encarnar una serie de cualidades atribuidas a su sexo. En palabras de Elena Casado y de Antonio Agustín García: “Nos referimos a reconocimiento en tanto a que valor que otro, valioso a la vez para nosotros, nos otorga.” (García García & Casado Aparicio, 2008, p. 5), adquiriendo modos de percepción y valoración que nos relegan a posiciones dominadas, pero que a la vez son necesarias para nuestro reconocimiento como “mujeres” y, por lo tanto, puestas en valor como sujetos sociales, ya que éstos no existen fuera de la categorización de “hombre” o “mujer”. Este es el proceso por el cual

encarnamos las categorías del orden simbólico, generando en cada persona inscrita a un determinado género, diferentes formas de amar, respetar y admirar.

De esta manera, la violencia simbólica queda invisible para nuestra percepción, ya que responde a un determinado orden simbólico que nos permite ser miembros/as de un determinado grupo. Al desconocer este tipo de violencia, ésta se torna como imprescindible para el reconocimiento social de cualquier persona; por lo que el desconocimiento de sus principios provoca el reconocimiento de los mismos. Además, este sistema de adscripción social es relacional, es invisible porque consiste en un proceso de retroalimentación entre diferentes reconocimientos que van conformando nuestra identidad, por lo que: “La dimensión relacional cobra aquí un peso fundamental.” (García García y Casado Aparicio, 2008, p. 3).

Este sofisticado sistema de socialización, que se inscribe en nuestro cuerpo creando diferentes sensaciones que hacen que finalmente nos comportemos conforme a las categorías que se nos atribuyen según nuestro “sexo”. Estas categorías tienen su base en los modelos identitarios hegemónicos que se han expuesto durante todo el anterior marco teórico. Nuestro orden simbólico provoca relaciones de dominación porque históricamente se han puesto en valor las “cualidades” atribuidas socialmente a los hombres, y se han desvalorado las atribuidas a las mujeres. La incorporación de estos modelos como propios a partir de la performatividad genera diferentes tomas de posición, las cuales: “... conectan con la acción y nos convierten en los garantes de su recreación.” (García García y Casado Aparicio, 2008, p. 5). Esta es la razón por la que la violencia simbólica no se ejerce a partir de la fuerza o la coacción, se inserta en nuestro cuerpo con forma de emociones y sentimientos para que nosotras mismas reproduzcamos el orden impuesto: “El efecto de dominación simbólica ... no se produce en la lógica pura de las conciencias conocedoras, sino a través de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción que constituyen los hábitos y que sustentan, antes que las decisiones de la conciencia y de los controles de la voluntad, una relación de conocimiento profundamente oscura para ella misma” (Bourdieu, 2000, p. 53).

En este momento se llega al centro de la cuestión, el amor romántico (pasional), la mayor parte de la violencia simbólica se genera en las relaciones de pareja, ya que es el escenario donde ponemos en práctica, tanto “hombres” como “mujeres”, el baile que nos han enseñado durante toda nuestra vida: la mujer se comporta como tal para obtener el reconocimiento de su pareja (hombre) y viceversa. “Los actos de conocimiento y de reconocimiento prácticos de la frontera mágica entre los dominadores y los dominados que la magia del poder simbólico desencadena, y gracias a las cuales los dominados contribuyen, unas veces sin saberlo y otras a pesar suyo, a su propia dominación al aceptar tácticamente los límites impuestos, adoptan a

menudo la forma de emociones corporales ... o de pasiones y de sentimientos” (Bourdieu, 2000, p. 55).

Como estos modelos están basados en esencialidades masculinas puestas en valor y femeninas desvalorizadas, se crean relaciones de dominación. El discurso amoroso tiene tantos efectos en nuestra socialización porque se considera como una parte esencial del ser humano, ya que existe el discurso de la “complementariedad”, por el que existe la creencia en nuestro imaginario colectivo de que una persona no está totalmente “completa” si no tiene una pareja.

El amor romántico es un concepto que se ha naturalizado, como todos los conceptos que forman parte de nuestro orden simbólico. Históricamente se ha esencializado como una emoción procedente de unos determinados mecanismos biológicos y psicológicos, y por lo tanto incontrolables para las personas (escapa a la razón). Sin embargo, en cada época se han elaborado diferentes discursos sobre el amor con diferentes normas y valores “amorosos”, la única característica que todos compartían es la naturalización de dicho fenómeno (el amor). Este hecho nos lleva a pensar que a lo que llamamos “amor romántico” tiene una gran carga social proveniente de la cultura que engendra cada discurso amoroso, además de un gran peso en el proceso de subjetivación por el cuál creamos identidades generalizadas que responden al actual sistema sexo - género. Además, el discurso amoroso de cada época tiene una relación directa con los modelos identitarios que nos generan como sujetos sociales:

Si la relación sexual aparece como una relación social de dominación es porque se constituye a partir del principio de división fundamental entre lo masculino, activo, y lo femenino, pasivo, y en ese principio crea, organiza, expresa y dirige el deseo, el deseo masculino como deseo de posesión, dominación erótica, y el deseo femenino como deseo de dominación masculina, como subordinación erotizada, o incluso, en su límite, reconocimiento erotizado de dominación. (Bourdieu, 2000, p. 35)

La relación con el discurso amoroso no es casual, pues la violencia simbólica se ejerce a partir de diferentes sentimientos, a lo que llamamos “amor” es la tecnología social que más sentimientos genera. De esta manera, a partir de este discurso amoroso, nos atreveríamos a afirmar que muchas mujeres fueron felices siendo sumisas y dependientes de sus maridos, ya que su identidad como sujeto social y su puesta en valor pasaba por adquirir esos roles. En la actualidad este discurso se ha modificado, pero aún quedan supervivencias de este pensamiento amoroso y de los modelos identitarios hegemónicos tradicionales. Se ha

plasmado esta idea para saber de dónde procede nuestro pensamiento amoroso actual y cómo se retroalimenta con los modelos identitarios hegemónicos y dicotómicos de género.

Las narraciones de los cuentos, las novelas, las películas, las canciones y otras producciones culturales determinan nuestras expectativas y creencias mediante un sistema de “seducción” que aumenta aún más la influencia y penetración de los mensajes que contienen, “Los/as niños/as y jóvenes se socializan diferencialmente también en cuanto a la violencia que nos rodea (juegos, juguetes, películas, deportes)” (Ferrer-Pérez & Bosch-Fiol, 2013). En este sentido, la socialización diferenciada de niños y niñas tiene un papel fundamental para el fomento de modelos que reproducen y perpetúan la violencia de género:

Así, mientras existe una correlación histórica y cultural entre masculinidad, violencia, agresividad y dominio, fomentando este tipo de comportamiento como prueba de virilidad; la socialización de las mujeres y las niñas incorpora elementos como la pasividad, la sumisión o la dependencia que las hacen precisamente más vulnerables al padecimiento de comportamientos violentos y a la asunción del rol de víctimas. (Ferrer-Pérez & Bosch-Fiol, 2013)

El aumento de la violencia de género que se está produciendo en la actualidad requiere de mecanismos que estudien las causas de dicho aumento, a la vez de herramientas para intentar cambiar esa realidad desde la educación. Por esta razón, el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA debe cumplir una doble misión: por un lado, analizar los modelos identitarios que nutren y dan sentido a las relaciones amorosas tóxicas que terminan provocando la violencia de género; y por otro, crear mecanismos coeducativos¹⁸ para intentar transformar esos modelos identitarios en otros diferentes que generen relaciones más igualitarias.

Uno de los factores clave a la hora de combatir la violencia de género es el conocimiento, de la forma más precisa posible, de las formas de violencia, de sus formas de manifestación, así como de su nivel de incidencia. A este respecto, encontramos de nuevo el obstáculo que supone la falta de definiciones o su diversidad, como también la diversificación en el terreno conceptual. Como sostiene Ventura Franch, “La falta de un concepto común impide que algunas violencias contra las mujeres se computen, al no estar incluidas en los parámetros que ahora

¹⁸ El Observatorio de igualdad UNED DÉNIA va a publicar en noviembre de 2023 dos cuentos coeducativos, fruto de dos investigaciones, según información facilitada por el propio órgano cuyos títulos son : “Coe y Duca buscan un regalo” que tiene como objetivo fomentar la libre elección de juguetes, potenciando el uso de aquellos que no discriminen en función del sexo destinado a público infantil y “ Coe y Duca investigan los regalos” cuyo objetivo es el refuerzo del reparto de las responsabilidades familiares y tareas en el hogar entre todos los miembros de la familia, para educación primaria.

se utilizan. La consecuencia que de ello se deriva es que la dispersión terminológica y conceptual acaba siendo uno de los motivos que dificulta la erradicación de la violencia: si el concepto de partida es erróneo, su regulación jurídica y las medidas fácticas que se adopten no van a ser efectivas.” (Ventura Franch, 2008, p. 182)

En este sentido la labor pedagógica que realiza el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en cuanto a formación, sensibilización y visibilización en materia de violencia de género es amplia: alrededor de 26 cursos sobre la violencia de género, diferentes actuaciones entre las que destacan 171 talleres didácticos contra la violencia de género para adolescentes, Cine Fórums, campañas de prevención y concienciación sobre la violencia de género se han impartido durante la década 2012-2022, tal y como figura en el Anexo 4 del presente estudio, en cuanto a relación de actividades realizadas por el Observatorio igualdad.

2.2. Las Políticas públicas

En esta sección se abordan las principales ideas relacionadas con las políticas públicas en relación a los objetivos de la presente investigación.

A lo largo de los diferentes estudios llevados a cabo sobre las políticas públicas se pueden encontrar varias definiciones de la misma. Peters (1982) dice de ellas que son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos.”

Surel (2008) la define como “...un medio para producir el sentido en una colectividad más o menos restringida, en la medida en que produce imágenes de la sociedad, fija objetivos a alcanzar y distribuye las funciones y los poderes entre los actores concernidos.” (Surel, 2008, p. 61). Según este autor, existen una serie de principios metafísicos que actualmente operan dentro del campo político, “como el apego a los derechos del hombre, la revalorización conjunta del individuo y/o sociedad civil” (Surel, 2008, p. 46). Todos estos elementos ideológicos dan lugar a un campo de conocimiento y a un espacio público legítimo donde van a desarrollarse una serie de intercambios. Las representaciones formadas por estos elementos ideológicos dan lugar a unos constructos sociales que se forman originando unas imágenes legítimas y un estado nacido por las relaciones de fuerza que sus actores tienen dentro del sistema.

Es entonces entre esos actores donde se produce el intercambio anteriormente mencionado y son esas imágenes las que van a circular. Toda gira en torno a una serie de

símbolos que no se rigen por una definición claramente objetiva, sino que es la propia estructuración del sistema de actores la que le otorgará una definición. Normalmente, serán los actores más influyentes y los que disponen de recursos privilegiados en los intercambios sociopolíticos los que contribuirán a crear una imagen colectivamente legítima de los símbolos (Surel, 2008).

Como dice Fontaine (2015) en política pública no es más importante quién tenga razón o quién aporte el mejor argumento técnico o científico, sino que lo más relevante es la capacidad de persuadir, de definir conceptual y cognitivamente el problema a resolver. Y es precisamente la definición de este problema la parte más importante de la elaboración de políticas públicas, pues (Fontaine, 2015, p. 260):

No podemos confundir el definir un problema con la simple descripción de una situación que no nos gusta y que se desea cambiar. ... Una política necesita una definición del problema más operativa, que de alguna manera indique el camino a recorrer entre la situación de partida no deseada y una situación que ...sea claramente mejor que la originaria. No siempre la solución escogida realmente solucionará el problema, sino que en la mayoría de ocasiones se logrará mejorar parcialmente la situación de partida. O se mejorarán alguno de los aspectos del problema. Además, lo que se termina haciendo o decidiendo en políticas públicas no tiene por qué ser la opción más razonable o deseable, sino la opción más aceptada entre los actores dentro del debate público, y aquella que mejor encaja con la definición del problema (Fontaine, 2015).

Uno de las cosas más importantes en cuanto a la elaboración de políticas públicas es la definición del problema y, a su vez, dependiente de su elaboración la solución. Según la forma que adopte el problema, se ofrecerá un tipo u otro de solución. Si la definición del problema cambia, la solución, probablemente, también cambiará. También puede ocurrir que la solución escogida no ofrezca los cambios esperados, o no sea del agrado de una parte de la población. Entonces comenzará un nuevo debate por conseguir una redefinición del problema y la búsqueda de nuevas soluciones.

Cada actor intenta impulsar sus puntos de vista y presionar para que el tema de su interés sea objeto de atención (Fontaine, 2015). Incluso llegarán a crearse grupos de actores con distintas soluciones a un mismo problema, muchas veces con puntos de vista completamente contrapuestos.

Una política pública es el resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental. Una política pública se presenta bajo la forma de un conjunto de prácticas y de normas que emanan de uno o de varios actores públicos. En un momento dado, en un contexto dado, una autoridad adopta prácticas de determinado género, actúa o no actúa. Para Meny y Thoenig (1992):

Toda política pública consta de cinco características principales. Primero, están dotadas de un contenido que se genera desde los recursos que son movilizados con la finalidad de obtener resultados o productos. Estos productos son los conocidos como *outcomes* y suponen el principal problema de investigación para la acción. Constan de un programa formado por una estructura más o menos permanente de referencia. Se rigen por una orientación normativa, reflejada en la actividad pública como expresión de finalidades y de preferencias de los decisores. Éstas se basan en objetivos concretos y existe un factor de coerción. La legitimidad que se le otorga al actor gubernamental le concede poder suficiente para imponerse a la colectividad. Por último, incluye una competencia social, formada por los individuos, grupos o instituciones que componen el campo de la acción gubernamental considerada. (p.206)

Graglia (2004) especifica que las políticas son públicas porque su sujeto es un estado y porque su objeto principal debe ser una sociedad. Lo público de las políticas públicas es el recorrido que existe de lo estatal a lo social y viceversa. Pallares (1988) añade que las organizaciones públicas deben de haber desempeñado un papel relevante en el proceso, aunque no hayan tenido una participación exclusiva.

Una vez tratada la dimensión cognitiva y conceptual del fenómeno, Surel (2008) señala que podemos pasar a su dimensión real, que no es más que la acción de las autoridades públicas. Cuando se ha logrado comprender estas representaciones que definen el mundo y el entorno que nos rodea, podemos pasar a definir qué clase de acciones pueden resultar satisfactorias y/o legítimas.

Las acciones que permiten transformar la dimensión cognitiva en algo tangible y real (Graglia, 2004) se traducen en un proceso en el cual existe un punto de salida (*input*) donde se parte desde la insatisfacción social, y un punto de llegada (*output*) que debe de ser una situación de satisfacción. Para Pallares (1988) los outputs son los productos primarios de las

acciones que se encuentran dentro del proceso decisional y los cuales, a través de sus impactos sobre la sociedad, dan lugar a unos resultados (*outcomes*). Es decir, el producto de una política pública es aquello que una institución de gobierno está haciendo en un momento y un ámbito determinados. “Son los resultados –previstos e imprevistos- los que nos permiten evaluar el ‘rendimiento’ (*performance*) de una política al relacionarla con sus fines.” (Pallares, 1988, p. 144).

No se debe caer en el error de considerar que los productos son el resultado directo de las políticas públicas, pues realmente son un medio mediante el que alcanzar su principal objetivo, que son los efectos o impactos derivados de esos productos.

Los productos son conformados por el conjunto de leyes, normas e infraestructuras que se utilizan como herramientas o medios para lograr un efecto o impacto deseado sobre la sociedad. Estos efectos o impactos pueden medirse en términos cualitativos o cuantitativos, y su apariencia resulta mucho más abstracta que los *outcomes*.

Pallares (1988) habla de ellas como un proceso decisional ya que, aunque hayan sido implementadas, el proceso continúa estando abierto a cambios de acuerdo a las decisiones que se van tomando a lo largo del tiempo.

Además, según Hecla (1972, como se citó en Pallares, 1988) nos indica que una política no consiste únicamente en lo que se hace, sino también en lo que no se hace. “Una política pública se compone de todo aquello que los actores gubernamentales deciden o no hacer” (Dye, 1975, p.1 como se citó en Meny & Thoenig, 1992, p. 209). Como bien dicen, resulta sencillo saber qué es lo que sí se está haciendo, pero es mucho más complicado distinguir lo que no. No hablamos únicamente de lo que deciden hacer como inacción política, sino como acción intencionada a la espera de unos resultados.

En muchas ocasiones no se obtienen los resultados esperados, independientemente de que los medios y/o herramientas utilizadas sean los correctos. Meny y Thoenig (1992) nos dicen que “se supone que toda intervención pública concreta engendra una alteración del estado natural de las cosas en la sociedad y puede unirse a uno varios efectos o impactos” (Meny & Thoenig, 1992, p. 210). Con esto se extraen dos cosas importantes. La primera de ellas es que toda intervención pública generará un impacto, sea positivo o negativo, sea el esperado o no. Y la segunda es que, cada efecto no se reduce a un solo producto, sino que podemos obtener varios impactos a partir de una sola intervención. Como expresan los autores (Meny y Thoenig (1992)) “la relación entre los productos de la actividad y los efectos de estos productos no es necesariamente directa, lineal o mecánica.” (Meny & Thoenig, 1992, p. 211). Y cuando los

efectos obtenidos son disfuncionales, perjudiciales o inducidos es causado por la inoperalización de las acciones (productos, *outcomes*) llevadas a cabo, bien porque no eran adecuadas, porque eran insuficientes, debido a que el comportamiento de los afectados o ejecutores no era el adecuado o a imprevistos circunstanciales del momento. Teniendo en cuenta la comparación realizada por Surel (2008) entre políticas públicas e hipótesis del cambio social.

Toda política pública supone una teoría del cambio social. El decisor gubernamental se comporta como un operador que apuesta a que se producirá una consecuencia cuando él intervenga. Él es portador de una representación de las razones por las cuales esta consecuencia se generará, de una legitimidad de su eficacia que es también una anticipación de los encadenamientos de eventos entre sus realizaciones propias y los efectos externos.

Respecto a la figura del decisor gubernamental señalan:

Se comporta como un operador que apuesta que cuando intervenga, se producirá una consecuencia. Es portador de una representación de las razones por las cuales se generará dicha consecuencia, de una legitimidad de su eficacia que es, también, una anticipación del encadenamiento de acontecimientos entre sus propias realizaciones y los efectos externos. (Meny & Thoenig, 1992, p. 213).

La figura del actor público (Fontaine, 2015) –o decisor gubernamental para Meny y Thoenig (1992)- dispone de un tipo de instrumento distintivo del resto de actores. Este instrumento se materializa en la capacidad de obligar a los demás, teniendo en cuenta su poder soberano y representativo, y gracias a la disposición de los recursos normativos. Sus decisiones se toman como parte del interés general, ya que se interpretan como decisiones de todos, pero verdaderamente son el resultado de un complejo proceso de interacciones, negociaciones y compromisos. La dificultad se haya en definir e impulsar políticas y medidas que tomen el camino deseado y que consigan el máximo consenso social posible, ampliando los individuos y grupos sociales conscientes e implicados con el problema, reduciendo el margen de maniobra y alianza de los sujetos que tratan de mantener el statu quo.

El resto de actores consiguen que los decisores gubernamentales actúen de acuerdo a sus preferencias e intereses para intentar influir, condicionar, bloquear o activar las decisiones públicas con la utilización de diferentes recursos (Fontaine, 2015).

Tomando la perspectiva de los actores públicos, H. Simon (1957) habla del modelo racional para la elaboración de políticas públicas y, Pallares (1988), que plantea varios modelos clásicos para la elaboración de políticas públicas, explica este proceso de decisión racional como una suma de procesos estándares en los que se espera que se realicen las acciones óptimas de acuerdo a un conjunto de opciones disponibles. Implica este modelo de decisión racional, en primer lugar, la recogida de información e investigación sistemática con la finalidad de identificar los problemas existentes. En segundo lugar, la definición de todas las alternativas posibles para cada uno de los problemas. A continuación, se espera realizar un análisis de todas estas posibles alternativas y de sus consecuencias. Finalmente, este proceso termina con la evaluación de los diferentes conjuntos de consecuencias y la selección de aquella alternativa que aumente sustancialmente los valores del sujeto decisor (Herbert, 1957).

En la práctica, resulta imposible analizar todas las alternativas posibles durante el proceso, además de todos los problemas que surgen a causa de la incertidumbre en el análisis de las consecuencias.

Es por ello que posteriormente H. Simon (1957) elabora el concepto de racionalidad limitada como enfoque más realista. Pretende expresar las limitaciones con las que el sujeto decisor debe hacer frente al no poder analizar todas las alternativas posibles, ni en toda su profundidad. Con este enfoque, se trata de elegir la opción que resulte lo más satisfactoria posible.

Variedad de autores proponen sus modelos, Lindblom (1959) propone un modelo que se basa en el incremento, planteando cambios mínimos sobre la práctica; Baybrooke (1963) revisa el modelo incrementalista de Linblom refiriéndose a que no hay un centro planificador, así los grupos defienden sus intereses y ninguno es ignorado. Etzioni (1967) revisa estos modelos y va más allá, proponiendo una combinación denominada mixed-scanning. Para él las, las decisiones incrementales se toman al haber un marco previamente configurado.

El proceso decisional está formado por una estructura compleja que, según Jones (1970, como se citó en Meny & Thoenig, 1992, p. 221) "... puede descomponerse analíticamente como una secuencia de actividades, desde el inicio hasta el final, desde un problema hasta los resultados".

Para nuestros autores (Meny & Thoenig, 1992) este proceso consta de cinco fases. Primero identificamos un problema y lo incluimos dentro de la agenda política. Las definiciones de los problemas pueden ser inadecuadas o incompletas, además de que son probables los casos en los que la necesidad de elaborar una política provenga de crisis súbitas

o de presiones políticas intensas que requieran una rápida respuesta política (Pallares, 1988). En cuanto a la entrada de un problema en la agenda política (Pallares, 1988), existen una serie de características que le confiere mayores posibilidades entrar, como sería el caso en donde una situación ha alcanzado proporciones de crisis o puede llegar a ellas, cuando tiene un componente muy emotivo de interés social, si se relaciona con cuestiones de poder y legitimidad y/o que afectan a un amplio número de personas; aunque no garantizan por sí solas su entrada en la agenda. A continuación, siguiendo con el proceso, se formulan soluciones mediante el estudio, su elaboración y negociación. Esta etapa es también conocida como previsión y establecimiento de objetivos (Pallares, 1988). Luego se toma la decisión. Se escoge una solución y se transforma en una política legítima. Seguidamente se procede a la ejecución del programa. Ésta es la fase ejecutiva en la que se aplica y administra la solución escogida. Finalmente llegamos a la terminación de la acción, donde se evalúan los resultados y acaba la acción emprendida. Realmente ésta no es la última fase del proceso, pues tras la evaluación queda decidir si se continúa, se reformula la política o se vuelve al comienzo del proceso.

El problema de este modelo es que queda estrictamente estructurado y realmente no se trata de un proceso tan lineal, directo y mecánico, sino que retrocede y se reajusta a sí mismo. Meny y Thoenig (1992) lo definen como cerrado sobre sí mismo. Además, la evaluación no necesariamente indica el final del esquema, sino que, por el contrario, puede redireccionarnos de nuevo hasta el comienzo dependiendo de los resultados obtenidos en ella. De este modo (Meny & Thoenig, 1992, p. 221):

La evaluación, más que desembocar en la terminación, desencadena una vuelta atrás: el problema se considera como no resuelto, y se introducen ajustes retroactivos, mediante una nueva formulación del problema inicial o a través de una gestión más satisfactoria en la fase de ejecución del programa. (p.221)

Nos parece pertinente, respecto a la evaluación y la toma de decisiones, nombrar aquí el modelo de políticas públicas basadas en evidencias (PPBE) que lleva la investigación científica al proceso de toma de decisiones para lograr “mayor eficacia y efectividad” (Chaverri Chaves & Arguedas Ramírez, 2020). Este sistema llevaría al reemplazo de políticas ideológicas por políticas basadas en aspectos técnicos.

Según estos autores (Chaverri Chaves & Arguedas Ramírez, 2020), la importancia de la decisión radica en la investigación y el alcance de la evidencia, que puede ser de seis tipos: exploratoria o básica; descriptiva cercana al diagnóstico; correlacional, de mayor alcance, con capacidad de asociación entre fenómenos; cuasi experimental y experimental que busca

relaciones de causa-efecto; revisiones sistemáticas donde entra en juego la bibliografía y busca síntesis efectivas; y el meta-análisis que, a partir de los datos existentes, extrae nuevas conclusiones.

Evidentemente, este enfoque crea disensos entre los/as políticos/as y los/as investigadores/as, y a este disenso, Bracho (2012) propone en su descripción sobre cómo son las políticas basadas en la evidencia, en particular en la educación:

1.Consenso respecto a la definición de prioridades y necesidades que deben ser atendidas.

2.Acuerdo sobre la naturaleza de la evidencia que se busca.

3.Un marco administrativo básico para la creación de evidencia y desarrollo de una base de datos.

4.Establecer mecanismos para la difusión y el acceso a la información, promover la actualización de la evidencia y disposición para contribuir al proceso de rendición de cuentas.

De ahí que Chaverri y Arguedas (2020) entiendan que:

Las Políticas Públicas Basadas en Evidencia (PPBE) se presentan como una opción para mejorar la calidad de las decisiones políticas. Su incorporación en los procesos políticos democráticos implica un cambio significativo en la forma en que, tradicionalmente, se han tomado decisiones, dejando de lado los prejuicios personales y las meras corazonadas, para posicionarse frente a los problemas de una manera mucho más estratégica e inteligente. (p.73)

Graglia (2004) nos plantea un modelo mucho más completo, conocido como el modelo de las cuatro D, en el que las políticas públicas son vistas como un proceso de satisfacción social. Se divide en cuatro fases primarias, ocho secundarias y dieciséis terciarias.

El primer paso para la elaboración de una política pública de acuerdo a con este autor (Graglia, 2004), es la realización de un diagnóstico. Dentro de éste deberemos identificar las necesidades y los problemas de la población jerarquizando las necesidades insatisfechas y priorizando los problemas no resueltos, y formular las alternativas posibles enumerándolas y seleccionando las más viables. El segundo paso es la toma de una decisión, donde primero adoptaremos una o más alternativas políticas de acuerdo a la selección anterior de alternativas viables, valorándolas y determinándolas. Segundo, se prepararán los proyectos gubernamentales a partir de la proyección de objetivos y proyección de actividades. En el

tercer paso tiene lugar la dirección. En ella se ejecutan las actividades anteriormente proyectadas y se lleva a cabo su operacionalización, además de evaluarlas desde el análisis y la corrección. El paso cuatro es la difusión, en el cual se comunican las actividades tanto proyectadas como ejecutadas desde la información y la divulgación, y se evalúan estas actividades comunicadas, también desde el análisis y la corrección.

Como ocurría con el modelo anterior, tampoco es un proceso lineal en el que se analiza la realidad social y, desde ahí, se crea una agenda política y se llevan a cabo una serie de acciones satisfactorias teniendo en cuenta todas las opciones posibles. Sino que, por el contrario, se trata de un proceso que no sigue un orden cronológico, en el que en cualquier momento se puede hacer marcha atrás y realizar una reformulación, en donde los actores sociales pueden cambiar de opinión o mostrarse en contra y entonces poner en marcha los mecanismos necesarios para que esa acción se modifique o no sea ejecutada. Y es que "a partir de lo que se representa de la realidad, y de lo que se supone o espera encontrar allí, los actores definen un tipo de comportamiento particular" (Surel, 2008, p. 49).

En este aspecto, resulta interesante la comparación que Surel (2008) realiza de la emergencia de los problemas públicos con la inconmensurabilidad de paradigmas de Kuhn. Según nuestro autor (Surel, 2008, p. 52) "la emergencia o inscripción en la agenda constituye, en efecto, una etapa en la que los actores concernidos disponen de definiciones contrastadas del problema por tratar y, por lo tanto, formulan soluciones y opciones que son incompatibles".

Esta incompatibilidad pertenecería a una etapa pre-política pública, a la que le precedería otra fase de maduración progresiva y conjunta de estructuras cognitivas, del universo normativo y del sistema de actores. Es decir, cuando estos cuatro componentes se visualizan claramente en una matriz sectorial y cuando el sistema de actores se encuentra jerarquizado de acuerdo a los grupos involucrados dentro de ella (Surel, 2008).

Además de estructurar todo el proceso de la formación de políticas públicas de una manera tan detallada, Graglia (2004) analiza las fallas que se pueden dar en cada una de las etapas, dependiendo de la fase o sub-fase en la que se esté cometiendo el error.

Por ello, dentro del diseño de las políticas públicas se pueden encontrar dos fallas para el diagnóstico cuando existe una falta de diagnóstico (imprevisión) o cuando se realiza un diagnóstico sin estudios (ceguera), y dos fallas para la fase de decisión cuando ésta falta (indecisión) o al realizar una decisión sin diagnóstico (improvisación). Por otra parte, dentro de la gestión de las políticas públicas se pueden hallar dos fallas para la dirección cuando hay ausencia de ésta (inacción) o cuando se intenta dirigir sin antes haber decidido (inercia) y,

finalmente, dos últimas fallas para la fase de difusión cuando ésta falta (secretismo) o al difundir sin antes haber decidido o dirigido (demagogia).

Como se puede apreciar, las primeras fallas de cada fase se refieren a un error de ausencia, es decir, un fallo que se produce por la falta de algo. Se deduce que cuando el fallo que se produce es total existe ausencia de esa fase. Se refiere a los problemas de imprevisión, indecisión, inacción y secretismo.

Por el contrario, las segundas fallas de cada etapa se producen cuando ha faltado parcial o totalmente alguna de las fases anteriores. Éstas tienen lugar cuando se lleva a cabo un diagnóstico sin haber hecho un estudio previo (ceguera), cuando se quiere decidir sin haber realizado un diagnóstico (improvisación), al dirigir sin haber decidido antes (inercia) o cuando se difunde sin dirección (demagogia).

Todas estas fallas se encuentran estrechamente relacionadas, ya que, si no nos damos cuenta de la existencia de una de ellas y no se puede realizar una corrección a tiempo, derivaría creando un efecto cadena que afectará a todo el proceso.

Volviendo a Surel (2008), además del elemento cognitivo y su articulación de la realidad, como se ha expuesto, hay que tener en cuenta un tercer elemento que se define como los tipos de relaciones que existen entre el Estado y el sector de población (o la población total si las políticas públicas van dirigidas a toda ella). Estas relaciones pueden contener posturas de coerción, mediación o concertación. Si las autoridades públicas son legítimas, entonces hay que contar con las elecciones hechas por los actores sociales o la preferencia por una relación de fuerza. También es importante analizar la metodología adoptada por el Estado desde otro tipo de indicadores como serían la realización de movilizaciones, el grado de institucionalización de los/as ciudadanos/as dentro del aparato político-administrativo, así como los tipos de medidas tomadas por el Estado.

Una vez hemos descrito el proceso de creación e implantación de políticas públicas, y teniendo en cuenta el tipo de relación existente entre el Estado y la población, se deben describir los cuatro tipos de políticas que, según Meny y Thoenig (1992) existen.

Las políticas públicas reglamentarias son un conjunto de acciones públicas en las que se dictan normas autoritarias que afectan al comportamiento de los afectados. Se obliga o se prohíbe. La coerción es máxima. Se limitan las libertades individuales del público al que se dirige, y sus intereses se transforman por decreto. La excepción a este tipo de coerción es la denominada autorreglamentaria, Salisbury (1968), en la que, inversamente, acrecienta los privilegios de los afectados.

Las políticas públicas distributivas son conjuntos de acciones desde las cuales el poder público concede un permiso a casos particulares. El/la afectado/a se beneficia de una excepción a la regla, gracias a un favor unilateral del Estado o porque cumple un número de condiciones.

Las políticas públicas redistributivas son similares al conjunto de políticas anteriores, solo que en vez de otorgarse a casos individuales, se concede a un colectivo que cumple con una serie de requisitos.

Por último, las políticas públicas constitutivas, en las que en este caso la acción pública define las reglas sobre las normas o acerca del poder. Aquí hay una mínima coerción, que afecta al individuo de forma débil e indirecta.

A la hora de analizar el comportamiento de los/as afectados/as por las políticas públicas, esto es su público, se puede pensar, según Meny y Thoenig (1992) que el sujeto es utilitarista y egocéntrico. De acuerdo a este criterio estos autores realizan una clasificación de tres maneras diferentes de percibir las políticas públicas y los comportamientos derivados de tales percepciones.

En primer lugar, los costos tienden a prevalecer sobre los beneficios. Las personas afectadas tendrán más en cuenta el precio a pagar por tales acciones que las ventajas que se derivan de su implementación. En segundo lugar, resulta más importante el corto que el medio o largo plazo. El sujeto se encuentra impaciente por obtener las ventajas y beneficios que tales acciones le concederán. Y, en tercer lugar, los costes y beneficios que afectan a pequeños colectivos predominan sobre los que afectan a grandes grupos. El resultado se traduce en una mayor movilización. De esta forma se comprende la manera en que funciona lo que se conoce como interés general. Y es que Watts (2007) citado por Ovejero & Medina (2012) afirma que:

El interés general resta en manos del Gobierno que es el encargado de defender el interés nacional en beneficio del bien común. De lo contrario, los intereses sectoriales son representados por grupos de interés que defienden los puntos de vista de ciudadanos organizados e identificados con necesidades concretas que pretenden disfrutar de ciertos beneficios públicos, a menudo de forma excluyente. Este enfoque sitúa al Gobierno- y a las administraciones públicas- en una posición institucionalmente privilegiada en la arena política dada la intención bondadosa de su acción. Así, el interés general debería entenderse como una cualidad consustancial de la función pública, convirtiéndose en su aspiración máxima, de

presencia constante, frente a todo conflicto social. Los intereses particulares deberían, cuanto menos, ser controlados y, en ningún caso, bajo ningún concepto, perjudicar al bienestar colectivo. (Pp.39-51)

El concepto de interés general pierde su sentido cuando se habla de algunos casos dentro de las políticas públicas (Ovejero & Medina, 2012). En muchas ocasiones, las acciones que se llevan a cabo van en contra del interés general, pero son para el bien común. Existen algunos ejemplos en los que los actores no se identifican como beneficiarios directos de tales acciones, o consideran que a corto plazo no cubrirán sus necesidades. Entonces es cuando se oponen. En estas situaciones, aunque no se cuente con el apoyo de la mayoría, y sabiéndose que a la larga se logrará un beneficio colectivo, se implantan esas políticas.

Hay que resaltar estos dos conceptos que podemos englobar dentro de la creación e implantación de políticas públicas. El primero de ellos es el interés general, referido al conjunto de temas o problemas que preocupan (o no) a la mayoría de la población. El segundo, que hemos definido como bien común, es aquel tema, problema o solución que se considera satisfactorio o beneficioso para la mayoría de la población independientemente de su interés o preocupación por él. Entonces es cuando el poder público hace uso de su poder de coacción.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, el interés general es una cuestión de perspectiva. En el primer caso, estaríamos hablando desde el punto de vista de la población y, en el segundo caso, desde el punto de vista del Estado. Se puede decir que, en este último, el Gobierno puede utilizar el interés general como justificación para llevar a cabo acciones interesadas. Así (Ovejero & Medina, 2012, p. 46):

Cuando el Gobierno recurre al interés general, lo que se observa es la preferencia por un estilo caracterizado por la coacción en la toma de decisiones, la exclusión selectiva de actores, la imposición de una narrativa, la implementación sesgada de la política pública y la restricción en su evaluación. (p.46)

Y además (Ovejero & Medina, 2012) señalan que el interés general no solo implica la “presunta bondad” de cualquier decisión del Estado, sino que se transforma en un medio para evitar el enfrentamiento y facilitar la gobernabilidad y, por otro lado, para alejar a actores concretos con intereses ilegítimos para beneficiar a ciertos colectivos y de esta forma evitar la circulación de información.

Para finalizar, Surel (2008) nos dice que:

Uno de los aportes fundamentales del análisis de las políticas públicas a la ciencia política es precisamente haber revelado la existencia de procesos de legitimación entre Estado y sociedad civil, que escapan a los procedimientos tradicionales de la representación por el voto. Ahora bien, en tanto que procesos de producción de constructos sociales y de creencias, es decir, de imágenes o de enunciados tenidos como ciertos por los actores concernidos, las políticas públicas pueden aparecer como una de las modalidades contemporáneas de la legitimación. (p.61)

2.3.Las Políticas públicas de Igualdad

A continuación, se especifica en un tipo concreto de políticas públicas, en concreto las referidas a la Igualdad, de acuerdo con el propósito de la investigación y del estudio del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA. Se realizará un recorrido por las diferentes normativas internacionales, europeas, españolas y de ámbito universitario que da sentido al caso de estudio.

2.3.1.Características de las Políticas Públicas de Igualdad

El valor de igualdad, si bien puede considerarse como una exigencia constante de la vida colectiva, ha variado en lo referente a la intensidad de su reivindicación, así como en cuanto a su alcance y contenido a lo largo de proceso histórico. Así, se comprueba que en distintas épocas se ha dado preeminencia a diferentes aspectos de igualdad al conectarse esta idea con exigencias religiosas, políticas, raciales o sociodemográficas (Aguilera Portales & López Fuentes, 2009, p. 30).

Los movimientos feministas surgen con la intencionalidad de denunciar las desigualdades a las que las mujeres habían sido sometidas durante años bajo la dominación patriarcal. Este movimiento social emancipatorio tiene como objetivo la realización de acciones con fines políticos resaltando la idea de que la subordinación de las mujeres tiene sus orígenes en un conjunto de restricciones legales y consuetudinarias que impiden la

participación de éstas dentro de la esfera pública (Aguilera Portales & López Fuentes, 2009), con lo que consecuentemente ha ejercido su influencia a lo largo de la historia en distintos ámbitos como la educación, la sanidad, el trabajo y la participación política (Aguilera Portales & López Fuentes, 2009).

Guzmán (2001) afirma que las políticas públicas se crean desde los resultados que se originan a partir de los procesos sociales que tienen lugar en distintos espacios y ámbitos sociales. Y fue así como a raíz de esta creciente demanda llegada de la mano de las feministas, se decidió incorporar la igualdad a las políticas públicas.

Toda política pública contiene una serie de implicaciones que originan el complejo proceso de su creación: “la constitución de sujetos sociales, la elaboración de marcos de interpretación de la realidad social, las relaciones de poder entre los distintos actores sociales, alianzas y grupos de presión y, en definitiva, cuando existe un cierto consenso entre la población observando la situación como problemática y merecedora de participación gubernamental” (Rodríguez del Pino, 2011, p. 339).

Efectivamente, esto ha sido exactamente lo que ha sucedido para que la igualdad de género pueda ser incluida dentro de las políticas públicas. Las feministas fueron el núcleo, el grupo de presión que inició todo el proceso. A través de sus demandas y manifestaciones lograron que la mayor parte de la sociedad contemplara la desigualdad de género como un problema social que debía ser resuelto cuanto antes. Como dice R. Del Pino (2011) “las políticas en contra de la discriminación de las mujeres siempre han surgido como una respuesta a las demandas de las feministas” (Rodríguez del Pino, 2011, p. 341). Además, se ha tenido que reelaborar todo un marco de interpretación de la realidad social a partir de los nuevos conceptos que el feminismo y la igualdad de género trajo consigo.

Las políticas de género que se incorporaron a los Estados buscaban corregir las desigualdades generadas en el sistema de género y debían de abordar una serie de temas (Astelarra, 2005). Uno, el contenido de las políticas de género les dota de una especificidad particular. Dos, para que sea necesaria la intervención pública y su contenido se considere relevante, es necesario incorporar la discriminación de las mujeres dentro de la agenda política. Y tres, hay que crear instituciones públicas donde se lleven a cabo esas políticas.

Así pues, la necesidad de estas políticas públicas queda refrendada en el Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2018-2020 (2021). En su exposición de motivos remarca que “Las mujeres siguen siendo las principales víctimas de las desigualdades existentes en lo que respecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres, la

pobreza y la inseguridad laboral. Al mismo tiempo, sus derechos, incluido el derecho a vivir con dignidad, son derechos fundamentales que deben promoverse a través de las políticas públicas.”

Pero las políticas públicas de igualdad han constituido un verdadero quebradero de cabeza para las administraciones públicas y, justamente, son sus propias características las que las hacen diferentes del resto de políticas públicas.

Lo primero que debemos de resaltar sobre las políticas públicas de igualdad, y lo más importante de todo, es que ellas deben de buscar la igualdad entre hombres y mujeres atendiendo a las diferencias de cada individuo. Se busca la igualdad en base a la diferencia individual. En primer lugar, no todos los individuos cuentan con las mismas condiciones de partida, con lo que deben de ajustarse las circunstancias de cada sujeto para que todos puedan lograr una igualdad de condiciones. En segundo lugar, la igualdad es relativa al contexto social en el que se aplica. Las costumbres culturales y sociales dictarán en cada caso el procedimiento a seguir. En tercer y último lugar, existen una serie de características biológicas y fisiológicas que serán clave a la hora de tener en cuenta esas diferencias sobre las que construir la igualdad.

Como afirma Garrido (2012, p. 13): Las diferencias han de constituir un valor jurídico-político que tiene la utilidad de identificar a los seres humanos en contextos que no son iguales, pero que para compatibilizarlos con la igualdad son menesteres unos principios y valores comunes que aúnen las diferencias. Al romper con la tradición patriarcal, las nuevas concepciones feministas permitieron ver el contexto socio-político desde un punto de vista completamente diferente, que hasta el momento se había centrado únicamente en el masculino. Con ello se tuvo que reelaborar el marco conceptual sobre el que giraba la mayor parte de los derechos de las personas y adecuarlo a la nueva visión de género. Así, podemos afirmar que las políticas públicas de igualdad conllevaron a un cambio de mentalidad (Garrido, 2012).

Junto al surgimiento de nuevos términos y su aplicabilidad en la vida social, también tuvo que modificarse la distribución social y los papeles que mujeres y hombres desempeñaban dentro de la sociedad. El ámbito privado fue perdiendo poco a poco su particularidad femenina permitiendo a ésta ir entrando progresivamente en lo público, que tradicionalmente había pertenecido al hombre. De este modo apreciamos de qué manera las políticas públicas de igualdad, a diferencia del resto, han tenido que ir lidiando con dos ámbitos que se encontraban separados con anterioridad, y que actualmente deben de velar para que ambos géneros tengan acceso y derecho por igual. Tuvo que modificarse la relación existente entre la esfera privada y la esfera pública (Rodríguez del Pino, 2011).

Uno de los motivos que dificulta la aplicación de las políticas públicas de igualdad en la vida social es que se trata de un concepto multidisciplinar. Con ello se quiere poner en relieve que la igualdad no se reduce a un solo ámbito de la sociedad, sino que, por el contrario, para que ésta sea eficaz y efectiva debe de ser contemplada dentro del mayor número de ámbitos posibles y coordinarse con el resto de políticas públicas. Para que la igualdad funcione debemos de tener en cuenta que ésta se debe de encontrar también dentro de la educación, el empleo, la sanidad, etc..., es transversal. Y para que sea realmente efectiva tiene estar correctamente interrelacionada al resto de políticas públicas educativas, laborales, sanitarias, etc.

Además, otra particularidad de las políticas públicas de igualdad es que éstas, a diferencia del resto, no únicamente se encuentran centradas en un solo colectivo –el de las mujeres (Astelarra, 2005), sino que su objetivo es recaer sobre la totalidad de los individuos, modificar su visión y manera de hacer las cosas. No se trata solo de que las mujeres se equilibren política y socialmente a los hombres. El objetivo es buscar “...un modo de organizar la vida desde otra perspectiva, basado en la corresponsabilidad vital, un modo de entender la igualdad desde referencias más radicales y no tan formales” (Suárez Villegas, 2012, p. 410). De lo que se trata es de que, tanto mujeres como hombres, compartan esa visión conjunta de la igualdad, que ellas y ellos compartan derechos por igual. Adán (2008, como se citó en Rodríguez del Pino, 2011) se refiere a este hecho como transversalidad de género o *mainstreaming*, y lo define como la responsabilidad de todos los actores involucrados en las políticas de género, donde, aparte de las mujeres, también se incluyen a los hombres.

S. Villegas (2012, p. 412) nos dice al respecto: “...La igualdad en el ámbito público pasa por el incremento de la presencia femenina y también por la introducción del debate sobre modelos de convivencia que armonicen las distintas responsabilidades de hombres y mujeres con su dedicación profesional”.

Todos estos cambios que se vienen mencionando más arriba no podrían llevarse a cabo sino fuera desde otro cambio mucho más fundamental, desde los cimientos mismos de la política. Garrido (2012) en su estudio sobre la “Contribución de las políticas públicas a la realización efectiva de los derechos de la mujer” nos recuerda desde qué enfoque han estado siempre elaboradas todas las políticas públicas, y no han contado precisamente con el femenino. Señalan el sexismo oculto en los términos del Derecho dentro de las políticas públicas, es masculino o tiene género, dice.

Para comenzar, afirma que el “concepto de ser humano se presenta como proyección del modelo masculino” (Garrido, 2012, p. 14). A continuación, cuando se habla o se menciona a las

mujeres, se las cita como desviación de la persona –el hombre- y moralmente inferiores. Por último, siguiendo a Bodelón (1988) “los métodos empleados para llegar a obtener esos conocimientos se han reducido, básicamente, al ideal positivista de la objetividad científica y a la negación de la presencia de valoración en el conocimiento” (p.14). Y finaliza diciendo: “Los paradigmas del Derecho vigente en el que se enmarcan las políticas públicas a favor de la mujer han de cambiar formal y sustancialmente para lograr una adecuada protección de sus derechos” (Garrido, 2012, p. 14).

Continuando con las características particulares de las políticas públicas de igualdad, añadir que la igualdad –o la desigualdad- se encuentra estrechamente relacionada con otras condiciones sociales que pueden padecer las mujeres y combinarse de manera que empeoren su situación. Uno de los indicadores más relevantes en estos casos es el de desarrollo (Garrido, 2012). En muchos contextos, una situación de pobreza aumenta las probabilidades de sufrir desigualdades sociales relacionadas con el género. Por ello es importante también tener en cuenta el conjunto de indicadores y variables sociales con los que la igualdad –o desigualdad- puede interactuar.

En este sentido, en el estudio de las políticas públicas entre España y Chile (Miranda et al., 2019), llegan a conclusiones especialmente interesante para nuestro análisis. Se preguntan si las políticas públicas en el ámbito de la igualdad inciden en los indicadores de desigualdad, y su conclusión es que, desde la observación, las políticas públicas, en cuanto a que ayudan a la construcción social del género, sí que inciden en los indicadores, favoreciéndolos o no, dependiendo de cómo han enfocado dichas políticas, incidiendo en la necesidad de políticas públicas transversales que “permitan concebir las leyes y los espacios desde una perspectiva de género.” (Miranda et al., 2019, p. 117).

En suma, como se puede observar, la esencia de las políticas públicas de igualdad es romper con esa tradición política patriarcal e incluir en ellas la perspectiva y visión femenina, teniendo siempre en cuenta la diferencia individual, la multidisciplinariedad, transversalidad de género y contextualización de las acciones.

Para finalizar, el informe Mujeres e innovación 2022 del Ministerio de Ciencia e innovación de España (2022) refleja que las políticas públicas son esenciales para poder incentivar el emprendimiento, la generación de nuevas capacidades innovadoras y de nuevas vocaciones emprendedoras e innovadoras. Asimismo, se aprecian avances en los órganos de decisión de las políticas públicas de innovación, particularmente, en los puestos de toma de decisión en los cuales las mujeres están alcanzando mayor presencia (Observatorio Mujeres, 2022).

2.3.1.1. Políticas públicas de igualdad en el ámbito educativo

Ya en el año 1970 comenzaron a introducirse cambios sustanciales con la Ley General de Educación. La ley tenía la intención de eliminar las barreras existentes para acceder a la educación de una forma igualitaria. Posteriormente, en el año 1985 la Ley General de Educación es cambiada por la Ley Reguladora del Derecho a la Educación (LODE), modificando algunos de los aspectos de la anterior. Esta vez se permite a los padres y madres, profesorado y el alumnado intervenir mediante el control y la gestión de los centros educativos públicos. Además, comienzan a aparecer los centros educativos concertados (Cano Joaquín, 2013). Cinco años después, en la década de los 90, se instaura la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) para sustituir a la LODE. El objetivo que se persigue con esta nueva legislación en materia de educación es ir instalando progresivamente la coeducación dentro del currículum escolar, e ir suprimiendo los elementos machistas de los libros de texto (Cano Joaquín, 2013). No es ya hasta los años 2006 y 2007 que se implanta la Ley Orgánica Estatal (LOE), que regula en diferentes etapas o niveles por edad las enseñanzas educativas en España. Se busca poco a poco ir formando a una sociedad más tolerante y justa (Cano Joaquín, 2013).

En el año 2013, se sustituye la LOE por la LOMCE, Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa, con la finalidad de disminuir la tasa de abandono escolar, tanto para el ámbito educativo como formativo, e incluye modificaciones tanto en la educación obligatoria como en las enseñanzas postobligatorias (Cano Joaquín, 2013). Contrariamente a lo que se pretendía lograr en sus inicios, Adelia Castañón (2013) apunta que la LOMCE es de todo menos igualitaria en lo que a géneros se refiere.

Por una parte, el lenguaje empleado durante el desarrollo de su texto se encuentra extremadamente masculinizado, pues en él se habla de alumnado, profesorado, directores, expertos y ciudadanos, olvidando que estos conceptos genéricos que supuestamente incluyen a todas las personas independientemente de su sexo, deja escondida, infravalorada, subordinada e invisibilizada a la mujer, como dice nuestra autora (Castañón Suárez, 2013). Además, en ningún momento se habla expresamente de la no discriminación por razón de sexo para la admisión del alumnado en los centros educativos públicos, con lo que permite – por omisión del mismo en el texto- este tipo de discriminación. El resultado puede desembocar en una educación segregada por razón de sexos (Castañón Suárez, 2013). Por otra parte, esta nueva ley educativa permite a los alumnos elegir más tempranamente un itinerario académico-formativo profesional, con lo que existe el riesgo de diversificación curricular y la toma de decisiones estereotipadas, ya que los análisis llevados a cabo en los sistemas educativos europeos han señalado que este tipo de elecciones tan tempranas entre alumnos todavía se

encuentran influenciadas por los estereotipos de género. Para que esto no suceda es necesario esperar a una edad más tardía, ya que los estereotipos de género se van relativizando con el tiempo y con el mayor conocimiento de las posibilidades y capacidades de cada uno (Castañón Suárez, 2013). En cuanto al tema curricular, la LOMCE deja a las autoridades religiosas escoger libremente el contenido de la asignatura de religión, lo que puede derivar en la incorporación de contenidos y materiales poco didácticos en materia de igualdad de género. Finalmente, Castañón (2013) nos dice que la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) impide la educación intercultural, puesto que en su texto se dice claramente que únicamente los alumnos y alumnas extranjeros deberán de adaptarse y aceptar las normas establecidas con carácter general en los centros educativos, eliminando toda forma de expresión y orientación específicamente cultural.

Continuando con Adelia Castañón (2013), la autora nos enumera los aspectos importantes en materia de igualdad que la LOMCE ha olvidado tener en cuenta y que, suponiendo un avance respecto a las anteriores legislaciones en materia de educación, debería incorporar. Lo primero que olvida es la perspectiva de género en la Educación:

La LOMCE ignora que niñas y niños parten de situaciones de socialización diferentes que incorporan a su experiencia escolar y que influirán en su elección profesional y vital y no tiene en cuenta que son necesarias medidas específicas para avanzar en la igualdad de los sexos. (Castañón Suárez, 2013, p. 10)

En segundo lugar, Adelia (2013) remarca que el colegio debe de ser un escenario en el que los niños deben de tener la oportunidad de cambiar y progresar socialmente en materia de ciudadanía, convivencia e igualdad. Fomentar la participación y el trabajo en equipo permite a las niñas aumentar su autoestima y proyección futura al permitírsele implicarse y adquirir un mayor protagonismo en la vida social. Otro aspecto a tener en cuenta es la educación afectivo-sexual, puesto que todos los niños y niñas deben de aprender a llevar una vida pública y privada donde prime la convivencia y solidaridad entre iguales sin ausencia o sesgo en la información que su día a día y en su futuro vayan a manejar. Llegados a este punto la coeducación debería ser un tema ya superado, pero no más lejos de la realidad todavía son las mujeres las que en su mayoría asumen las responsabilidades domésticas:

La Ley continúa sin incorporar ninguna asignatura que permita el aprendizaje de aspectos básicos de la vida cotidiana que posibilite la autonomía personal y que permita que hombres y mujeres compartan las tareas domésticas, una asignatura que dé valor al ámbito privado y de cuidado de las personas (Castañón Suárez, 2013, p. 10).

Por último, la misma autora (Castañón Suárez, 2013) señala la importancia que tiene la formación del profesorado para conseguir la igualdad de oportunidades y la creación de una escuela coeducativa.

Caridad Cano Joaquín (2013) también reconoce que todavía existen lagunas en materia de igualdad dentro de las legislaciones educativas. No basta con la incorporación de términos como ‘coeducación’, ‘educación para la igualdad’ o ‘educación no sexista’ (Cano Joaquín, 2013), conceptos que resuenan constantemente en nuestra cabeza porque se han puesto de moda pero que todavía no sabemos exactamente qué son o cómo aplicarlos a la vida cotidiana. Lo importante es crear una verdadera legislación en materia de educación que transforme la realidad y compense las desigualdades sociales, que sea integral y no únicamente dé importancia a los términos y conceptos, sino al conjunto de aspectos que conforman la vida de los niños y niñas, fomentando la convivencia, libertades y derechos individuales, que sea solidaria, cooperativa y enseñe acerca del respeto mutuo; que no sólo se tengan en cuenta las capacidades intelectuales del alumnado, sino las facultades de cada uno y cada una, valorando sus sentimientos y afecciones, enseñándoles a ser independientes y a vivir su cuerpo y sexualidad de forma sana, aceptando la diversidad y heterogeneidad sexual, dentro y fuera del aula; una educación laica y comprensiva, permitiendo a los niños y niñas tomar las decisiones futuras lo más tarde posible, ofreciéndoles la posibilidad primero de conocer y experimentar, conociendo también las aportaciones y experiencias de las mujeres a lo largo de la historia (Castañón Suárez, 2013). “Una educación que gire en torno a la satisfacción de las necesidades personales y no del mercado” (Castañón Suárez, 2013, p. 11).

La Guía de Coeducación del Instituto de la Mujer (2008) también nos da una serie de pautas para incorporar la igualdad de género dentro del sistema educativo. En ella se dice que los materiales educativos han de sostenerse sobre los pilares de la teoría feminista. Hay que tener en cuenta que el entorno del que se parte nunca es neutro, sino se encuentra sexuado, motivo por el que la coeducación no debe enseñarse únicamente al alumnado, sino a todo el entorno educativo: niños y niñas, docentes, padres y madres, así como incorporarlo en el currículum académico (Cano Joaquín, 2013). Como afirmaba Adelia (2013), existen unos nuevos valores que actualmente deben de sobre imponerse a los que tradicionalmente han sido concebidos dentro de la educación, como la solidaridad y la igualdad, transportándolos hasta otros ámbitos fuera del educativo (Cano Joaquín, 2013).

Actualmente, la Ley Educativa que se encuentra en vigor es la LOMLOE (Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.), conocida como la “Ley Celaá”. Esta ley, impulsada por Isabel Celaá y Alejandro

Tiana (Cabrera Delgado et al., 2021), dicta que el castellano deja de ser lengua vehicular, dejando en el 50% las materias comunes en las Comunidades Autónomas con lengua cooficial. Asimismo, la Religión vuelve a no contar para nota y se crea la asignatura de Valores Cívicos y Éticos (Comité Económico y Social, 2022).

Esta Ley nos indica en su preámbulo las novedades que incorpora, entre otras incluye el seguimiento y compromiso de los ODS “Igualmente pretenden la adecuación del sistema educativo a nuevas demandas, exigencias que han de reflejarse en las prioridades en los programas de cooperación territorial, en la necesidad de contar con un Plan de Contingencia para situaciones de emergencia y en el cumplimiento del cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. Se establece, por último, la necesidad de incrementar el gasto público educativo”.

La coeducación debe de tener la finalidad principal de transformar las estructuras e ideales machistas para conseguir una armónica relación igualitaria entre mujeres y hombres. Además, es importante romper con los roles tradicionalmente asignados a cada sexo y la percepción que cada uno de ellos tiene de los mismos. Finalmente, la resolución de conflictos ha de ser pacífica y dialogada (www.inmujer.gob.es,s.f). A pesar de todas estas indicaciones de mejora, lo que sí podemos afirmar es que en estos últimos años se ha logrado un impresionante cambio en los contenidos de los materiales educativos, así como las modificaciones realizadas en las terminologías empleadas dentro de los libros de texto.

En este sentido, ‘El cambio lingüístico en la educación en los últimos 25 años en España’ (2009) es un estudio que nos habla sobre los variados avances que se han producido en el contenido de los materiales educativos desde el año 1983 hasta el 2008. El primer cambio que se llevó a cabo fueron las modificaciones en las imágenes y diseños que aparecían en los libros. El segundo de los cambios, como ya se ha mencionado anteriormente, aunque con un proceso mucho más lento y complejo, es el del cambio lingüístico. Los autores del estudio justifican este desfase entre la modificación de imágenes y de texto con el fuerte androcentrismo enraizado en el lenguaje, dificultando la elaboración de discursos no discriminatorios (Velas, Vázquez e Ibáñez, 2009, como se citó en Cano Joaquín, 2013).

2.3.1.2. Políticas públicas de igualdad en el ámbito laboral

La primera reforma conocida para la igualdad de género en el ámbito laboral fue la del 2 de mayo de 1975, donde se reformaban algunos de los artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación de las mujeres casadas y los derechos y deberes de los cónyuges.

Suprimió la necesidad de conseguir una autorización del marido para que la mujer pudiera acceder a un puesto remunerado fuera del hogar (Cano Joaquín, 2013).

En el año 1978 la Constitución Española (B.O.E, como se citó en Cano Joaquín, 2013) establece en dos de sus artículos la prohibición de discriminación por razón de sexo. En su artículo 14 todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda producirse ningún tipo de discriminación por razón de nacimientos, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el artículo 35 dice que todos los españoles tienen el derecho de trabajar y el derecho al trabajo, con una remuneración justa como para satisfacer sus necesidades y las de su familia, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Un avance significativo fue la modificación llevada a cabo el 13 de mayo de 1981 en el Código Civil en Materia de Filiación, Patria Potestad y Régimen Económico del Matrimonio, en la que reconoce los derechos de las mujeres y su dedicación a la familia para la obtención de una compensación económica durante un divorcio o una separación (Cano Joaquín, 2013). Llegado el año 1983, en enero de ese mismo año, el Tribunal Constitucional dictaminó por primera vez en materia de discriminación laboral por razón de sexo (Cano Joaquín, 2013). Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, introduce cambios sustanciales en cuanto a pensiones, prestaciones por desempleo, cotizaciones y despidos improcedentes relacionados con trabajadoras y trabajadores que han pedido una baja por maternidad/paternidad y/o una excedencia laboral.

El Estatuto de los Trabajadores del año 1995 contiene en su artículo 28 el principio de igualdad retributiva, en el que se obliga al empresario a pagar el mismo salario por la prestación de un trabajo de igual valor, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo (Cano Joaquín, 2013). En esa misma Ley, (Cano Joaquín, 2013) en su artículo 17 se permite la adopción de medidas y acciones positivas enfocadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo el acceso, la formación y la promoción, mediante cualquier tipo de mecanismo que favorezca principalmente a las mujeres. Además, cualquier acción o decisión del empresario/a encaminada a tratar de forma discriminatoria cualquier trabajador/a por razón de sexo, será considerada como nula. Se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a conciliar su vida laboral y familiar, siendo obligación de la empresa el facilitar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a la hora de asumir las obligaciones personales. Con ello la persona trabajadora tiene el derecho a acomodar la duración y distribución de su jornada laboral con tal de poder realizar satisfactoriamente las obligaciones familiares, incluso a reducir el tiempo de jornada laboral cuando exista un menor de ocho años o personas con discapacidad a cargo de trabajador o trabajadora.

El mismo Estatuto (Cano Joaquín, 2013) recoge en su artículo 38 el derecho al disfrute de vacaciones anuales fuera de los periodos de baja por motivos de embarazo, lactancia, parto, permiso por maternidad o paternidad. Los motivos que pueden conducir a la suspensión del contrato son la maternidad, la paternidad, el riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia natural en un menor de nueve meses, y la adopción o acogimiento de menores bajo ciertas condiciones específicas (art. 45.1.d.).

Los y las trabajadores/as pueden también pedir una excedencia de hasta dos años en el caso de que debieran de cuidar a un familiar bajo condición de enfermedad, accidente, discapacidad o que por su edad no pueda valerse por sí solo (art. 46) (Cano Joaquín, 2013).

Sobre el artículo 48, en el que se habla sobre la suspensión del contrato con el derecho a la reserva del puesto de trabajo, se realizan algunas modificaciones sustanciales, como la ampliación hasta 16 semanas para el permiso de maternidad, el derecho del padre a disfrutar de éste en el caso de fallecer la madre, independientemente de si ésta trabajara o no, sin descontar la parte de la baja que la madre ya hubiera disfrutado antes del parto; aunque fallezca el hijo, el permiso de maternidad continua; en el caso de que la madre quiera ceder su parte de baja por maternidad al padre, ella podrá hacerlo independientemente de que ella, por motivos de salud, tampoco pueda reincorporarse a su trabajo; la ampliación de hasta dos semanas más a la madre o padre por el nacimiento, adopción o acogimiento de un niño o niña en el caso de que éste tenga alguna discapacidad; se reconoce el riesgo durante la lactancia natural (hasta los nueve meses del bebé) además del que ya supone el del embarazo; y una ampliación de hasta 13 semanas para los partos prematuros o donde el neonato deba ser hospitalizado (Cano Joaquín, 2013).

Siguiendo con el Estatuto de los Trabajadores (1955, como se citó en Cano Joaquín, 2013), ahora el permiso de paternidad se reconoce independientemente del de la madre, disponiendo de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento, sumándose a los dos días ya vigentes del permiso.; y para los partos múltiples se añadirán dos días más a la baja (art. 48 bis). El artículo 64.1 habla del derecho a recibir información dentro de la empresa, mínimo una vez al año, en cuanto a la igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres aplicada, incluyendo medidas de fomento de la igualdad por razón de sexo, datos sobre la proporción de ambos sexos en los diferentes niveles profesionales y/o departamentales y, en el caso de que existiera, información sobre la aplicación de un plan de igualdad, permitiendo la colaboración entre trabajadoras, trabajadores y dirección para establecer medidas de conciliación familiar, vigilancia por el respeto y la aplicación de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos

(Cano Joaquín, 2013). El artículo 81.5 sobre convenios colectivos establece una serie de medidas similares a las citadas anteriormente (Cano Joaquín, 2013).

Para terminar, (Cano Joaquín, 2013) se reconoce oficialmente el acoso sexual en el trabajo (art. 4.2.e), y se introduce como incumplimiento del contrato cualquier actitud que implique acoso sexual o por razón de sexo, motivo suficiente para el despido disciplinario (art.54.2).

Ese mismo año, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales también es modificada para una detección más eficaz de situaciones donde los daños causados en el trabajo hayan podido encontrarse vinculados con el sexo de los/as trabajadores/as. Si el puesto implica riesgos y no es posible trasladar a una madre en periodo de lactancia natural, deberá suspenderse el contrato laboral de la mujer (Cano Joaquín, 2013).

Otros cambios importantes que fueron introducidos sobre la Ley aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril por Texto Refundido y de Procedimiento Laboral.

En ellos, se considera grave el incumplimiento de los planes de igualdad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo (art. 7). Queda expresamente prohibida cualquier tipo de discriminación hacia cualquier persona –incluida por razón de sexo- y cualquier trato desfavorable o distinto hacia ella (art.8). Se prohíbe cualquier tipo de acoso, quedando sancionado por la ley. En el supuesto caso de darse alguna de las situaciones citadas en este párrafo, la víctima puede reclamar una indemnización con motivo de discriminación o lesión de los derechos fundamentales, y ésta ser sumada a la cuantía total de la demanda (art. 180 y 181). También se prohíbe solicitar cualquier información de carácter personal durante la selección de candidatos para un puesto de trabajo y que ésta pueda inducir a algún tipo de discriminación durante el proceso selectivo (art. 16) (Cano Joaquín, 2013). Dos años después, en diciembre de 1997, la ley 64/97 para el Fomento de la Contratación Indefinida y la Estabilidad en el Empleo incluye incentivos al fomento de la elaboración de contratos indefinidos y al convertir contratos temporales en indefinidos a trabajadoras de oficios o profesiones donde se encuentren subrepresentadas (Cano Joaquín, 2013).

El 16 de septiembre de 1998 se implementa la ley para el Fomento del Empleo Estable de Mujeres en las Profesiones y Ocupaciones con Menor Índice de Empleo Femenino, donde se establece que las mujeres serán sub-representadas en todas las profesiones u oficios de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, a excepción de las que aparecen en el Anexo de la citada Orden (Cano Joaquín, 2013).

Justo un año después (1999), la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras intenta promover la igualdad de responsabilidades dentro del hogar, incluyendo a los dos miembros de la pareja y evitando el abandono laboral de la mujer (Cano Joaquín, 2013). Esta modificación en la legislación en materia laboral ha sido una de las más importantes, ya que en ella se contemplan permisos y excedencias para la maternidad, paternidad y cuidado de familiares cuando éstos no realicen ninguna actividad remunerada. También, se amplía el derecho a reducir la jornada laboral de la persona si tiene algún familiar anciano o enfermo a cargo. Además, las mujeres pueden elegir que sea el padre quien disfrute del permiso de maternidad hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes a la mujer y se amplía este permiso hasta dos semanas por cada hijo para los partos múltiples. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es modificada junto con ésta para permitir el cambio de puesto de trabajo o función cuando la mujer o el feto padecen algún riesgo, y si esto no fuera posible la Seguridad Social otorgará una nueva prestación a la mujer dentro de la acción protectora. En todos estos supuestos las faltas de asistencia no serán consideradas como absentismo laboral (Cano Joaquín, 2013).

En el año 2003, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre sobre Empleo, incluye a servicios públicos de empleo cuando señala que serán ellos los encargados de velar para que no se produzcan casos de discriminación en el acceso al empleo (Cano Joaquín, 2013).

Llegados al año 2007, se instaura la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aunque sólo es efectiva en el ámbito público, donde garantiza la presencia de mujeres en los niveles de poder. A las empresas privadas únicamente se les hace una recomendación de incluir en su consejo administrativo una presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Lo que se busca con esta ley es la promoción y el ascenso de la persona gracias a su talento y su rendimiento profesional, un criterio imparcial que no debe de encontrarse influido por el sexo del individuo (Cano Joaquín, 2013). En estos casos, acciones como las cuotas obligatorias y acciones de discriminación positiva son bien vistas.

Autores como Cano Joaquín Caridad (2013) afirman que esta ley tiene una dudosa aplicación efectiva, ya que lo que busca es más bien una igualdad 'formal' y no 'real'. Esta ley puede servir [...] para la sensibilización social en la necesidad de buscar la igualdad de hombres y mujeres. Significa un paso adelante en el reconocimiento de la necesidad de combatir la discriminación femenina. [...] Pero se ha quedado escasa por lo que respecta al objetivo que dice pretender, el de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Heredero, 2007, p.2, como se citó en Cano Joaquín, 2013, p.294).

Encarna Bodelón (2010) nos cita el preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) y se referencia en John Stuart Mill para decirnos lo siguiente sobre la igualdad formal:

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella “perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos (Bodelón González, 2010, pp. 97-98).

La duda reside en si la ley realmente desarrolla los mecanismos necesarios para que la igualdad sea verdaderamente efectiva o si, por el contrario, únicamente garantiza la igualdad de trato entre los sexos. El concepto de igualdad efectiva no queda claramente descrito en ningún apartado de dicha ley, lo que termina por imprecisar el concepto de igualdad y caer en el error de terminar siendo sustituido por igualdad formal o igualdad de oportunidades (Bodelón González, 2010).

En este sentido, la aplicación de los principios, planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres en distintas parcelas de la realidad social, como pueden ser los entornos educativos, deportivos, culturales, políticos, artísticos, etc., podría encontrar dificultades o facilidades que dependerían del tipo de estructura, organización o grupo en los que se proyectara su implementación, así como de los principios en los que se fundamenta su existencia. En este sentido, habrá organizaciones cuyas propias bases constitutivas contarán con elementos “potenciadores” que vendrán a facilitar la práctica de acciones a favor de la igualdad. Como nos recuerda Serra Yoldi (2004), este último es el caso de las cooperativas, que la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) define “como organizaciones voluntarias abiertas a todas las personas capaces de aceptar la responsabilidad de ser socio sin discriminación de sexo.” En palabras de esta autora, “se puede colegir la andadura paralela que, para lograr la igualdad formal y real entre hombre y mujeres, están realizando la Economía Social y los Planes de Igualdad”, tanto estatales como de niveles administrativos de rango inferior.

En cuanto a los posibles obstáculos a la hora de implementar acciones dirigidas a la igualdad entre hombres y mujeres, importa mucho recalcar que toda parcelación o compartimentación de los espacios en los que se produce la desigualdad pueden constituir un

obstáculo en el camino hacia su superación. En este sentido, se expresa Villar-Aguilés (2021) cuando afirma que “Una nova llei ... ha de tindre un eix central estructurador general: la perspectiva de la interseccionalitat, perquè és a partir de l'encreuament de diversos eixos de dominació que es perd la sobirania sobre el propi cos y la sexualitat personal, la llibertat i igualtat de sexe y de gènere, i es produeixen tota mena de discriminacions” (p. 113).

Un ejemplo de la parcelación o compartimentación a la que se hace referencia más arriba lo encontramos en el ámbito de la política. A este respecto, afirma Serra Yoldi (2002) que “la tradicional escasa presencia de las mujeres en el ámbito político ha estado justificada sistemáticamente por una serie de factores y argumentos. Entre estos, cabe destacar los que se vinculan a la organización patriarcal de la sociedad ...” (pp. 145-146).

En términos parecidos se expresan Heras González et al. (2019) refiriéndose a los Objetivos de Desarrollo Sostenible mencionados en diversos puntos de este trabajo. Aludiendo al contenido de dichos ODS relacionado con el problema de las desigualdades de género, afirman Heras y sus colegas que “la misma redacción lo plantea como un problema ajeno al resto, desconectado de los otros problemas mundiales, lo que supone una visión fragmentada de la realidad y no consecuencia de factores relacionales” (p. 21). Y más adelante proponen que “hay que ir a las causas y no solo a problemas particulares para avanzar en la igualdad de posiciones y estructural” (p. 21).

Si bien, esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más (Art. 1 de la LOIEMH 3/2007). Aun así, en su preámbulo se afirma que el objetivo es desarrollar: “...una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla (Preámbulo de la LOIEMH 3/2007, Exposición de motivos II).

Como podemos ver, en el artículo primero se habla del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, mientras que en el preámbulo se menciona la igualdad real como concepto tan abstracto junto a la discriminación directa e indirecta. A pesar de que en el título se menciona la igualdad efectiva, durante el articulado aparecen sobre todo los conceptos de

‘igualdad de oportunidades’ e ‘igualdad formal’ (Bodelón González, 2010). Para que ésta realmente sea eficaz y efectiva, volviendo a Cano Joaquín Caridad (2013), se deben de tomar medidas concretas.

Es necesario incidir en la aplicación y desarrollo de las medidas de las políticas de igualdad para acabar con la discriminación que sufren las mujeres en los órganos de decisión. ... La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ha supuesto un hito en la historia de la igualdad en nuestro país. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer para que principio presencia equilibrada sea real y efectivo en los órganos de decisión, como muestra la expresión “techo de cristal” o “techo pegajoso” utilizado popularmente.

Al respecto, Díez Gutiérrez (2004) realiza un estudio denominado ‘La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos de acceso de la mujer a puestos de dirección’. En su estudio señala que la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y poder no es proporcional al número de mujeres que se hallan dentro de los diferentes niveles educativos. A esto le llama ‘síndrome de desequilibrio en la cumbre’. La principal justificación que nos da sobre las desigualdades de género existentes dentro de los puestos de dirección es en base a una serie de ‘razones culturales’.

En primer lugar, la costumbre social nos empuja a mantenernos sobre las expectativas sociales que se tiene sobre nosotros y nosotras. Ejemplos como la ‘presión a la conformidad’, el ‘mito maternal de las mujeres en la enseñanza’, y las ‘expectativas sociales y el síndrome de la mala madre’ son los que empujan desde temprana edad a niños y niñas, hombres y mujeres, a adquirir un rol y un papel concreto dentro de la sociedad. Si no se cumple con lo esperado, entonces las desviaciones actitudinales de la persona son vistas desde la culpabilidad y poca responsabilidad. Y es a causa de estos roles tan firmemente interiorizados que las mujeres tienen tan arraigada la creencia de que lo primordial en sus vidas debe de ser el ámbito familiar, anteponiéndolo a cualquier oportunidad laboral que se les presente. Ello será determinante en su trayectoria profesional, puesto que ellas ya irán con la intención de rechazar cualquier propuesta que les obligue a dedicar menos tiempo a esas responsabilidades que tan suyas se le han hecho, porque a veces no son ellas las que escogen primero lo familiar, sino que son los mismos hombres los que rechazan este tipo de labores, dejando sin elección a las mujeres (Díez Gutiérrez et al., 2004).

Además, continuando con el estudio de Gutiérrez (2004), los puestos de dirección se caracterizan por una ‘definición masculina del poder’, apoyándose sobre unos valores

androcéntricos. Junto a ello, las expectativas sociales refuerzan esta visión al ser ellos de los que se espera que alcancen el poder.

Luego están 'las redes invisibles de los hombres', con las que se apoyan mutuamente entre ellos, creando mecanismos discretos de selección para que sólo ellos puedan acceder a los puestos directivos, aplicando 'reglas no escritas' que les beneficia enormemente (Díez Gutiérrez et al., 2004). Otra de las 'razones culturales' está formada por las prioridades vitales que cada uno de los sexos posee. Mientras que ellas deben compaginar su vida laboral con responsabilidades que se le consideran exclusivas de ella, los hombres únicamente deben centrarse en dedicarle su tiempo al cargo que ostentan. A la hora de reunirse, son ellos los que mayormente toman la palabra, y adquieren una actitud paternalista cuando constantemente corrigen a las mujeres y las escuchan las pocas veces que ellas deciden hablar (Díez Gutiérrez et al., 2004).

Otro factor realmente importante se basa en los modelos a seguir. Históricamente contamos con infinidad de modelos masculinos, pero, en cambio, apenas podemos contar unos pocos femeninos. Las mujeres no cuentan con referentes femeninos sobre los que basarse y ello les crea una gran inseguridad a la hora de tomar responsabilidades. Esto, sumado al miedo al éxito que se les introduce desde la educación, crea en ellas una carencia de actitud competitiva y un miedo al rechazo social, con una autoestima contradictoria entre la actitud masculina que deben demostrar tener para acceder a los puestos de dirección, y el comportamiento tradicionalmente femenino que se espera que tengan (Díez Gutiérrez et al., 2004). Finalmente, la igualdad ha sido falsamente instalada entre ambos sexos, de manera que se considera que si una mujer rechaza un puesto de responsabilidad es porque ella decide dar preferencia a la familia antes que a su trayectoria laboral, o porque su ambición no es tan alta como la de un hombre, invisibilizando de esta forma la discriminación existente (Díez Gutiérrez et al., 2004).

Agut y Martín (2007) afirman que esta situación se produce porque las relaciones de género ocurren en un escenario en el que la desigualdad predomina. Existen tres procesos discriminatorios que obligan a la mujer a renunciar a los puestos de responsabilidad. Primero, la falta de recursos para el cuidado de los hijos e hijas de las madres, la ausencia de modelos referentes femeninos y de asesorías para las mujeres. Segundo, encontramos las actitudes prejuiciosas y las creencias que los hombres tienen sobre las mujeres. Por último, el sistema patriarcal influye psicológicamente sobre las motivaciones y la autoestima de las mujeres (Agut y Martín, 2007).

Además de todos estos factores citados anteriormente, también hay que tener en cuenta el ‘techo de cristal’, donde la discriminación adopta su forma más invisible y afecta a la mayoría de las mujeres que quieren acceder a los puestos de mayor responsabilidad. Se las bloquea manteniéndolas en puestos de carácter secundario, donde no pueden desarrollarse y demostrar todas sus capacidades, aptitudes, habilidades y cualidades. Este techo es de cristal porque ellas pueden alcanzar a ver ese puesto al que podrían aspirar, pero lamentablemente existen esas barreras y obstáculos invisibles que les impiden alcanzarlo.

Todas estas consideraciones procuran tratarse desde la reciente normativa aprobada en materia de igualdad laboral: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.; 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.; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. y; Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Ministerio de Igualdad, s. f.).

Recapitulando, se puede ir resumiendo en un punto en el que la mujer no puede dejar ni olvidar sus responsabilidades dentro del hogar y la familia, dedicando la mayor parte de su tiempo a estas tareas. Tareas que nunca han sido reconocidas como trabajo y, por lo tanto, a las cuales no se les reconoce ningún tipo de remuneración.

... El producto fabricado con tal esfuerzo es de un ser humano, cuyo rendimiento social y económico es el máximo conocido. Es la mercancía de más valor. Y, sin embargo, la gestación, la parición y el amamantamiento y el cuidado posterior de las crías, tareas todas ellas en las que la mujer invierte varios años de su trabajo, nunca se las ha considerado un trabajo productivo (Cano Joaquín, 2013, p. 296).

Sacks (1974) nos dice al respecto:

El trabajo doméstico no es considerado verdadero trabajo porque tiene sólo un valor para el consumo privado y no un valor de intercambio, que se realiza en la esfera pública. Desde esta perspectiva, [...] para que exista una completa igualdad social en el trabajo de hombres y mujeres tiene que ser del mismo tipo: la producción de valores de tipo social. Para que esto

sucedan [...] la familia y la sociedad no pueden seguir siendo dos esferas económicamente separadas de la vida (Sacks, 1974, p. 122, como se citó en Cano Joaquín, 2013, p. 298).

Y continúa:

Producción, consumo, crianza de las hijas e hijos, toma de decisiones económicas, todo ello es necesario que ocurra en una sola y misma esfera social [...] para que las mujeres lleguen a ser adultas sociales plenas; lo que ahora es trabajo privado de la familia debe convertirse en trabajo público.

Con todo esto, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia otorga una serie de prestaciones a las mujeres que tienen a una familiar con dependencia a cargo. La presente ley sigue contemplando a la mujer como principal responsable del cuidado de las personas dependientes, y la consecuencia que se deriva de ello es que muchas mujeres optan por renunciar a su trabajo a cambio de este tipo de prestaciones, dependiendo económicamente de ellas y del familiar que las recibe, aunque siempre exista el componente afectivo (Cano Joaquín, 2013).

2.3.1.3. Políticas públicas de igualdad en el ámbito político

En el título preliminar de la Constitución Española, artículo 9.2 se afirma que es deber de los poderes públicos fomentar condiciones para que la libertad y la igualdad de todas las personas y los grupos en los que forma parte sean reales y efectivas; derribar los obstáculos que dificulten o impidan conseguirlo y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida social, económica, cultural y política (Cano Joaquín, 2013).

En cuanto al apartado II de Derechos y Libertades de la Constitución Española, artículo 14, se dice que los/as españoles/as son iguales ante la Ley, sin que pueda producirse ningún tipo de discriminación por motivo de raza, sexo, nacimiento, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal (Cano Joaquín, 2013).

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 78, Disposición Adicional Primera, se menciona que la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General debe de ser modificada para que la presencia o composición de mujeres y hombres de diputados y elecciones de miembros sea equilibrada, de manera que, en el conjunto a que se haga referencia, las personas cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean inferiores del cuarenta por ciento. También, se prevé la

adopción de las medidas pertinentes para favorecer una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las Asambleas Legislativas.

En este sentido, algunas de las medidas adoptadas en el ámbito político en España, como la discriminación positiva, han favorecido realmente la incorporación de la mujer en este ámbito y se han visto claramente reflejados sus efectos positivos (Cano Joaquín, 2013).

La entrada de las mujeres en política, puede que haya producido un efecto beneficioso para las propias mujeres y, en consecuencia, para la igualdad en general. ... En España la entrada de mujeres en política ha supuesto avanzar en el reconocer de los derechos de la mitad de la población, desde la creación del Instituto de la Mujer, reproducido en todas las comunidades autónomas, de una forma u otra, hasta la lucha contra la violencia de género, o las leyes de igualdad. (Cano Joaquín, 2013, pp. 356-357).

Ante este hecho, Celia Amorós (1997) afirma sobre la existencia de obstáculos con los que la mujer debe hacer frente una vez han logrado alcanzar puestos de responsabilidad, dejando claro que las mujeres no ejercen esta tarea de la misma forma que lo hacen los hombres porque no se encuentran con las mismas condiciones de partida, refiriéndose a las estructuras sexistas y el sistema patriarcal que domina en la sociedad y que sitúan a las mujeres en una condición de inferioridad.

Y no es precisamente imitando a los varones como las mujeres van a lograr posicionarse en los puestos de poder, pues como decíamos en un párrafo anterior, esta actitud varonil entraría en contradicción con la actitud femenina que se espera de ellas.

Resulta evidente que este esfuerzo teórico tiene el propósito de que las mujeres debemos ser capaces de crear otra cultura y acción políticas en las cuales podamos reflejar nuestras propias necesidades y demandas; es decir, participar en las reglas del juego político en condiciones de igualdad. Porque el objetivo de la presencia femenina en el ámbito político no es otro que el de acabar con la discriminación y opresión existentes y ofrecer oportunidades para introducir nuevos temas en el debate (Cano Joaquín, 2013, p. 363).

2.3.2.Las Políticas Públicas de Igualdad en Europa: directrices internacionales y comunitarias

Los derechos de las mujeres son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales y su reconocimiento y desarrollo a nivel internacional coopera

de manera decisiva a la erradicación de las causas de discriminación de la mujer a nivel global, al mismo tiempo que contribuyen al mantenimiento de la paz y la seguridad (Pérez Villalobos y Romo Avilés, 2012).

Ya desde la Revolución Francesa comienza a vislumbrarse el principio de igualdad, convirtiéndose de esta manera en un pilar básico de los sistemas constitucionales democráticos, reflejándose en los diversos tratados internacionales (Pérez Villalobos y Romo Avilés, 2012). En 1945, con la creación de la ONU, este principio comienza a integrarse progresivamente dentro de los textos normativos de los distintos países integrantes.

Lo que se pretendió en un primer momento desde las Naciones Unidas fue conseguir el beneficiar a la mujer desde las diversas modificaciones de los textos jurídicos y civiles, y con la recopilación de datos sobre su condición jurídica y social, dando lugar a la firma de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), considerada como la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres (Pérez Villalobos & Romo Avilés, 2012).

Dentro de esta convención se dictan unas normas de actuación para los Estados y donde se condena a todas las formas de discriminación contra las mujeres, enfatizando en la necesidad de cambiar los patrones socioculturales en el comportamiento tanto de hombres como de mujeres, para así garantizar que todas las personas puedan disfrutar de los derechos incluidos en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Posteriormente, en 1975, se crea la primera institución internacional en materia de protección contra las mujeres y contra toda forma de discriminación contra ellas, la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) (Pérez Villalobos & Romo Avilés, 2012).

Años más tarde, en el año 1995, se celebra la Conferencia de Beijing, marcando un importante avance histórico en el tema de igualdad y no discriminación de la mujer. Fue firmada por un total de 189 países, declarando su acuerdo sobre la importancia y necesidad del empoderamiento de la mujer y el logro de su igualdad. Sigue 12 líneas estratégicas: mujer y pobreza, educación y capacitación de la mujer, mujer y salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, por último, la niña (ONU, 1996).

En el año 2010, en Europa se firma la una Declaración denominada “Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer”, con la finalidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres tanto dentro como fuera de la Unión Europea, declarando que:

La Comisión ha aprobado una Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. Las desigualdades por motivo de género afectan directamente a la cohesión económica y social, así como al crecimiento sostenible, la competitividad y el desarrollo demográfico.

En ella se proponen cinco ámbitos de actuación concretos. El primero de ellos es lograr la independencia económica de la mujer luchando contra toda forma de discriminación hacia ella, evitando la segregación dentro del mercado laboral, erradicando los estereotipos de género dentro de la educación, controlando los empleos precarios, el trabajo a tiempo parcial de manera no voluntaria y la desigual distribución de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres. El segundo es conseguir la igualdad salarial entre mujeres y hombres. El tercero, aumentar considerablemente el número de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones. En cuarto lugar, implantar el derecho al respeto y la dignidad e integridad de las mujeres, así como erradicar toda forma de violencia de género, basándose en los Derechos Fundamentales dictados por las Naciones Unidas. Finalmente, en la Carta se dice que la Acción exterior de la Unión Europea en materia de igualdad debe tolerar el apoyo al desarrollo de las sociedades democráticas y sostenibles. Para ello realizará tareas de cooperación, sensibilización y apoyo a los agentes involucrados.

Los países de la UE designarán organismos responsables de la promoción, el análisis y el seguimiento del principio de igualdad de trato, así como de garantizar el seguimiento de la legislación y de prestar apoyo independiente a las víctimas de discriminación.

Las directrices comunitarias europeas en materia de igualdad prohíben cualquier forma de discriminación contra la mujer, siendo considerado el acoso sexual un tipo de discriminación por razón de sexo. Ante estos casos será posible proceder por vía judicial o administrativa. Además, asegura que la igualdad de trato no garantiza por sí misma la inexistencia de discriminación, ya sea directa o indirectamente, por razón de sexo, tanto en el ámbito privado como dentro del ámbito público. Por otra parte, se incentivan las acciones que favorezcan y beneficien la igualdad entre mujeres y hombres, como la paridad de cuotas o las acciones de discriminación positiva, así como la toma de iniciativas empresariales entre las mujeres. La aplicación de políticas en materia de igualdad y conciliación laboral será

igualmente aplicable tanto para hombres y mujeres, como para cualquier tipo de núcleo familiar, ya sea uniparental, monoparental, homoparental, parejas de hecho, etc.

En cuanto a la igualdad en el ámbito laboral, la Directiva 2006/54/CE establece la igualdad tanto en las condiciones laborales como en la retribución de hombres y mujeres. Para ello se señalan una serie de normas que ayudan a reducir las desigualdades por razón de sexo. Para evitar la discriminación laboral se recomienda aplicar la legislación europea existente, promoviendo la igualdad salarial entre los trabajadores y trabajadoras siguiendo el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o de igual valor (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 2010, art. 157).

La Recomendación del Consejo 92/241/CEE, de 31 de marzo, de 1992, fomenta la igualdad de género mediante la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y madres trabajadores/as. La primera recomendación es ofrecer servicios de cuidado donde los niños y niñas puedan permanecer mientras sus padres trabajan, estudian, se forman o buscan activamente empleo. Además, que exista la posibilidad de que los padres y madres trabajadores/as puedan solicitar permisos especiales cuando tengan a algún hijo o hija a cargo. Para ello, será necesario desarrollar medidas de adaptación del entorno y de las condiciones laborales para permitir una mejor conciliación, tanto de las mujeres como de los hombres, del ámbito doméstico junto a su carrera profesional. Además de los permisos por maternidad y paternidad por nacimiento de un hijo o hija, también es posible solicitarlos en casos como adopción, accidente o enfermedad de un familiar.

En el año 2011 se fundó el “Compromiso a favor de un mayor número de mujeres en los consejos de administración en Europa”, al notarse que, en general, los hombres superaban en considerable número a las mujeres en los puestos directivos. Pero al no lograrse ningún avance significativo, en el año 2012 se lanzó un comunicado exponiendo la situación actual en este tema y proponiendo un sistema de cuotas.

Se dieron cuenta de que, por una parte, los roles de género tradicionales continuaban estando fuertemente arraigados dentro de la sociedad europea, fomentando de este modo la división del trabajo, la segregación laboral de las mujeres y la diferenciación educativa en los géneros. A esto se le sumaba la ausencia de ayudas que permitieran compaginar familia y trabajo, lo cual limitaba las opciones laborales de las mujeres y marcaba trayectorias diferentes entre hombres y mujeres. Para terminar, la falta de transparencia durante la contratación y promoción, junto a las redes invisibles de contactos entre hombres, no hacían más que acentuar el grave problema ya existente conocido como ‘techo de cristal’.

Para solucionar estos problemas, se previno que con la Estrategia 2020 se abrieran nuevas vacantes para las mujeres en los puestos directivos, aumentando así su presencia dentro de los puestos de mayor responsabilidad. También se esperaba realizar campañas con la intención de combatir contra esas imágenes estereotipadas, y conseguir una representación más equilibrada de ambos colectivos.

En cuanto a los permisos por maternidad, paternidad o adopción, se menciona que los trabajadores o trabajadoras que los soliciten, cuando hayan terminado de disfrutar de este permiso, deberán reincorporarse a su puesto de trabajo bajo las mismas condiciones que cualquier otro trabajador que no la haya solicitado, y que no le resulten menos desfavorables que antes de solicitar el permiso, teniendo asimismo el derecho a la promoción o a la mejora de cualquier otra condición independientemente de que haya solicitado el permiso.

En el año 2010 se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, cuya función es otorgar apoyo a las instituciones europeas y a los países comunitarios a integrar el principio de igualdad en sus políticas y a luchar contra la discriminación por razón de sexo. Entre sus tareas principales se encuentra el promocionar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres, luchar contra todo tipo de discriminación por razón de sexo, incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión Europea y dentro de cada uno de los países miembros, y sensibilizar a los ciudadanos europeos sobre estos temas.

Aunque las desigualdades aún existen, durante las últimas décadas la UE ha realizado avances considerables en materia de igualdad de género impulsados por:

- La legislación sobre igualdad de trato
- La integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas
- Medidas concretas de promoción de la mujer

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros educativos y de formación son tendencias alentadoras.

No obstante, persisten las disparidades entre hombres y mujeres. Además, las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad.

En esta línea, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 responde al compromiso de la Comisión Europea de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa

con mayor igualdad de género de aquí a 2025. Por lo que la meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Los objetivos fundamentales de esta estrategia son: poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. Asimismo, adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque ésta se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En este sentido, entre los primeros resultados de la Estrategia, la Comisión propuso el 4 de marzo de 2021 medidas vinculantes de transparencia salarial.

Por otro lado, el 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea adoptó una nueva propuesta de Directiva a escala de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La propuesta pretende introducir normas mínimas específicas sobre los derechos de este grupo de víctimas de delitos y tipificar como delito las formas más graves de violencia contra las mujeres y de ciber-violencia. Y, para finalizar, ha marcado un hito la introducción de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración, cuyo objetivo es un mayor equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones de las grandes sociedades de la Unión con cotización bursátil. Tras diez años de negociaciones, la Directiva se adoptó por fin el 22 de noviembre de 2022.

2.3.3.Las Políticas Públicas de Igualdad en España

El feminismo liberal ha conseguido incorporar a las mujeres a los modelos tradicionales de ciudadanía. Su principal objetivo fue el de reconocer la existencia de una ciudadanía femenina e insertar a las mujeres dentro de las construcciones de la ciudadanía existentes. Este modelo ha permitido que históricamente las mujeres hayan podido llegar a alcanzar metas realmente importantes, como el derecho al trabajo remunerado o el derecho al voto. Pero, aun

así, este modelo se ha mostrado escaso para reflejar las experiencias vitales de las mujeres, ya que continuaba dejando a un gran número de ellas fuera de los derechos (Bodelón González, 2010).

Con la aceptación de la diversidad y las diferencias humanas y el reconocimiento de las experiencias y necesidades de las mujeres, se reconceptualizó la ciudadanía de las mujeres para crear un modelo más diverso, universal y global de ciudadanía. (Bodelón González, 2010).

Se trata de un tipo de ciudadanía basado en un universalismo que acepta la diversidad y la diferencia, y busca una nueva articulación 'entre lo universal y lo particular'. El universalismo es entendido, así, no como una falsa imparcialidad, sino como un compromiso con el valor y la participación iguales de todos. (Bodelón González, 2010).

La politóloga Judith Squires (2007) nos enseña que las relaciones entre el feminismo y el Estado durante los últimos cuarenta años se puede definir desde tres enfoques: la adición de las mujeres, la extensión de las fronteras y la reconceptualización de los conceptos. De este modo podemos afirmar que las mujeres han podido participar en el Estado gracias a tres formas: las cuotas, las instituciones de políticas de género y la estrategia del *gender mainstreaming* (Bodelón González, 2010).

El *gender mainstreaming* es una nueva estrategia que pretende incorporar la visión de género en diversos ámbitos, entendiendo que se trata de un concepto multidisciplinar y que afecta a todas las esferas y niveles de la vida social y política.

En los últimos diez años, las políticas de género se han desarrollado hacia un enfoque más estructural. Cuando en los años anteriores se buscaba reformar la legislación para fomentar la igualdad de trato o realizar acciones concretas enfocadas a las mujeres, en los años 90 desarrolló este nuevo enfoque conocido como *mainstreaming* de género:

El diagnóstico de partida de este tipo de política se basa en que las desigualdades de género son estructurales y por lo tanto están presentes en todos los ámbitos, también en el funcionamiento de las administraciones públicas. Como consecuencia, para combatirlas es necesario no solo implementar las políticas tradicionales sino también revisar todas las políticas públicas desde la perspectiva de género, de modo que se garantice, al menos, que no contribuyen a perpetuar las inequidades entre mujeres y hombres (Alonso Álvarez, 2010). Para alcanzar este objetivo las políticas públicas de igualdad deben de ir más allá de los tradicionales organismos de igualdad, alcanzando al máximo número posible de actores que participan en el proceso político, siendo una actuación prolongada en el tiempo - contrariamente a las anteriores puntuales y limitadas políticas de género- que modifica todas

las rutinas, productos y símbolos que forman una organización (Alonso Álvarez, 2010). Para que el *mainstreaming* de género sea efectivo, Alonso (2010) indica una serie de indicaciones que se deben seguir.

Cabe mencionar el III Plan estratégico para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2022-2025, elaborado por el Ministerio de igualdad de España a través del Instituto de la Mujeres siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOEIAMH); Entre los ejes de intervención en los que se centra el plan están:

1. Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas
2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza
3. Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres
4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres

Tal y como se explicita (p. 32) en la redacción del propio plan, quiere dar un nuevo empuje a la incorporación del enfoque de género a través de la estrategia de la transversalidad de género en las políticas públicas, en los procedimientos de trabajo, innovando e implementando nuevos instrumentos y metodologías de intervención, y también, en la cultura de la organización como condición indispensable para garantizar que las intervenciones institucionales y de la AGE, en particular, no reproduzca las desigualdades de género para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Es necesaria pues, una cooperación entre departamentos y niveles institucionales, compartiendo un compromiso común por la igualdad de género. Después, es importante implicar a todas las áreas competenciales. En España contamos con algunos ejemplos anteriores a estas actuaciones mencionadas que, incluso han creado estructuras de coordinación y trabajo en conjunto, como la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de las Mujeres de Castilla y León creada en 1994. A nivel estatal, se aprobó la Ley 3/2007 creando así la primera comisión interdepartamental de carácter estable. Además de la colaboración de todos los departamentos también es relevante la implicación de todos los niveles de gobierno, tanto del gobierno central y autonómico, como de los municipios españoles. Éstos últimos pudieron conseguir competencias en tema de igualdad mediante la Ley 7/1985 reguladora de las bases del régimen local, incluyendo la provisión de varios servicios sociales. Gracias a esta normativa, los municipios españoles han podido consolidarse con sus actuaciones en materia de políticas de igualdad y adquirir un rol relevante en este tipo de tareas. Otra de las

indicaciones dadas por Alba Alonso (2010) es la generación de conocimiento y know-how, que hace referencia a la creación de herramientas para favorecer la circulación de conocimientos sobre desigualdades y sobre cómo aplicarlas durante la elaboración de políticas (Alonso Álvarez, 2010).

En España se han desarrollado otro tipo de herramientas para generar este tipo de conocimiento: creación de nuevos organismos especializados, creación de las unidades de género, adopción de estructuras diferenciadas para cada departamento o área competencial, implantación de organismos especializados en temáticas concretas y la creación de observatorios de igualdad (Alonso Álvarez, 2010).

Por último, es fundamental fomentar la participación de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas, teniendo en cuenta sus experiencias, intereses, opiniones, necesidades, y dejando de lado los procesos meramente tecnocráticos y burocráticos (Alonso Álvarez, 2010). Asimismo, siguiendo a Caridad Cano Joaquín (2013), se puede afirmar que las políticas públicas en igualdad de España se dividen en tres grandes grupos: la educación, el ámbito laboral y la política. Todo esto conexas con los conceptos desarrollados en la presente investigación y objeto de estudio.

2.3.4.Las Políticas Públicas de Igualdad en la Comunidad Valenciana

La desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un hecho indiscutible. A pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género (Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, 2003, preámbulo).

La organización y estructura descentralizada del Estado español ha permitido trabajar en materia de políticas públicas desde un enfoque multinivel, en el que se ha dotado a las Comunidades Autónomas de la capacidad necesaria para dictar, implantar, modificar o suprimir sus propias leyes dentro de lo que se denominan los Estatutos Autonómicos, siendo éstas reconocidas y amparadas por el Estado e integrándose dentro del ordenamiento jurídico.

Quedando así reflejado en la Constitución Española (Constitución española, 1978): “Dentro de los términos de la presente Constitución, los Estatutos serán la norma institucional

básica de cada Comunidad Autónoma y el Estado los reconocerá y amparará como parte integrante de su ordenamiento jurídico” (Constitución española, 1978, Artículo 147).

De esta manera, las Comunidades Autónomas españolas (CCAA) han adquirido con el paso del tiempo un papel cada vez más relevante en la implantación de políticas públicas.

En lo que respecta a organismos, cabe destacar el Institut Valencià de les dones, creado en al amparo del artículo 70 de la ley 5/1983, de 30 de diciembre, de Gobierno Valenciano, por el Consell, en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y reconocimiento de los derechos de las mujeres.

En cuanto a las políticas públicas de igualdad, las Comunidades Autónomas han desarrollado sus propias herramientas en materia legislativa permitiendo incorporar la igualdad a sus políticas educativas, sociales y, sobre todo, laborales.

En tema de educación, se puede encontrar dentro de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, el artículo 5 y 8 en el que se menciona que desde el Sistema Educativo se pretende avanzar hacia un sistema formativo en el que se incluye la coeducación, entendido éste como sistema basado en la educación en igualdad de sexos, el rechazo a toda forma de discriminación y la orientación académica y profesional no sesgada por el género. En el siguiente artículo, se hace especial hincapié en la educación igualitaria de las mujeres, especialmente las que habitan en zonas rurales, para garantizar la igualdad educativa entre hombres y mujeres. Políticamente, dentro de la misma Ley, únicamente aparecen los artículos 10 y 11 en el que se dicta un sistema cuotas que permitan un número equilibrado de diputados y miembros dentro de las Cortes Valencianas y el Consell de la Generalitat.

En el ámbito laboral, la incorporación de la mujer junto con la modificación de los modelos familiares tradicionales ha creado, en España y dentro de las Comunidades Autónomas, la necesidad de reformular las políticas públicas en materia de igualdad y conciliación familiar.

En el ámbito estatal, la primera en hacerlo fue la Ley Orgánica 39/1999, de 5 de noviembre cuya finalidad es la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, mostrando por vez primera el interés político en esta materia (Consejo Económico y Social, s. f.), actualizada por la reciente Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión

Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Bajo este contexto, las Comunidades Autónomas han ido adquiriendo cada vez un papel más importante a la hora de mejorar o ajustar el marco normativo estatal en materia de conciliación laboral y familiar de los/as trabajadores/as, definiéndolas como “el conjunto de actuaciones públicas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral” (Consejo Económico y Social, s. f.).

Dentro de cada Comunidad Autónoma, el fomento de las políticas familiares de conciliación se desarrolla a través de los planes de acción sectorial, contando también con planes de empleo, de inclusión social y de apoyo a las familias (Consejo Económico y Social, s. f.).

En definitiva, la finalidad de las denominadas políticas de conciliación es garantizar el derecho de la madre y el padre a acceder al empleo y permanecer en él, sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, esto es, el derecho de todos los miembros de la familia a la convivencia diaria sin tener que renunciar a la misma por exceso de trabajo de uno o ambos progenitores (Consejo Económico y Social, s. f.).

Así pues, dentro de la Comunidad Valenciana hallamos la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres:

Esta ley pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de 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 de mujeres y hombres (Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, 2003)

En dicha Ley, en el Capítulo III, Igualdad en el Ámbito Laboral, que otorga una serie de medidas para fomentar el empleo, se recogen medidas concretas de igualdad y conciliación enfocadas a las mujeres, al señalar en su artículo 15 que se “facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo” y que “se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y

sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas” (Consejo Económico y Social, s. f.).

Además, en la Comunidad Valenciana cuenta con el desarrollo de los planes, mediante los que se articulan diferentes y variadas actuaciones y medidas de conciliación familiar y laboral. Los más importantes por su contenido y cantidad de medidas que incorporan son los planes de oportunidades y los planes de apoyo a las familias (Consejo Económico y Social, s. f.). En esta línea también se aprobaron, el I, II y III (en vigor) Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat¹⁹, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres de la plantilla de la Generalitat y acabar con toda discriminación existente (Institut Valencià de les Dones, s. f.).

Por otro lado, dentro del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el artículo 11 se contempla que:

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones 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.

En el 2006, se creó la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica, de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (EACV), incorporando en su Título II el derecho de los valencianos valencianas “a la igualdad entre hombres y mujeres”, señalando en su preámbulo que “por Ley se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana en la que se contemplarán los derechos a la defensa integral de la familia; la protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y de sus familias; el derecho a la participación de la juventud; la participación y la protección de las personas mayores y de los dependientes; la atención integral a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos; la protección social contra la violencia de género y actos terroristas; los derechos y la atención social de inmigrantes”. Y continúa diciendo en su artículo 11 que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan

¹⁹ Aprobado el 5 de agosto de 2022 para poner fin a la discriminación de mujeres y hombres en la plantilla de la Generalitat Valenciana

en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral” (Consejo Económico y Social, s. f.).

Otro apartado del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana referido a la conciliación de la vida laboral y familiar nos dice que “la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores” (Consejo Económico y Social, s. f.).

Posteriormente, el artículo 80 del mismo texto legal señala que ninguna mujer podrá ser despedida por motivo de maternidad, quedando protegida bajo la Ley; que las mujeres trabajadoras que vayan a ser madres tienen derecho a una retribución justa determinada por la Ley; y que también los padres tienen el derecho a pedir una baja por paternidad con motivo del nacimiento o adopción de un hijo o hija. En el caso de adopción, este permiso será proporcionado (Consejo Económico y Social, s. f.).

Para promocionar estas políticas, las Administraciones autonómicas realizarán campañas de sensibilización y adoptarán medidas de incentivación a las empresas que cumplan con estas normas (Consejo Económico y Social, s. f.). El problema que se presenta con el texto legislativo del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana es que parece ser que en materia de conciliación de la vida laboral y familiar son casi exclusivamente las mujeres las que deben disfrutar de este derecho, ya que continuamente a lo largo del Estatuto se menciona a las trabajadoras como merecedoras de este derecho. Por suerte, con la Ley Orgánica 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres se han llevado a cabo modificaciones en las que se detallará y ampliará la legislación en conciliación (Consejo Económico y Social, s. f.).

Para comenzar, en ella se define la conciliación como la posibilidad de conciliar la vida profesional y familiar de los/as trabajadores/as. Además, en su artículo 17, se señala que es tarea de las administraciones autonómicas el ampliar el número de guarderías laborales y escuelas infantiles en las empresas u otorgar prestaciones equivalentes en épocas extraescolares con el objetivo de facilitar y fomentar la conciliación de los trabajadores y las trabajadoras con hijos e hijas menores de tres años de edad y en vacaciones a los mayores de tres años (Consejo Económico y Social, s. f.).

A parte de definir los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en temas de conciliación, en su preámbulo, esta Ley pretende garantizar el acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso bajo condiciones de igualdad, la igualdad de retribución y

condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, la seguridad social y la promoción personal (Consejo Económico y Social, s. f.).

Otra de las medidas que aparecen es la incentivación de las Administraciones Públicas a las empresas que permitan flexibilizar el horario de sus trabajadores y trabajadoras para que puedan conciliar su vida profesional y familiar. También, se incentivará a las empresas que desarrollen y apliquen planes de igualdad con el fin de corregir las desigualdades internas existentes, que fomenten la igualdad entre las trabajadoras y trabajadores, y que ofrezcan los servicios y medidas necesarias para que la conciliación sea una realidad (Consejo Económico y Social, s. f.).

La Ley 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana, en la que se regula el Sistema de Servicios Sociales dentro de la Comunidad Valenciana se menciona expresamente que es función de la Generalitat atender a todos los problemas sociales mediante fondos financieros, técnicos, humanos y organizativos. Para ello, es deber de la Consellería del Bienestar Social fomentar las actuaciones necesarias para proteger a las familias. También, se hace referencia a las incentivaciones de los centros escolares que lleven a cabo actividades fuera del horario escolar y que faciliten la conciliación laboral y familiar de los padres y madres (Consejo Económico y Social, s. f.).

Finalmente, referirnos al artículo 11 del Decreto 141/2009, de 18 de septiembre, del Consell, en el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consellería de Bienestar Social, a disposición de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, a la que le corresponde diseñar, promover y llevar a cabo las medidas necesarias para que el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea eficaz, independientemente de su condición, y promoviendo su participación en todas las esferas de la vida políticas, civil, laboral, económica, social y cultural de la Comunidad Valenciana (Consejo Económico y Social, s. f.).

En cuanto a la violencia de género, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres, en su preámbulo nos dice:

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren 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, cuyo origen 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, de la mencionada Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, 2003.

En el artículo 23, siguiendo la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 27 de noviembre de 1991, se reconoce el derecho a la protección de la dignidad de mujeres y hombres víctimas de acoso sexual en el trabajo. Y en el artículo 34, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, 2003 se atribuye a las Administraciones Públicas valencianas, dentro de sus competencias, el deber de asistencia y asesoramiento jurídico y psicológico gratuito a las víctimas de violencia de género.

Por último, para que crear un verdadero avance en materia de igualdad dentro de las políticas públicas dentro de la Comunidad Valenciana, es necesario, en primer lugar, corregir algunos de los conceptos o definiciones que aparecen en sus Estatutos. Como se ha ido mencionando anteriormente, parece ser que es la mujer trabajadora el único sujeto con derecho a conciliar su vida familiar y laboral, siendo necesaria una corrección que incluya también a los hombres trabajadores. Por otra parte, a veces se hace referencia a ‘compatibilizar’ y otras a ‘conciliar’, dando lugar a un término de dudosa aplicación: “la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores”; posteriormente, en el artículo 80 del mismo texto dice: “para hacer posible la compatibilidad entre la vida profesional y familiar, a toda persona trabajadora, la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará el derecho [...]”. Para finalizar, el lenguaje no ha terminado de ser del todo adecuado para tratarse de un texto que vela por la igualdad de los sexos, reflejándose en el uso del término ‘hijo’ y no ‘hijo o hija’, o cuando el permiso que se otorga hace referencia a ‘la maternidad’ y no es ‘marental’ como ocurre con el permiso ‘parental’ (Consejo Económico y Social, s. f.).

Como se indica desde la revista elaborada desde el Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana (2011): Tratándose de una norma tan fundamental como es la norma estatutaria de una Comunidad Autónoma, además de los contenidos, la redacción y el lenguaje deberían haberse cuidado algo más. En efecto, la configuración de España como un Estado Autonómico conlleva que sean diversos los poderes públicos que deban proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como se ha mencionado anteriormente, en la Comunidad Valenciana es de obligada referencia la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. En ella se establece que, tal como lo dicta la Constitución Española en su artículo 2, corresponde a las Comunidades Autónomas, en este caso a la Generalitat Valenciana; el 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 impiden o dificultan su plenitud. Añade, además, que encuentra su

fundamento en el art 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye competencia exclusiva sobre promoción de la mujer²⁰.

También, debemos destacar la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer, en la que se establece que el objetivo último de la ley es 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; a través de la adopción de medidas integrales: “ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.”²¹ Por otro lado, en su Art. 5 define el concepto de víctima de violencia contra la mujer: “A los efectos de esta ley, se entenderá por víctima de violencia sobre la mujer: toda mujer o niña que sea objeto de las conductas descritas en los artículos precedentes, así como los hijos e hijas menores y/o personas sujetas a tutela o acogimiento de las mismas que sufran cualquier perjuicio como consecuencia de la agresión a aquellas.” De modo que las víctimas de violencia de género no son sólo las mujeres que la sufren directamente, sino también los y las menores que sufren las consecuencias de esta fatídica dinámica social.

2.3.5.Las Políticas Públicas de Igualdad en las Comarcas de la Marina Alta y Baixa

A continuación, se contextualiza el entorno inmediato o área de influencia del caso de estudio, del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, describiendo los municipios que integran el Centro Asociado UNED DÉNIA dentro de las Comarcas de la Marina Alta y Baixa de la provincia de Alicante. Es importante delimitar y situar geográficamente el alcance del Centro Asociado del que el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA es dependiente. Seguidamente se

²⁰ Con fecha 7 de julio de 2020 se ha publicado en el DOGV la información pública del anteproyecto de modificación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, para su incorporación en la Ley de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat. De conformidad con lo que establece el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se inicia la apertura de un período de audiencia e información pública.

El borrador del anteproyecto podrá ser consultado en la web de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas en el apartado <https://inclusio.gva.es/es/audiencia-publica-procesos-abiertos> o en el portal de Transparencia de la Generalitat (<http://gvaoberta.gva.es>)

²¹ Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, 2012, Art. 1.

realizará una descripción del caso de estudio, para detallar las políticas públicas de igualdad en estas comarcas Las Comarcas de la Marina Alta y Baixa.

A nivel comarcal, dentro de la Marina Alta, las políticas públicas en materia de igualdad de género se desarrollan localmente dentro de cada uno de los municipios que la conforman. De esta manera, dependiendo del tamaño y del presupuesto municipal, se llevan a cabo un amplio abanico de medidas y normativas legislativas en igualdad.

En términos generales la mayoría de los municipios cuentan con las mismas medidas de conciliación, corresponsabilidad, igualdad de trato, contratación por sistema de cuotas, discriminación positiva, etc., ya que para ello siguen la normativa comunitaria y estatal en materia de igualdad de género. Por otra parte, a nivel local, cada uno de ellos cuenta con sus propias medidas, ofreciendo asimismo un conjunto de servicios sociales en favor de la igualdad de género. Algunos de los municipios se agrupan dentro de la mancomunidad de la Marina Alta (MASSMA) donde el departamento de igualdad se encuentra integrado dentro de los Servicios Sociales de la mancomunidad. Debido a que son 33 los municipios que la integran, es complicado desarrollar determinadas medidas en igualdad dentro de cada uno de ellos. Lo que en este caso se ofrece, es una específica atención jurídica en igualdad y violencia de género para la ciudadanía de estos pueblos que necesiten de este servicio.

Los que no se encuentran integrados en la mancomunidad son los otros 11 municipios que componen la comarca de la Marina Alta. Éstos en su mayoría, al ser independientes y no integrarse en una mancomunidad, tienen más facilidad para crear sus propias políticas en materia de igualdad. Nos encontramos con una positiva correlación entre los municipios de mayor tamaño y presupuesto, y el número de políticas y servicios que en ellos se ofrecen. Es el caso de Dénia, Calpe y Xàbia, en los que además del servicio jurídico en igualdad y violencia de género, también se desarrolla una variedad de actividades en tema de sensibilización ciudadana, medidas en coeducación, campañas informativas, programas y medidas de conciliación, formación general en igualdad y violencia de género, y desarrollan planes de igualdad municipal.

El resto de municipios, más pequeños que los citados anteriormente, también apoyan algunas de las medidas y ofrecen varios de los servicios anteriormente mencionados. En algunos casos específicos, sobre todo en los municipios más pequeños y con un menor tamaño poblacional, apenas cuentan con alguno de ellos, o incluso no llegan a desarrollar ninguna actividad. Los más destacados son aquellos que cuentan con planes de igualdad municipal, sirviéndose de éste para crear y desarrollar medidas en materia de igualdad de género, en general, y en temas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad laboral, específicamente.

Estos planes de igualdad aportan una serie de medidas y recomendaciones que los/as empleados/as, miembros de los ayuntamientos y departamentos afines deben de seguir. De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad: “Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En estos planes se establecerán unos objetivos concretos de igualdad, junto a una serie de estrategias y prácticas a adoptar para lograrlo, y el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación eficaces. Entre las posibles medidas que los municipios pueden incorporar se encuentran: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la formación y promoción, las retribuciones, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007, art.46). Para conocer más información sobre cada uno de estos municipios y las políticas públicas en materia de igualdad que llevan a cabo, es necesario llevar a cabo un estudio individualizado detallado para cada uno y analizar todas aquellas medidas que actualmente están desarrollando.

A continuación, pasamos a exponer el contexto externo y la descripción geográfica de los municipios de Dénia, Xàbia y Benidorm. Estos son los tres centros que conforman el centro asociado UNED DÉNIA. Seguidamente nos detendremos en dos de ellos, Dénia y Xàbia, al pertenecer a la Comarca de la Marina Alta, y ser parte del objeto de estudio en el contexto de la presente investigación que nos ocupa, el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.

Municipio de Dénia

Dénia es una ciudad de la Comunidad Valenciana, España, situada en la costa norte de la provincia de Alicante. Se trata de la capital de la comarca de la Marina Alta.

El parque natural “El Montgó”, ocupa buena parte de la mitad meridional del término y está declarado Parque Natural desde 1987. A sus pies se extiende el Cabo de San Antonio, donde se halla la Reserva Marina homónima.

Entre el Montgó y el mar se extiende la llanura conocida como Pla de Dénia. A lo largo de casi 20 kilómetros de frente marítimo abierto al norte y noreste, se suceden las costas bajas y arenosas, con marjales inmediatas, como ocurre en la zona septentrional, y las costas

recortadas y acantiladas de Las Rotas, que alcanzan su máxima dimensión en la Cova Tallada, donde termina Dénia y comienza Jávea.

El clima de Dénia es mediterráneo subtropical, y es especialmente suave y plácido, con una media anual de 18.1°C. Los inviernos son cortos y apacibles y, los veranos, largos y cálidos.

La evolución demográfica del municipio ha tenido un cambio radical gracias al boom turístico de los años 1960. Su población pasó de 12.185 hab. en 1960 a 44.726 en 2011. Según este último censo, el 29,7% de su población es de nacionalidad extranjera; de estos, un 59,0% procede de la UE-27, un 24,6% de Iberoamérica y un 10,1% de la Europa no comunitaria. A 3 de marzo de 2023, la población del municipio asciende a 48.087 habitantes, 24.692 mujeres y 23.395 hombres (Ajuntament de Dénia, 2023). De esta manera, las lenguas más habladas en Dénia son el castellano y el valenciano.

Dénia se comunica, a través de la carretera nacional N-332 y a través de la AP-7 E-15 (Autopista del Mediterráneo) (Salida 62). Además, dispone de una estación de autobuses. Cuenta con una estación de ferrocarril de una única línea; perteneciente a la línea 9 Denia-Benidorm-Alicante del TRAM Metropolitano de Alicante; de F.G.V. (Trenet de la Marina). También dispone de comunicación marítima con las Islas Baleares: Ibiza, Palma de Mallorca y Formentera.

Municipio de Xàbia

Xàbia es un municipio costero de la Comunidad Valenciana. Situado en la costa norte de la provincia de Alicante, en la comarca de la Marina Alta. Situado en el norte de la provincia, lo podemos encontrar justo en la punta más entrante del mar de la costa este.

El Montgó es el macizo con la cumbre más destacable y visual de la comarca, con sus más de 750 m de altura, sirve muchas veces de parapeto de las borrascas que vienen del Norte colaborando en gran medida del mantenimiento del microclima local. Están el cabo de San Antonio (al norte) y el Cap Prim o Cabo de San Martín entre los cuales se forma la bahía de Xabia.

El cabo más importante geográficamente es el Cabo de la Nao, que representa la parte que más se adentra en el mar de esta parte de España. Los otros cabos menores son el "Cabo Negro" y "San Martín". Hay 2 islas pequeñas: La del Portichol, frente a la playa de la "Barraca" y la del "Descubridor", frente a la playa nudista de Ambolo, isla dada en honor de un javiense, que según se cuenta, estuvo en la expedición de Colón en el descubrimiento de América.

Existe un río que cruza del Oeste al Este de la comarca llamado "Jalón o Gorgos", es un río de evacuación de agua cuando llueve, ya que durante casi todo el año se encuentra seco. A diferencia de localidades cercanas como Dénia u Oliva, Xàbia posee una orografía variada, desde un valle entre el Montgó y las estribaciones del cabo de la Nao y el Pico de Benitaxell, a la planicie baja del "Pla del Saladar" y la alta planicie de "Les Planes" (cabo de San Antonio), playas, calas, montaña etc.

Se puede disfrutar de una buena temperatura todo el año con una media que oscila los 18 °C. El color verde es el que predomina en el paisaje, aunque más bien, no llueve con mucha frecuencia.

Existe un río subterráneo, llamado "Moraig" que proviene de las montañas internas de Pedreguer, donde se puede ver su nacimiento dentro de la cueva de la calavera en Benidoleig. Las lluvias se presentan con el régimen de precipitación mediterráneo, es decir de muy intensas precipitaciones en muy poco tiempo, siendo los meses de septiembre, octubre y noviembre los de más lluvia.

Xàbia limita con las localidades de Dénia, Benitaxell, Teulada y Gata de Gorgos, así como con las pedanías de La Jara y Jesús Pobre, ambas pertenecientes a Dénia.

Cuenta con una población de 28.731 habitantes (Instituto Nacional de Estadística, s. f.-b) de los cuales un 43,96% es de nacionalidad extranjera, una superficie de 68,59 km² y una densidad de 397,36 hab./km². La mayor parte de los no nacionales provienen de otros países de la Unión Europea (5.408 censados, el 38,1% del censo), principalmente británicos (4.544 censados, el 32,6% del censo) y alemanes (864 censados, el 5,5% del censo). De los/as 28.731 habitantes, 14.346 son hombres y 14.385 mujeres.

Son lenguas oficiales el castellano y el valenciano, muy extendido entre la población natural del lugar. El inglés es la lengua extranjera más hablada, ya que Xàbia cuenta con una población de unos/as 5.000 británicos/as residentes al año, la más elevada de la Comunidad Valenciana. El alemán ocupa el segundo puesto de lengua extranjera (unos 1.000 residentes), muy por delante del irlandés, francés, italiano, ruso, etc. Se nombran unas 85 nacionalidades con representantes viviendo al año en Xàbia.

Municipio de Benidorm

Benidorm es una ciudad y municipio español de la provincia de Alicante, en la Comunidad Valenciana. Está situada a orillas del mar Mediterráneo, en la comarca de la Marina Baja. Es la capital turística de la Comunidad Valenciana.

Se trata de uno de los destinos turísticos más importantes y conocidos de España y de todo el Mediterráneo gracias a sus playas y su vida nocturna, llegando a alcanzar los 400 000 habitantes en verano. Se puede acceder a esta localidad, por carretera, a través de la N-332 y por la autopista AP-7.

Además, también cuenta en su término municipal de diversas paradas y una estación del TRAM Metropolitano de Alicante. Cuenta con una situación privilegiada que la ha dotado de un especial microclima: dulces y templados inviernos y de veranos atemperados por la brisa marina.

Su particular configuración geográfica hace que las montañas que la rodean: el Parque Natural de la Sierra Helada, por el Este; Sierra Cortina y el Puig Campana por el Norte; y el Tossal de la Cala por el Oeste; la protejan de la acción de los vientos que pudieran alterar su climatología.

El atractivo de Benidorm radica en sus tres playas dotadas de bandera azul, máxima distinción que otorga la Unión Europea. Estas tres playas son: Levante, Poniente y Mal Pas, a las que se suma la pequeña cala del Tío Chimo y la de La Almadrava. También por un animado y variado ambiente nocturno.

El término municipal de Benidorm limita con los términos de Alfaz del Pi, La Nucía, Finestrat, Villajoyosa y Altea.

El clima de Benidorm es un clima semiárido cálido, influido por el mediterráneo debido a la brisa marina que atempera la sensación de calor. El clima es árido, ya que recibe poco más de 300 mm de lluvia al año. Benidorm disfruta de más de 3000 horas de sol al año y la temperatura media anual es de 18.9 °C. Las temperaturas máximas durante el invierno oscilan entre 16 y 20 °C mientras que las mínimas oscilan entre 6 a 10 °C. Durante el verano, las temperaturas máximas oscilan entre 28 a 33 °C y las mínimas entre 18 a 23°C. Durante la mayor parte del verano se produce el efecto llamado como "noche tropical" (mínimas superiores a 20 °C)

Cuenta con 69.738 habitantes (Instituto Nacional de Estadística, s. f.-b) aunque debido a que una gran mayoría de extranjeros no están censados se calcula que habrá unos 100.000 habitantes durante la mayor parte del año. Aun así, el 29,56% de la población censada en 2022 es de nacionalidad extranjera, destacando la población de origen británico y de otros países de la Unión Europea.

A Benidorm se puede acceder con vehículo por la carretera N-332 y por la autopista AP-7, la cual tiene en Benidorm dos salidas de peajes, la de Poniente-Terra Mítica (65A) y la de Levante (65)

También se puede acceder en autobús interurbano desde Alicante, Valencia, Madrid, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja, etc. en la Estación de autobuses situada en la salida de Levante de Benidorm enfrente de la estación de bomberos, el Palacio de Justicia, la ciudad deportiva "Illa de Benidorm" y el Complejo Educativo "Salto del Agua".

Existe la posibilidad de acceder desde Alicante o Dénia, así como de los pueblos situados en la ruta, mediante tren con el TRAM Metropolitano de Alicante, antiguamente el trenet de la Marina.

Los medios de transporte de Benidorm son el taxi y el autobús, que abarcan los pueblos y zonas de alrededor como Alfàs del Pi y L' Albir, Altea, Finestrat, La Nucía, la cala de Finestrat, Villajoyosa y el Castillo de Guadalest. El puerto de Benidorm está situado a medio camino entre las Playas de Levante y Pequeña por un lado y la Playa de Poniente por el otro. Entre los destinos más populares se encuentran la isla de Benidorm e Ibiza.

2.4. Plan de Igualdad de Oportunidades

Seguidamente se detalla el concepto de plan de igualdad en los diferentes ámbitos de la administración pública, como herramientas básicas para la implementación de las políticas públicas de igualdad. Seguirá con el ámbito universitario y en concreto la UNED y su Centro Asociado UNED DÉNIA, para desembocar en nuestro objeto de estudio, el órgano dependiente del Centro Asociado, el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

2.4.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad de Oportunidades?

De acuerdo con la actual estructura territorial del Estado español y, al amparo de sus competencias, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, afecta a todas las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y

locales. Además, el ámbito de actuación de dicha ley se establece en el artículo 2.2 el cual afirma que “Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007, Art. 2.2.) con la finalidad de promocionar el derecho a la no discriminación por razón de sexo²². Dada esta definición, entendemos que las medidas que se establecen en la ley son de obligado cumplimiento para cualquier centro educativo.

El artículo 17 de esta Ley establece que “El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”. Además, esta ley establece en su artículo 25, referido a la igualdad en la educación superior, que las Administraciones públicas “fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007, art. 25) a través de la inclusión de planes de estudios relacionados con la igualdad, la creación de postgrados específicos en la materia y la realización de investigaciones y estudios relacionados con la materia.

Se entiende por Plan de Igualdad de Oportunidades la “estrategia institucional destinada a conseguir la igualdad real entre las mujeres y los hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres y promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional, de manera que se obtiene una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad” (Institut Català de les Dones, s. f.).

Por lo que respecta a las instituciones públicas, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres recoge la definición siguiente: “Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Por tanto, el objetivo de redactar una Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) en un centro asociado se orienta a la eliminación de cualquier atisbo de desigualdad o discriminación

²² Constitución Española, 1978, Art. 14.

por razón de género, favoreciendo las acciones y actividades encaminadas a integrar la perspectiva de género en el ámbito académico.

Es importante tener en cuenta que su desarrollo se ha de establecer a largo plazo, elaborando planes de acción que tendrán una temporalización más concreta (entre 2 y 5 años), y que se irán sucediendo consecutivamente. Estos planes de acción se definirán a través de una serie de objetivos específicos y un conjunto de acciones a través de las cuales se conseguirán dichos objetivos. El plan deberá ser revisado para analizar cada uno de los logros alcanzados y ver que nuevas acciones se han de proponer para periodos sucesivos. Un Plan de Igualdad es un documento vivo que no finalizará su cometido mientras no se haga efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres y la perspectiva de género se incorpore en la institución, en todas sus líneas de actuación.

En la elaboración del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es necesario que participe un equipo de personas expertas en igualdad, pero que al mismo tiempo sean especialistas en diferentes campos académicos, un conocimiento consensuado, lo que permitirá contar con diferentes puntos de vista que enriquecerán el documento.

Por último, no hay que olvidar el carácter pertinente, necesario y obligatorio²³ de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIO), un instrumento de gran valor para una universidad, y que viene avalado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, organismo que proporciona un servicio de asesoramiento a organizaciones y empresas en función de sus necesidades.

2.4.2.Ámbito internacional

En el ámbito internacional, se implantó el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer de 2012.

²³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan 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. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Las Naciones Unidas acordaron el histórico Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), para aplicar la política de igualdad de género de su máximo órgano ejecutivo, la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas, presidida por el Secretario General. Encabezado por ONU Mujeres, el ONU-SWAP asigna por primera vez normas de desempeño comunes para el trabajo relacionado con el género de todas las entidades de la ONU, garantizando una mayor coherencia y rendición de cuentas ([www. https://unsdg.un.org](http://www.unsdg.un.org)).

Posteriormente, el Pacto Mundial (www.pactomundial.org) aprobaron los 17 objetivos del desarrollo sostenible (ODS) entre los cuales el número 5, versa sobre la Igualdad de género. Para conseguir este objetivo de carácter transversal, desde 2016, el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias de Naciones Unidas en Nueva York, implementa planes de acción anuales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Todas estas acciones servirán de guía para que los diferentes gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil puedan desarrollar las estrategias necesarias para llevar a cabo las seis metas que contiene este objetivo, junto con sus acciones (www.un.org)

2.4.3.Ámbito europeo

En el ámbito europeo se debe desatacar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (www.eur-lex.europa.eu). En su comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones (2020) hace hincapié en que la “Unión Europea es líder mundial en igualdad de género: de los veinte países de todo el mundo que van a la cabeza en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE. Gracias a una sólida legislación y jurisprudencia en materia de igualdad de trato, a los esfuerzos para integrar la perspectiva de género, en diferentes ámbitos de actuación, así como a la normativa para hacer frente a desigualdades específicas, la UE ha realizado en las últimas décadas progresos significativos en la igualdad de género. Tiene por objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad , sean iguales; en la que tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad.

Esta estrategia se basará pues en “...un planteamiento dual de medidas específicas para lograr la igualdad de género combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género. La Comisión reforzará la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos. La estrategia se aplicará utilizando la interseccionalidad —la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares— como principio transversal.”(<https://eur-lex.europa.eu/legal->)

2.4.4.Ámbito nacional

La Constitución Española de 1978 consagra en su artículo 14, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además de reafirmar este derecho, en el artículo 1.1 propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Además, el artículo 9.2, establece la obligación de los poderes públicos de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En el ámbito laboral, la Constitución también establece el derecho de acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación de género, tal como lo dicta el artículo 35: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, sin que en ningún caso pueda hacerse ningún tipo de discriminación”.

Es de remarcar la creación del Instituto de la Mujer, por Ley 16/1983, de 24 de octubre, con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad. Estos planes de

igualdad significaron la creación de un marco referencial que señalaba objetivos a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exigía la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia. A continuación, exponemos los sucesivos planes de igualdad que se han puesto en marcha desde el Instituto de la Mujer, por la gran importancia que han tenido para el fomento de la igualdad en nuestra sociedad.

Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990:

El I PIOM se presentó al Consejo de ministros en septiembre de 1987 y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo.

Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea. Los estudios realizados en este tiempo fueron el fundamento de las medidas de acción propuestas en el primer plan.

Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995:

El II PIOM tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.

Las 172 actuaciones específicas de este segundo plan pueden considerarse como medidas políticas puestas en marcha con el fin de conseguir los cambios estructurales que permitieran a las mujeres su libre desarrollo y una participación activa en el mundo de la cultura, del trabajo y de la política.

Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000:

El III PIOM supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que se convirtieran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, dado que, sin su participación, es imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo.

En este Plan se asumieron los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario.

Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006:

El IV PIOM, basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar la transversalidad de género, aunque promoviendo, en aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas; por lo tanto, tenía un planteamiento dual. Así mismo se inspiró en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011:

El V PIOM tiene cuatro principios rectores: por un lado, la redefinición de un modelo de ciudadanía, de forma que se deja de entender a las mujeres como un “colectivo” y a lo masculino como referencia universal y medida de la experiencia humana; por otro, el empoderamiento de las mujeres, entendido en su doble vertiente de favorecer el acceso de mujeres a aquellos puestos donde se toman decisiones y de revalorizar las aportaciones de las mujeres; también se basa en la transversalidad de género, como herramienta que implica la integración de la dimensión de género en toda la actuación de los poderes públicos; y por último, el reconocimiento de la importancia de la innovación científica y tecnológica como fuerza de cambio social y la necesidad de eliminar las barreras que, tradicionalmente, han hecho que las mujeres queden excluidas de estos ámbitos.

Este Plan Estratégico recogía 351 actuaciones vinculadas a 69 objetivos. Estructuralmente, el plan se articulaba en torno a los siguientes 12 ejes temáticos: Participación Política y Social, Participación Económica, Corresponsabilidad, Educación, Innovación, Conocimiento, Salud, Imagen, Atención a la Diversidad e Inclusión Social, Violencia, Política Exterior y de Cooperación y Tutela del Derecho a la Igualdad.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016:

Aprobado por el Consejo de ministros del 7 de marzo del año 2014, tiene 224 actuaciones y 35 objetivos, agrupados en 7 ejes. A su vez, en él subyace una doble estrategia, a la hora de afrontar los retos para alcanzar la igualdad real: Por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades. Por otra, la “estrategia transversal” orientada a la introducción de cambios estructurales.

Los siete ejes que configuran su estructura son los siguientes: igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial; conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares; erradicación de la violencia contra la mujer; participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; educación; desarrollo de acciones en el marco de otras

políticas sectoriales e instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

Los tres primeros ejes están dedicados a aquellos ámbitos considerados como de actuación prioritaria para el Gobierno y se desarrollarán, en toda su extensión, por sendos planes o estrategias específicas aprobadas durante el período de vigencia de este plan. Los dos siguientes ejes están dedicados a ámbitos que, por su importancia, se entiende que deben mantener un amplio desarrollo. La educación en sí conforma uno de estos dos ejes, por lo que entendemos que nuestra labor desde la universidad también debe contribuir a desarrollar las medidas oportunas para alcanzar los objetivos que se plantean en este eje.

Finalmente, los dos últimos capítulos están dedicados a reflejar esa estrategia dual a la que antes se hacía referencia, lo cual se concreta a través del desarrollo de políticas específicas de igualdad, en ámbitos muy concretos, y del desarrollo de instrumentos de transversalidad.

Por otro lado, varias han sido las normas que se han elaborado y adoptado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Son relevantes, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Posteriormente normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia y de las desigualdades que sufren las mujeres, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. El art 4.7 señala que las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos, la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Otro ejemplo es la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social, por las que por ejemplo se creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas para fomentar el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas y también se encomienda al Observatorio de Empleo Público la tarea de velar por el principio de la igualdad de género.

También debemos destacar la Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios, ya que hasta el momento no existía una igualdad formal entre mujeres y hombres en este tipo de sucesión.

En el año 2007, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que supone un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. Su entrada en vigor supuso un mayor impulso al principio de transversalidad de género, ya que se ha fomentado desde el amparo legal hacia diferentes esferas de la vida social, artística, cultural, personal y laboral de las mujeres. La Ley combina estrategias preventivas, dirigidas a evitar las conductas discriminatorias y con el compromiso de desarrollar políticas activas; con otras tanto tutelares como promocionales, que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad.

De acuerdo a la actual estructura territorial del Estado español y, al amparo de sus competencias, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, afecta a todas las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia básica o legislativa plena del Estado.

El ámbito de actuación de dicha ley se establece en el artículo 2.2 el cual afirma que “Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007, art. 2.2); con la finalidad de promocionar el derecho a la no discriminación por razón de sexo, ya mencionado anteriormente en el artículo 14 de nuestra CE.

La igualdad es un derecho universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, además de ser un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible en toda sociedad que se precie de democrática. Es, pues, en los valores de la democracia, en los que se fundamenta este texto legal, que va más allá del reconocimiento de la igualdad “formal”, recogido en las leyes, para avanzar hacia la verdadera efectividad de un principio que, tal como reconoce la propia Ley Orgánica, todavía es una tarea pendiente, puesto que, actualmente, subsisten obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

Se puede estar de acuerdo con Esquembre Cerdá (2016) cuando defiende la necesidad de una “reforma constituyente” de la Constitución, basándose en el argumento de que “ni la consagración de la igualdad en las Constituciones ni su desarrollo normativo, que ha producido sustanciales avances para las mujeres, ha posibilitado la erradicación de la situación secular de desigualdad de mujeres y hombres, lo que equivale a afirmar que el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos no se ha completado”, cabría preguntarse si no sería conveniente alcanzar sólidos consensos teóricos y terminológicos respecto a la igualdad de género antes de efectuar cambios en el texto constitucional. (Esquembre Cerdá, 2016, p. 188)

Las reformas constitucionales y normativas propuestas por algunos/as autoras y autores, incluso admitiendo su pertinencia, podrían resultar insuficientes si su contenido quedara situado en el nivel de los principios generales, dejando abierto un espacio en el que determinadas instancias de la sociedad, aun respetando los mandatos constitucionales y normativos, pudieran mantener prácticas discriminatorias de género. Ese podría ser el caso de los medios de comunicación. Galarza Fernández (2016) se refiere a ellos en los siguientes términos:

“Los medios de comunicación en general, y la televisión en particular, son estructuras materiales que reproducen la violencia simbólica patriarcal no solo a través de estereotipos y roles sino también a través de la invisibilización de las mujeres. Frente a este proceso de distorsión de los mensajes, existe un marco normativo que contiene dos estrategias significativas, la cuota de difusión y la alfabetización mediática, para así aproximarnos a la igualdad material entre hombres y mujeres.” (Galarza Fernández et al., 2016)

El propio texto de la Ley Orgánica insiste en la necesidad de una acción normativa para combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo que se dan en la mayoría de los ámbitos de nuestra realidad social, política, económica y cultural. La Ley tiene un marcado carácter general, puesto que se propone incidir sobre todo el ordenamiento jurídico, aplicando el principio de igualdad a todas las ramas del Derecho (laboral, civil, mercantil, administrativo etc.), con objeto de abordar el problema de la desigualdad desde una perspectiva integral. Incorpora, para ello, una serie de Disposiciones Adicionales que modifican la normativa nacional para adaptarla a la nueva Ley Orgánica para la Igualdad.

Esta Ley Orgánica para la Igualdad está en la línea de las modernas leyes de igualdad, mostrando una clara voluntad de equiparar a las personas, sean hombres o mujeres. Su mayor novedad radica en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad, que, por su dimensión transversal, implica a los organismos públicos, puesto que el principio de igualdad debe estar presente, de forma horizontal, en todas las políticas generales y sectoriales, estableciendo, así, los cauces por los cuales deberá desarrollarse la actuación de los poderes públicos.

El artículo 17 de esta Ley establece que “El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”. Así vieron la luz el I Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011 y el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. La coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones

Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario, asimismo, la elaboración de dicho Plan Estratégico.

Además, esta ley establece en su artículo 25, referido a la igualdad en la educación superior, que las Administraciones públicas “fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007, art. 25) a través de la inclusión de planes de estudios relacionados con la igualdad, la creación de postgrados específicos en la materia y la realización de investigaciones y estudios relacionados con la materia”.

El Capítulo III se centra en regular la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas y otras entidades, ofreciendo de esta manera una herramienta para el fomento de la igualdad.

Posteriormente, el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante PEIEMH) recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años (2022-2025). Esta agenda ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujeres siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOEIMH). Con este nuevo plan se “considera prioritario intervenir para la integración del enfoque de género en los procedimientos de trabajo y promover un cambio estructural”. Se caracteriza por sus cuatro líneas de trabajo inclusivas, junto con los objetivos a cumplir: Línea de trabajo I. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública; Línea de trabajo II. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo; Línea de trabajo III. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad; Línea de trabajo IV. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas (www.inmujeres.gob.es)

2.4.5.Ámbito autonómico

Como se ha mencionado anteriormente, en la Comunidad Valenciana se cuenta con el desarrollo de los planes de igualdad, mediante los que se articulan diferentes y variadas actuaciones y medidas de conciliación familiar y laboral. Así pues, los más importantes por su contenido y cantidad de medidas que incorporan son los planes de oportunidades y los planes de apoyo a las familias (Consejo Económico y Social, s. f.).

El primero de ellos, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006-2007) es el que contiene un mayor número de acciones materia de igualdad y conciliación laboral y familiar. Cuenta con tres objetivos principales, entre los que contamos la sensibilización de la sociedad acerca de las necesidades del derecho a la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico; la promoción de modelos innovadores en materia de tiempo y organización del trabajo, permitiendo a los trabajadores y las trabajadoras compatibilizar su tiempo laboral con el familiar, como la sensibilización, los permisos de lactancia, los permisos de paternidad ampliados o por horas y la flexibilización del tiempo; y por último, se pretende potenciar el desarrollo y la puesta en marcha de servicios socio-comunitarios dirigidos a satisfacer las necesidades personales y familiares de trabajadoras y trabajadores, como la creación de guarderías, el fomento de actividades extraescolares, etc. Estos tres objetivos fundamentales deben de conseguirse en coordinación con tres organismos de la Generalitat Valenciana: la Consellería de Bienestar Social, la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo y la Consellería de Empresa, Universidad y Ciencia (Consejo Económico y Social, s. f.).

Las ventajas que se obtienen con la implantación de este Plan, según el Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana es que, en primer lugar, disminuye el número de bajas laborales solicitadas por ansiedad o estrés, las relaciones interpersonales aumentan en número y calidad, y se consigue una mejor atención a las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello mejora el clima y la calidad laboral, disminuyendo los accidentes (Consejo Económico y Social, s. f.).

No obstante, hay que señalar que los planes de igualdad por sí solos no garantizan la conciliación laboral y familiar, sino que también son necesarias medidas concretas que obliguen a aplicarlas, como leyes, decretos, resoluciones y órdenes (Consejo Económico y Social, s. f.).

Además, la Comunidad Valenciana cuenta con el decreto de 133/2007, de 27 de julio, del consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana ; posteriormente complementada por por la orden 18/2010, de 18 de agosto, de la conselleria de bienestar social, por la que se regula el uso del sello «fent empresa iguals en oportunitats» (2010/9494_dogv núm. 6346 de 02.09.2010) . Todo ello en aras de contribuir a que tanto administraciones públicas como entidades o empresas privadas puedan incluir la perspectiva de género en sus políticas y / o acciones.

El procedimiento para la obtención del Plan de Igualdad se regula mediante el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las Empresas. Entre los requisitos se encuentran el tomar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en cuanto al acceso al empleo, la conciliación, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la salud laboral y la comunicación y lenguaje no sexista (Consejo Económico y Social, s. f.).

Con fecha de 16 de agosto de 2022, se publicó en el DOGV el Acuerdo de 5 de agosto de 2022, del Consell, por el cual se eleva en el Consell, para su aprobación, el III Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.

Los planes de igualdad, según se dispone en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, consisten en un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.(www.participacio.gva.es)

Con el III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, que sigue a los anteriores I (2010-2012) y II (2017-2020), se continúa trabajando para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo público mediante el fomento de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades, con acciones concretas para crear condiciones, estructuras y políticas públicas con perspectiva de género, así como para eliminar toda discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en procedimientos o políticas en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución (<https://participacio.gva.es/es/iii-pla-d-igualtat-de-dones-i-homes-de-l-administracio-de-la-generalitat>).

2.4.6.Ámbito municipal

El artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones 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. El artículo 33.3 k) de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres. El artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, establece que 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.

En la Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas. En su título II se dedica a la igualdad de mujeres y hombres: de acuerdo con la regulación contenida en el artículo 14 de la Constitución Española y en los artículos 10.3 y 11 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, el título II tiene por objeto la igualdad entre mujeres y hombres, si bien este título no agota las diferentes manifestaciones de la igualdad de mujeres y hombres en la medida en que dicho principio se proyecta en la regulación de otros derechos, fundamentalmente en el ámbito familiar, laboral y educativo, en los que se establecen sus correspondientes manifestaciones(BOE nº268, de 7 de noviembre de 2012,páginas 78063 a 78078). En su artículo 23: Principios y directrices informadores de la actuación de los poderes públicos de la Comunitat Valenciana punto 2. Los poderes públicos de la Comunitat Valenciana colaborarán para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, la Administración de la Comunitat Valenciana colaborará con la Administración General del Estado y con los entes locales para que se haga efectivo dicho principio de igualdad. Y punto

Las entidades locales, como administraciones públicas que son, no deben permanecer ajenas a este mandato legal y, por lo tanto, es fundamental que todos los departamentos/áreas municipales sean copartícipes en la aplicación del principio de igualdad de género, utilizando

para ello la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso: diseño, programación, evaluación, etc., de cualquiera de sus actuaciones (Generalitat Valenciana, s. f.).

2.4.7.Ámbito de educación

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, texto consolidado, incluye en su artículo 13 el “ Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación” y vela porque las administraciones educativas tomen las medidas efectivas para la “ supresión de estereotipos y garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley” además en su apartado 5 indica al profesorado a incluirla “formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación” y continua “ Asimismo, se fomentará la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación, tolerancia y derechos humanos, profundizando en el conocimiento y respeto de otras culturas.”

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, en su Artículo 3. Normas de Convivencia y 4 De las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso alude en el apartado 4 a) al “Enfoque de género: las determinaciones de las Normas de Convivencia incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta ley. Dicho enfoque de género, además, incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquiera otra desigualdad social” e incluyendo como faltas muy graves la discriminación por razón de sexo y/o identidad de género en su artículo 11

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en su CAPÍTULO II, respecto de la Gobernanza de las universidades públicas indica en su Artículo 44. Normas generales de gobernanza, representación y participación en las universidades públicas, apartado 5. Los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán garantizar en todos los órganos colegiados el principio de composición equilibrada, entre mujeres y hombres, tal como indica la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.4.7.1.Ámbito universitario: UNED

El Consejo de Gobierno de la UNED aprobó el 29 de junio de 2010 una declaración institucional según la cual "la UNED declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la UNED, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, etc., la Universidad asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

El I Plan de Igualdad de la UNED, que abarca del año 2014 al año 2015, se basa en esta declaración, pero también se apoya en varios principios reconocidos en la Constitución Española, en la Unión Europea, en la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley Orgánica 1/2004, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria y varios acuerdos del Consejo de Gobierno de la UNED.

En su estructura, este Plan de Igualdad contempla en primer lugar un diagnóstico en el cual se informa sobre el grado de integración de la igualdad de género en la UNED, seguido de una serie de propuestas de mejora y estrategias de futuro.

A continuación, se detallan los objetivos del Plan y sus ámbitos de actuación:

- **Cultura de la organización:** Con la finalidad de fomentar un compromiso estable de la Universidad con el valor de la igualdad de género, y de crear un marco de actuación que refleje con claridad dicho compromiso y responsabilidad, se propone el establecimiento de medidas que permitan generar un contexto favorable y propicio para que la igualdad de género sea un

valor transversal del funcionamiento de la UNED, influyendo sobre la cultura de la organización.

- Las personas: Los resultados del diagnóstico realizado han puesto de manifiesto la existencia de desequilibrios de género, que afectan tanto a los/as estudiantes como al personal docente (PT) y al personal de administración y servicios (PAS). La única forma de garantizar la igualdad de oportunidades es iniciando un proceso intencional y planificado para integrar la dimensión de género en los modos de gestión de los recursos, de lo contrario el impacto sobre mujeres y hombres responderá a las inercias sociales que perpetúan las situaciones de desigualdad.

- Los procesos de trabajo: Para promover la igualdad de género es necesario adoptar una posición más activa, desde la cual se planifique de forma intencional las actuaciones a desarrollar para fomentar el logro de la misma. Para ello, la igualdad de género ha de ser nombrada e integrarse como un objetivo transversal en todos los documentos estratégico y el global de las actuaciones y políticas generales desarrolladas por la UNED.

Estos ámbitos de actuación se materializan en el Plan en una serie de objetivos y medidas concretas que se enuncian y deben complementarse con las responsabilidades y una temporalización de cada medida.

El II Plan de Igualdad (2023), aprobado en la reunión del Consejo de Gobierno celebrada el siete de marzo de dos mil veintitrés, se basa en los mismos principios jurídicos que el I Plan de Igualdad, incorpora medidas anteriores no llevadas a cabo y, además, pretende asegurar el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

A su vez, este Plan se alinea con el Plan Estratégico de la UNED 2019/2022 y se basa en las necesidades reales de la comunidad universitaria detectadas en el diagnóstico realizado para la elaboración del II Plan de Igualdad.

El Plan presenta cuatro ejes, nueve objetivos y cuarenta y cinco actuaciones:

- EJE 1. La cultura de la organización (2 objetivos y 10 actuaciones): La UNED debe ser una organización que impregne transversalmente su actividad con el compromiso por la igualdad y debe proyectar a la sociedad una imagen sin marcas de género que sirva como modelo de referencia. Para ello, se incorpora plenamente la perspectiva de género en sus estrategias y políticas, fortaleciendo las estructuras necesarias para ser un referente social de

buena gestión y buenas prácticas dirigidas a lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

•EJE 2. Buen gobierno (2 objetivos y 11 actuaciones): Los diversos diagnósticos realizados muestran que, tanto el PDI como el PAS conceden importancia a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, pero, paralelamente, apenas conocen las políticas de género impulsadas en la propia universidad y la actividad que desarrolla la Oficina de Igualdad. Este desconocimiento de las iniciativas institucionales a favor de la igualdad puede deberse a la falta de recursos humanos y económicos estructurales de la Oficina de Igualdad y a la necesidad de fomentar medidas que evidencien el compromiso de la UNED con la igualdad. Para que esta debilidad no ponga en riesgo el trabajo realizado y la continuidad futura de las políticas de igualdad se ha desarrollado este Eje.

•EJE 3. Formación (2 objetivos y 7 actuaciones): Los principales objetivos son el fortalecimiento, sistematización y expansión del esfuerzo formativo en igualdad tanto individual como colectivo de la comunidad universitaria a través del diseño de un plan de formación y el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión, con el fin de integrar la perspectiva de género como pilar fundamental de actuación en la UNED. La finalidad es que todo el personal de la UNED, progresivamente, esté formado en materia de igualdad de oportunidades, y en diferentes niveles en función de los puestos de trabajo a desarrollar.

•EJE 4. Procesos de trabajo: docencia, investigación y gestión (3 objetivos y 17 actuaciones): La finalidad de este eje es la captación y retención del talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género presente en la UNED e incentivando la matriculación de las mujeres en los estudios tradicionalmente masculinizados para reducir la segregación horizontal.

La Comisión de Igualdad, encargada de la negociación del II Plan de Igualdad, llevará a cabo las labores de seguimiento y evaluación.

2.4.7.2.Ámbito Centros Asociados a la UNED

Por último, no hay que olvidar el carácter necesario y obligatorio de un Plan de Igualdad, un instrumento de gran valor para una universidad, y que además del desarrollo en la legislación, viene avalado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, organismo que proporciona un servicio de asesoramiento a organizaciones y empresas en función de sus necesidades.

Este marco normativo no sólo dota de sentido la creación del Observatorio de Igualdad, sino que legitima y dota de importancia la realización de planes de igualdad en los diferentes centros educativos.

Destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), ya que su entrada en vigor supuso un mayor impulso al principio de transversalidad, proyectado así desde el amparo legal hacia diferentes esferas de la vida social, artística, personal y laboral de las mujeres. La Ley tiene un carácter finalista, en tanto que a partir de la eliminación de los obstáculos sociales y del despliegue efectivo del principio de igualdad, se pretende conseguir el enriquecimiento de la propia sociedad, contribuyendo con ello al desarrollo económico y al aumento de empleo. La Ley combina estrategias preventivas, dirigidas a evitar las conductas discriminatorias, con el compromiso de desarrollar políticas activas, tanto tutelares como promocionales que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad.

Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007, art. 17. El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante PEIEMH) recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años (2022-2025) en el que las universidades están implicadas en su desarrollo e implementación. En la UNED se ha aprobado el Plan estratégico 2023-2026, anteriormente el Plan estratégico 2019-2022, donde se indican las diferentes estrategias para alcanzar el objetivo del desarrollo sostenible nº5, la Igualdad.

Todos los documentos referentes a planes estratégicos, tanto de la universidad como del estado español, tienen como finalidad proporcionar a sus lectores/as las herramientas, tanto teóricas como metodológicas, necesarias para poder realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en cualquier Centro Asociado (CA) a la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), puesto que se compone de los objetivos y acciones a realizar por las diferentes administraciones públicas y por ende, por las administraciones públicas educativas, entre ellas, la universidad.

Para poder alcanzar este objetivo, se presentan todos los pasos que hay que seguir hasta llegar a la redacción del plan, el último paso para la elaboración de éste. En cada uno de esos pasos (redacción del compromiso, preparación del diagnóstico, redacción del diagnóstico, creación de la comisión y redacción del plan) se detalla la metodología a seguir para su realización, así como las claves teóricas para su óptima consecución en posteriores capítulos.

Para promover la igualdad de género es necesario adoptar una posición más activa, desde la cual se planifique de forma intencional las actuaciones a desarrollar para fomentar el logro de la misma. Para ello, la igualdad de género ha de ser nombrada e integrarse como un objetivo transversal en todos los documentos estratégico y el global de las actuaciones y políticas generales desarrolladas por la UNED. Estos ámbitos de actuación se materializan en el Plan en una serie de objetivos y medidas concretas que se enuncian y deben complementarse con las responsabilidades y una temporalización de cada medida.

Por ello, la UNED ha elaborado su II Plan de Igualdad enuncia “La UNED debe ser una organización que impregne transversalmente su actividad con el compromiso por la igualdad y proyectar a la sociedad una imagen sin marcas de género que sirva como modelo de referencia. Esto solo es posible si incorpora plenamente la perspectiva de género en sus estrategias y políticas, fortaleciendo las estructuras necesarias para ser un referente social de buena gestión y buenas prácticas dirigidas a lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.(www.uned.es) . Para ello, en su Eje nº 1, en cuanto a la cultura de la organización, se presta a visibilizar el compromiso de la UNED con la igualdad, precisamente a través de los centros asociados, en el que la UNED DENIA, forma parte de ellos.

2.5.Diagnóstico del Observatorio de igualdad

Como último concepto del marco teórico no se debe olvidar hacer constar una definición y descripción del caso de estudio, al igual que obtener la información de los diferentes contextos dentro marco geográfico de influencia, la Comunidad Valenciana, para profundizar en la diagnosis del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

2.5.1.Concepto de Observatorio

Los observatorios, según la RAE tienen dos acepciones: Lugar o posición que sirve para hacer observaciones; y Conjunto del personal que, en instalaciones adecuadas y con los instrumentos apropiados, se dedica a observaciones, principalmente astronómicas o meteorológicas. (Real Academia Española, s. f.)

Según la Revista Telos de la Fundación Telefónica, Albornoz, Luis A. y Herschmann, Micael (2007) estudian sobre el fenómeno de los observatorios adentrándose en sus antecedentes más lejanos durante los siglos XVIII y XIX. Pero estos observatorios eran meros recopiladores de datos, no como a partir de los años noventa que se dedican a observar, predecir y modificar el comportamiento de sectores, agentes y actividades relacionadas con la información, comunicación y cultura. Una gran variedad de observatorios emergió con dos perfiles: estadísticos y como espacios articuladores de la ciudadanía. Ramonet (2003) proponía a los observatorios como un quinto poder. Siguiendo a Albornoz, Luis A. y Herschmann, Micael (2007) en su artículo “Los observatorios de información, comunicación y cultura”, nos indica que,

En muchos de estos observatorios procuran intervenir –a través de la elaboración de diagnósticos, el seguimiento del comportamiento de uno o más sectores, la evaluación y planificación de planes y proyectos en los lineamientos de las políticas públicas que afectan a uno o varios sectores de información, la comunicación y la cultura; constituyéndose en una suerte de *think tank*. (p. 4)

Precisamente el perfil de este Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA va encaminado a ser apoyo de las diferentes políticas públicas de igualdad de la Marina Alta. En sus consideraciones finales Albornoz, Luis A. y Herschmann, Micael (2007) comentan que a nivel académico se refleja el interés por parte de los científicos sociales en comprender las relaciones entre la economía, cultura y procesos sociales. La creación de observatorios responde a una diversidad de intereses

y cuestiones en juego. Para conocer si el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA es un organismo único o bien, con características diferentes a los demás observatorios de la Comunidad Valenciana, se presenta una comparativa entre los diferentes Observatorios y poder comprender y extraer la verdadera naturaleza del organismo Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

2.5.2.Comparativa Observatorios Comunidad Valenciana

La comparación sobre el objeto de estudio que ocupa esta investigación se considera fundamental, debido a la variedad de Observatorios que se encuentran en la Comunidad Valenciana y en sus universidades, así como su naturaleza y objeto que revisten de diferentes finalidades en materia de igualdad, en concreto, por ser el objeto de nuestro estudio.

Enunciamos a continuación los diferentes Observatorios de la Comunidad Valenciana:

•OBSERVATORIOS COMUNIDAD VALENCIANA

Observatorio valenciano para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio.

En 2022, se crea el Observatorio Valenciano para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio como órgano colegiado de carácter consultivo, propositivo y participativo de la Generalitat y las entidades que trabajan con los colectivos de la diversidad. Recogidas sus funciones en el artículo 3 del Decreto 20/2022 de 4 de marzo, del Consell, de creación del Observatorio valenciano para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio (2022):

a) Buscar y analizar información que sirva para mejorar la toma de decisiones, la planificación y la evaluación de las políticas públicas de igualdad del trato, no discriminación y prevención de los delitos de odio.

b) Realizar el seguimiento, la evaluación y la revisión de los objetivos y actuaciones establecidas en la Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio, a través de informes anuales y un informe final.

c) Solicitar, proponer y elaborar estudios o informes sobre temas de interés para la política de igualdad de trato, no discriminación y prevención de los delitos de odio.

d) Asesorar sobre igualdad de trato y no discriminación a las diferentes Consellerías de la Generalitat Valenciana, cuando así lo soliciten.

e) Formular recomendaciones a las administraciones públicas valencianas sobre asuntos relativos a la igualdad de trato, no discriminación y prevención de los delitos de odio.

f) Promover iniciativas y actuaciones en favor de la igualdad de trato, la lucha contra discriminación y la prevención de los delitos de odio.

g) Difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de los indicadores relativos a la igualdad del trato y no discriminación, así como sobre la memoria de las víctimas de situaciones de discriminación y delitos de odio.

•UNIVERSIDADES PÚBLICAS COMUNIDAD VALENCIANA

Cuadro 2. Universidades públicas Comunidad Valenciana

Universidad de Alicante	Unidad de Igualdad
	Observatorio de Igualdad
Universidad de València	Instituto Universitario de Investigación en Estudios de Género (IUIEG) de la UA.
	Unidad de Igualdad
Universidad Jaume I	Observatorio de Igualdad
	Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUED)
Universidad Politécnica de València	Unidad de Igualdad
	Fundación Isonomia
Universidad Miguel Hernández de Elche	Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género
	Unidad de Igualdad
	Observatorio de Masculinidades

Fuente: Elaboración propia

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Desde 2008, la Universidad de Alicante dispone de una Unidad de Igualdad en la que se encuentra el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante.

En el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante de 25 de marzo de 2021, se adecua el Reglamento de la Unidad de Igualdad (2021) a las nuevas estructuras organizativas. En el Artículo 2 se describen las funciones de la Unidad de Igualdad de la UA:

a) Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la universidad.

b) Promover la transversalidad de género en todas las políticas universitarias.

c) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.

d) Impulsar campañas de sensibilización e información en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidas a la comunidad universitaria.

e) Informar y asesorar a los órganos de gobierno, servicios y unidades en materia de igualdad.

f) Promover la participación de la UA en convocatorias públicas con el objetivo de captar recursos económicos externos que contribuyan al desarrollo de las políticas institucionales de igualdad de género.

g) Coordinar los trabajos de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad de la Universidad previa realización de un diagnóstico de la situación de igualdad de género en los diferentes colectivos y estructuras de la Universidad.

h) Otras funciones en materia de igualdad de las que deba responsabilizarse según la legislación vigente.

En 2012, se crea el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UA. En el artículo 6, del Reglamento de la Unidad de Igualdad (2021) hace referencia a los objetivos del Observatorio, que son:

a. Mantener actualizadas las estadísticas relativas a la posición de mujeres y hombres en la UA de todos los colectivos y en todos los ámbitos de actividad de la universidad.

b. Realizar informes que permitan establecer un diagnóstico sobre el estado de la igualdad de género en la UA, y que facilitarán la elaboración de los sucesivos planes de igualdad.

c. Elaborar estudios específicos y emitir informes sobre la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en la UA, a petición de cualquier órgano de gobierno de la UA.

Adicionalmente, el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres sirve para:

1. Evaluar los efectos producidos con la implementación de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la UA.

2. Visibilizar a las mujeres y sus experiencias en la UA.

3. Cuantificar las desigualdades de género en la UA.

Desde 2014, la Universidad de Alicante también cuenta con el Instituto Universitario de Investigación en Estudios de Género (IUIEG) de la UA. Es una unidad dedicada a la investigación científica en materia de Estudios de Género, Feministas y de las Mujeres desde el punto de vista teórico y práctico, al estudio de su repercusión en los distintos campos de las Ciencias, así como a incentivar su proyección en la sociedad mediante la transferencia de resultados (*Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género (IUIEG)*, s. f.).

Sus competencias principales en el seno de la comunidad universitaria son:

➤ Proponer y desarrollar programas de investigación científica y técnica en el ámbito de los Estudios de Género, Feministas y de las Mujeres.

➤ Coordinar las iniciativas que ya están en marcha e impulsar nuevas líneas de investigación interdisciplinar en materia de género.

➤ Favorecer la colaboración y la formación de equipos de investigación en materia de género.

➤ Impulsar la investigación individual a través de la concesión de ayudas.

➤ Promover la formación de personal investigador, por medio del Programa de Doctorado Interuniversitario de Estudios Interdisciplinares de Género y de cursos de especialización.

➤ Establecer relaciones de cooperación científica con Institutos Universitarios nacionales, de la Unión Europea e internacionales.

➤ Difundir y realizar la transferencia de resultados de sus investigaciones en materia de Estudios de Género, Feministas y de las Mujeres, a través de sus publicaciones: la revista Feminismo/s y la colección de monografías Lilith.

➤ Proporcionar asesoramiento científico y técnico a personas físicas o entidades públicas o privadas en el ámbito de sus competencias.



UNIVERSIDAD DE VALÈNCIA

La Universidad de València dispone, desde 2007, de una Unidad de Igualdad (s. f.-c). Entre sus principales funciones, destacan:

Elaboración y desarrollo de los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la Universidad:

➤ Políticas de Personal: Conciliación y Corresponsabilidad, formación, acceso y carrera profesional y prevención de riesgos.

➤ Políticas para los Procesos Clave universitarios: Enseñanza, Investigación, Innovación y Transferencia.

➤ Gobernanza universitaria en igualdad y coordinación de las acciones específicas que puedan poner en marcha los diferentes órganos, centros y servicios.

➤ Difusión de la Cultura de la Igualdad: Talleres, Debates, Conferencias... que mejoran la percepción universitaria y social acerca de la necesidad de incorporar el valor de la igualdad entre hombres y mujeres.

➤ También desde la Unidad de Igualdad de la Universidad de València se atienden:

➤ Las denuncias de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y sexista que se sufren en el seno de la comunidad universitaria en las relaciones entre PAS, PDI o Alumnado.

➤ A las víctimas de violencia de género para protegerlas de su pareja o expareja dentro de las dependencias de la UV y también en otras necesidades académicas y psicológicas.

La Unidad de Igualdad cuenta con un Observatorio de Igualdad (s. f.-b), herramienta para visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

El Observatorio para la Igualdad tiene como objetivos generales:

1. Visibilizar la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, a través de la elaboración y publicación de informes.

2. Realizar un seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad de los que se ha dotado la UV.

3. Contribuir a la transversalización de las políticas de igualdad.

4. Relaciones con instituciones externas, y redes de las que forma parte la Unidad de Igualdad.

Sus funciones son:

➤ La elaboración y actualización de indicadores de igualdad para los tres colectivos que componen la comunidad universitaria: PAS, PDI y estudiantes.

➤ Elaboración y difusión de informes que visibilicen la desigualdad y discriminación en el seno de la universidad.

➤ Realizar una medición ajustada a los indicadores propuestos, que permita el seguimiento y evaluación de la consecución de los objetivos y medidas planteadas en los Planes de Igualdad.

➤ Comprobar que la totalidad de las estadísticas de la universidad que afecten a personas estén desagregadas por sexo y colaborar en la construcción de indicadores útiles para la evaluación del impacto de género a todos los niveles.

➤ Asesorar a centros y servicios de la universidad en cómo realizar informes de impacto de género y cómo incorporar la perspectiva de género en su área de trabajo.

➤ Responder a las peticiones externas (organismos de igualdad de otras instituciones públicas vinculadas) de datos estadísticos de la UV.

➤ Gestionar el sitio web que permita la divulgación de la información y análisis elaborados sobre igualdad entre hombres y mujeres.

➤ Gestionar el sitio web de la Red de Universidades para la Igualdad de Género la Excelencia universitaria.

A su vez, también cuenta, desde 1994, con el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUED) (s. f.-a) que tiene como objetivos:

➤ Promover Proyectos de Investigación interdisciplinar.

➤Potenciar nuevas líneas de investigación feminista y favorecer la colaboración y formación de equipos de investigación.

➤Ofrecer cursos de Grado y Postgrado y programas de Tercer Ciclo desde una perspectiva interdisciplinar.

➤Organizar cursos para el profesorado universitario y no universitario, con el objetivo de lograr una actualización científica, revisar materiales didácticos en uso e impulsar la creación y utilización de materiales no sexistas.

➤Colaborar y asesorar a las instituciones académicas educativas para incluir contenidos no sexistas en todas las áreas curriculares de la enseñanza no universitaria y favorecer acciones tendentes a la coeducación.

➤Establecer relaciones de cooperación científica con otros Institutos Universitarios nacionales e internacionales, así como con entidades y centros afines.

➤Mantener y afianzar las relaciones con otras instituciones no académicas.

➤Difundir las actividades y estudios del IUED a través de publicaciones periódicas, organización de seminarios y conferencias y participación en congresos.

➤Contratar con entidades públicas y privadas o con personas físicas la realización de actividades relevantes de interés científico, técnico o académico, así como cursos de especialización, actualización o formación.

En septiembre de 2018, la Unidad de Igualdad de la UV asume la coordinación de RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria)

RUIGEU (s. f.) reúne todas las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las universidades públicas españolas y aquellas privadas que soliciten adhesión.

Sus objetivos son:

1.Comunicación, difusión y colaboración

2.Elaboración de propuestas, escritos e informes

3.Representación colectiva y establecimiento de vínculos

La Unidad de Igualdad de la Universidad Jaume I (s. f.), creada en 2010, es el órgano responsable de dirigir, supervisar y evaluar todas las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que se desarrollan en la Universidad. Tiene como objetivos:

- Eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Fomentar la igualdad plena entre unas y otros.
- Integrar el estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- Fomentar la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, la inclusión en los planes de estudio que corresponda, de enseñanzas en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.
- Las funciones, dirigidas a toda la Comunidad Universitaria, de la Unidad de Igualdad son:
 - Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, en todos los ámbitos de la Universidad.
 - Promover la implantación de la transversalidad de género en todas las políticas universitarias.
 - Instar para que todos los datos estadísticos que se elaboren o se publiquen desde la Universidad, referentes al PDI, al PAS y al estudiantado, estén desagregados por sexos.
 - Elaborar, implementar, hacer el seguimiento y evaluar los planes de igualdad de la UJI, previa realización de un diagnóstico de la situación en materia de igualdad, de las diferentes estructuras, áreas y colectivos de la Universidad.
 - Promover la docencia y la investigación en materia de igualdad de género.
 - Impulsar campañas de sensibilización y de información en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidas al PDI, al PAS y al estudiantado de la Universidad.
 - Informar sobre los planes de estudio para garantizar lo establecido en la legislación vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

➤ Informar y asesorar a los órganos de gobierno y a las comisiones de la Universidad en materia de políticas de igualdad y en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

➤ Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, en las normas internas de la Universidad y en la reforma de los Estatutos y participar de forma efectiva en su redacción.

➤ Impulsar la transferencia del conocimiento en materia de género e igualdad de oportunidades desde la Universidad a la sociedad.

➤ Difundir las actividades que se lleven a cabo.

En 2002, la Universitat Jaume I crea la Fundación Isonomia como resultado de proyectos adscritos a distintas iniciativas Comunitarias de Empleo del Fondo Social Europeo y de programas de la Comisión Europea, desarrollados, desde 1995.

La Fundación Isonomia (s. f.-a) es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, cuyo fin principal consiste en promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de otros colectivos sociales, económica, laboral, educativa y culturalmente desfavorecidos o susceptibles de sufrir discriminación, en todos los ámbitos de la vida de las personas, con la finalidad de contribuir a una sociedad más justa y más igualitaria.

➤ Sus principales objetivos son:

○ Promover la formación en igualdad de género: grado, postgrado, así como la formación continua de capacitación y de reciclaje.

○ Valorar el impacto de la desigualdad entre mujeres y hombres y diseñar alternativas que permitan minimizar sus consecuencias en los diferentes ámbitos de intervención: empresas, instituciones y organizaciones.

○ Facilitar, incorporando la perspectiva de género, la investigación y el desarrollo de ideas innovadoras y la articulación de nuevos modelos de referencia.

○ Crear foros de interlocución y diálogo en materia de igualdad.

○ Asesorar y orientar a las organizaciones —públicas o privadas— para la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres como criterio de calidad.

○Realizar diagnósticos, asesorar, entrenar y supervisar a las organizaciones —públicas y privadas— para la implantación de planes de igualdad, realizando evaluaciones de sus impactos y auditorías de calidad en materia de igualdad efectiva.

○Contribuir a la implantación y al desarrollo de las políticas de igualdad en cualquier ámbito donde se desarrolle la vida de las personas.

Por último, está el Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género, creado por el Decreto 58/2009, de 17 de abril, del Consell, por el que se crea el Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género (2009) que se ocupa de organizar actividades y fomentar el debate, dentro de la Universidad, alrededor de temas feministas y de género, promoviendo la investigación en torno a tales cuestiones, todo ello desde la ideología y praxis de la igualdad en sentido amplio, es decir, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre los individuos.

De este modo, tiene como funciones la investigación y el debate en torno a los temas feministas y de género, promoviendo su difusión a través de sus ediciones, así como la organización de actividades culturales vinculadas a los estudios de las mujeres. Asimismo, manifestará su solidaridad y compromiso público respecto a aquellas actuaciones y acciones que considere oportuno.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALÈNCIA

Corresponde a la Unidad de Igualdad el asesoramiento, coordinación y evaluación de las políticas de Igualdad y no discriminación, adoptadas en el marco de la Universidad (*Unidad de Igualdad UPV*, s. f.).

La Unidad de Igualdad empezó a funcionar en junio de 2012 con el objetivo de dar soporte técnico tanto a la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad como al proceso de implementación, seguimiento y evaluación. La Unidad de Igualdad es responsable de coordinar las acciones de fomento de la igualdad en la comunidad universitaria con la finalidad última de contribuir a una sociedad igualitaria y favorecer la consolidación de una cultura no discriminatoria en la cual la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva.

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

La Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche se aprueba en el Consejo de Gobierno de 4 de febrero de 2009 (Acuerdo de aprobación de la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández, 2009) con las siguientes funciones:

➤ Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

➤ Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.

➤ Impulsar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.

➤ Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que trabajan en la Universidad.

➤ Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de actuación.

➤ Cualquier otra que le sea encomendada por los órganos de gobierno, representación y asesoramiento de la UMH, o sea consustancial a la misión y objetivos de la Unidad de Igualdad.

Por otro lado, la Universidad Miguel Hernández, dispone desde 2019, del Observatorio de las Masculinidades (s. f.) que se configura como un espacio amplio que pretende abordar la cuestión masculina a diferentes niveles como el científico-académico, el activista, el profesional y el social, desde la perspectiva de género y con enfoque feminista. Tiene cuatro líneas de acción:

➤ Actividades de Investigación

➤ Actividades Formativas

➤ Actividades de Divulgación

➤ Publicaciones Masculinidades, Igualdad y Género

Su objetivo principal es:

➤ Crear un lugar de encuentro y de generación colectiva de conocimiento científico abierto sobre una vertiente de los estudios sobre masculinidades.

Y sus objetivos específicos:

➤ Visibilizar este campo de estudio entre el alumnado, el profesorado y personal investigador del ámbito universitario.

➤ Fomentar la realización de investigaciones en el campo de los estudios de género y los estudios de masculinidades.

➤ Promover la publicación de materiales didácticos y científicos sobre masculinidades con perspectiva de género.

➤ Realizar y dar a conocer actividades formativas y divulgativas en RRSS y medios de comunicación sobre masculinidades.

➤ Ofrecer una mirada global y holística en este innovador campo de estudio tanto a nivel nacional como internacional.

➤ Desarrollar actuaciones que generen conocimientos que nos permitan seguir avanzando en relación con la igualdad de género, centrándonos en las potencialidades de las masculinidades igualitarias.

➤ Introducir la reflexión sobre la masculinidad desde la perspectiva de género en las políticas de igualdad y los Planes de Igualdad de las universidades.

➤ Propiciar la conexión entre disciplinas que abordan la masculinidad desde diferentes ámbitos.

➤ Favorecer la creación de redes interuniversitarias e interinstitucionales de estudios de masculinidades a nivel estatal e internacional.

➤ Potenciar la realización de investigaciones empíricas a través de TFG, TFM y Tesis Doctorales sobre masculinidades.

➤ Reproducir el conocimiento sobre masculinidades a través de publicaciones o actuaciones tanto científicas (revistas, artículos, libros, jornadas, etc.) como de carácter social o divulgativo.

➤ Resaltar la importancia científica y social del conocimiento riguroso sobre la identidad masculina en este periodo socio histórico concreto.

➤ Favorecer la implementación de medidas y políticas de igualdad que funcionen de manera más efectiva en fenómenos de vital importancia y a la hora de construir sociedades más igualitarias y libres de violencias: violencias masculinas, negación de las emociones, reproducción de un género en obsolescencia, etc.

➤ Estimular la percepción entre los hombres de que otras formas de ser varón son posibles y que el modelo de masculinidad tradicional-hegemónica, todavía muy vigente, aunque con ciertas grietas, está obsoleto y no tiene sentido en el siglo XXI.

➤ Promover la creación de colectivos de hombres igualitarios entre la ciudadanía.

●UNIVERSIDADES PRIVADAS COMUNIDAD VALENCIANA

UNIVERSIDAD EUROPEA DE VALENCIA

En 2018, se crea el Observatorio de Género de la Universidad Europea, con el fin promover la igualdad real y fomentar la conversación en torno a esta cuestión, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la Universidad (*Observatorio de Género de la Universidad Europea*, s. f.).

Su función es analizar, visibilizar y sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general sobre la desigualdad de género. Mediante acciones de sensibilización, formación, debate e investigación tiene como misión visibilizar el papel de la mujer y la desigualdad de género.

●UNED

Cuadro 3. Observatorios UNED

UNED	Oficina de Igualdad
	Centro de Estudios de Género
CA UNED CANTABRIA	Observatorio de Igualdad de Oportunidades
CA UNED DÉNIA	Observatorio de Igualdad

Fuente: Elaboración propia

La UNED creó, en el año 2009, su Oficina de Igualdad y el Centro de Estudios de Género. La Oficina de Igualdad de la UNED, es la oficina encargada de velar por el cumplimiento en materia de igualdad, de incorporar estos valores en los objetivos estratégicos de la universidad y de fomentar la participación de la comunidad universitaria en materia de igualdad, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (*Oficina de Igualdad de la UNED*, s. f.).

La UNED asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta la situación en

que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

La Oficina de Igualdad se hace cargo y potencia la gestión y promoción de las políticas de igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres y para todas aquellas personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Funciones:

➤Promocionar la igualdad y la no discriminación, incorporando los valores de igualdad entre mujeres y hombres como objetivos estratégicos de nuestra Universidad.

➤Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad proponiendo, en su caso, las medidas preventivas y correctoras que se consideren necesarias para asegurar el principio de igualdad.

➤Definir e implantar el Plan de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la UNED, auspiciando la participación de las organizaciones sindicales más representativas.

➤Coordinar las acciones necesarias con el objeto de impulsar la investigación en materia de igualdad de género a través del Instituto Universitario de Estudios de Género.

➤Gestionar y coordinar los diferentes recursos necesarios para la correcta ejecución de la política de Igualdad de la UNED, fomentando la formación en materia de igualdad.

➤Consolidar la Oficina de Igualdad como el foro adecuado de participación de la comunidad universitaria en materia de igualdad, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

➤Llevar a cabo otras acciones de coordinación, asesoramiento, estudio, divulgación, promoción, etc., de la igualdad por encargo de los Órganos de gobierno de la Universidad.

El Centro de Estudios de Género (CEG) de la UNED, tiene por objeto coordinar e impulsar las actividades docentes e investigadoras directamente relacionadas con la materia de igualdad de género, partiendo de la premisa básica de que la perspectiva de género es una pieza clave en la formación y la investigación universitaria de cualquier área del conocimiento científico (UNED, s. f.)

La función general del CEG es la de promover, potenciar y coordinar todas las actividades sobre investigación científica y técnica, así como la asesoría y enseñanza especializada en las áreas de conocimiento relacionadas con la igualdad de género.

Funciones del CEG:

- La investigación de estudios feministas y de género con equipos de carácter multidisciplinar. El CEG lleva a cabo la promoción, y coordinación de proyectos sobre estudios feministas y de género. Promueve proyectos de carácter multidisciplinar, la investigación avanzada, la formación de investigadores cualificados, la cooperación con otros centros de investigación y la promoción de la investigación en todos los ámbitos de acción y presencia de la UNED.

➤ La docencia de estudios de género que comprende:

- Máster oficial y Doctorado de estudios de género. Promoción del estudio y la investigación en género, así como la formación de expertos/as y especialistas mediante docencia e investigación en tercer ciclo.

- Incorporación de la perspectiva de género en todas las titulaciones de la UNED.

- El CEG diseña cursos que promueven el conocimiento y difusión de los principios que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- En colaboración con otras entidades públicas y privadas, se elaboran cursos que desarrollan líneas que se consideran prioritarias, incluyendo cursos de verano, títulos propios, cursos de formación del profesorado y educación permanente, así como talleres.

➤ Exposiciones y manifestaciones artísticas.

- Difusión de temas de género: El CEG, a través del Servicio de publicaciones de la UNED y de la programación audiovisual, promueve la difusión de los conocimientos de género y de las investigaciones realizadas en este campo, así como la elaboración y publicación de material didáctico.

- Premio Elisa Pérez Vera: La UNED convoca el premio Elisa Pérez Vera sobre estudios feministas, de las mujeres o de género con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL CENTRO ASOCIADO UNED CANTABRIA

En el curso 2018-2019, el Centro Asociado a la UNED en Cantabria, crea el Observatorio de Igualdad de Oportunidades (s. f.) con el objetivo de eliminar todas aquellas barreras tanto físicas, sociales y jurídicas que supongan un menoscabo de los derechos inherentes a las personas y

adoptar medidas encaminadas a garantizar la plenitud de derechos en condiciones de igualdad. El Observatorio pretende contribuir a la erradicación, o al menos, la minimización, o incluso, la simplificación de la discriminación o desigualdad, contribuyendo a desarrollar una sociedad más equitativa, justa y agradable, con una convivencia respetuosa, donde imperen valores como la solidaridad y enriquecimiento social.

Entre estas medidas de igualdad destacan las de acción positiva, dirigidas a aquellos colectivos que, por determinadas circunstancias tienen una situación más desfavorable que el resto, necesitan una atención especial de los poderes públicos, eliminando cualquier tipo de discriminación y poniendo en marcha acciones correctoras o compensatorias.

La función del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades del Centro Asociado de la UNED en Cantabria es:

- Conocer e identificar los colectivos vulnerables, generando estudios y analizando realidades.
- Sensibilizar a la sociedad, visibilizándolos y difundiendo su conocimiento.
- Enriquecer sus posibilidades de mejora, formando y perfeccionando los agentes y los medios que contribuyan a ella.
- Valorar el trabajo que se realice en su favor, mediante el reconocimiento público de personas, colectivos y programas.
- Focalizar las necesidades y, de ese modo, optimizar la efectividad de la intervención.

OBSERVATORIO DE IGUALDAD DEL CENTRO ASOCIADO UNED DÉNIA

En el curso 2012/2013 se crea el Observatorio de Igualdad de la UNED DÉNIA, respaldado por la UNED, como un órgano técnico-especializado de carácter transversal, a disposición de las entidades públicas, para diseñar e implementar acciones y medidas que les permitiera impulsar y promocionar la igualdad en los municipios de la Marina Alta y Baixa de la provincia de Alicante (*Observatorio de Igualdad*, s. f.-a).

Para llevar a cabo estas medidas, el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA parte de la realización de estudios en profundidad y análisis de datos que permiten adquirir un conocimiento completo de cuáles son las necesidades reales en materia de igualdad, tanto municipales como

comarcales, en empresas públicas y privadas, Tercer sector, Entidades territoriales, Agentes sociales y Universidades.

De los resultados obtenidos se han elaborado diversos Planes (ver Anexo 4: relación de actividades), con unas medidas ajustadas a las necesidades detectadas en las políticas públicas municipales, que han servido como hoja de ruta para conseguir una mejora de las mismas, siempre atendiendo a la perspectiva de género.

- Planes de Igualdad
- Planes de diversidad sexual
- Planes de Infancia y Adolescencia
- Planes de acción para ciudades amigables con las personas mayores
- Planes integrales Agenda 2030.

También es función del Observatorio, llevar a cabo su implementación, seguimiento y evaluación de dichos Planes.

La formación en igualdad es una acción primordial a llevar cabo en todos los ámbitos. El Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, está formado por personas expertas en Igualdad, con formación en diferentes disciplinas académicas, que diseñan programas formativos en igualdad dirigidos a todas las áreas municipales.

- Igualdad y deporte
- Coeducación
- Conciliación y corresponsabilidad
- Prevención e intervención en Violencia de Género.
- Formación en Igualdad para Asociaciones
- Diversidad sexual
- Igualdad y Agenda 2030
- Planes de Igualdad
- Igualdad y Salud
- Inmigración y extranjería

➤ Políticas de Igualdad y estrategias.

Otra función del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, es la investigación y participación en proyectos relacionados con la Igualdad, la diversidad afectivo-sexual, la economía y la sociedad, con el objetivo de favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres a través de la investigación, la formación, la sensibilización, el empoderamiento de las mujeres, la cooperación y la incorporación de enfoque integrado de género.

Se han llevado a cabo estudios sobre ocupación, formación y el tejido empresarial de municipios, creando un foro de debate permanente sobre la igualdad, la diversidad afectivo-sexual, la economía, la sociedad y el mundo laboral.

En pro de sensibilizar a la sociedad a través de la coeducación y el respeto a la diversidad, se lleva a cabo una investigación en las aulas de infantil y primaria que da paso al proyecto coeducativo, Coe y Duca. Se elabora material didáctico acorde a las necesidades detectadas y ajustada a la edad del alumnado de infantil y de primaria con el compromiso de avanzar hacia una escuela libre de prejuicios y estereotipos de género, fomentando siempre el respeto a la individualidad y a la diversidad de todas las personas.

Durante el curso escolar, el Observatorio de Igualdad realizar acciones conjuntas con el CA UNED DÉNIA para visibilizar el papel de la mujer en la Universidad, así como sensibilizar a toda la comunidad universitaria, alumnado, profesorado y PAS.

La difusión de los resultados de las investigaciones, así como las actividades realizadas, se gestiona desde la página web de la UNED DÉNIA.

El Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, fomenta el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, adoptados el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas, profundizando en los cambios y transformaciones que está teniendo nuestra sociedad, en especial los factores de riesgo de exclusión social.

Y se impulsa la participación y cooperación entre Instituciones y Empresas públicas y privadas, Tercer sector, Entidades territoriales, Agentes sociales y Universidades.

Cuadro 4. Unidades de Igualdad Universidades

UNIDADES DE IGUALDAD	Cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Transversalidad de género en todas las políticas universitarias.	Perspectiva de género en la docencia y la investigación.	Campañas de sensibilización, información y formación en igualdad a la comunidad universitaria.	Informar y asesorar a los órganos de gobierno, servicios y unidades.	Participación en convocatorias públicas	Elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad de la Universidad.	Atención a las denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y sexista.	Asistencia a las víctimas de VIOGEND.	Datos estadísticos desglosados por sexo	Difusión de resultados y actividades
UA	X	X	X	X	X	X	X				
UV	X	X						X	X		
UJI	X	X	X	X	X		X			X	X
UPV	X	X	X				X				
UMH	X	X					X				
UNED	X	X	X	X	X		X				

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5. Observatorios de Igualdad Universidades

OBSERVATORIOS DE IGUALDAD	Estadísticas y análisis de todos los colectivos y ámbitos de la Universidad.	Perspectiva de género en la investigación.	Diagnóstico sobre el estado de la igualdad de género en la Universidad.	Estudios específicos e informes sobre la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.	Visibilizar a las mujeres y sus experiencias en la Universidad. Sensibilizar en materia de igualdad.	Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad de las Universidades.	Contribuir a la transversalización de las políticas de igualdad.	Relaciones con instituciones externas. Red universitaria.	Asesorar a centros y servicios de la universidad.	Actividades formativas. Divulgación de estudios, investigaciones, y análisis elaborados sobre igualdad entre hombres y mujeres.
UA	X		X	X	X	X				
UV	X		X	X		X	X	X	X	X
UEV				X	X					X
				Fomentar la investigación en materia de género y nuevas	Visibilizar el estudio de las masculinidades en el ámbito	Introducir la reflexión sobre la masculinidad en	Introducir la reflexión sobre la masculinidad en las	Creación de redes interuniversitarias e interinstitucionales de	Co-nexión entre disciplinas que abordan la	Actividades formativas. Divulgación de estudios, investigaciones

				masculinidades.	universitario	Planes de Igualdad	políticas de Igualdad.	estudios de masculinidad.	masculinidad	s, y análisis elaborados sobre masculinidades.
UMH (MASC.)				X	X	X	X	X	X	X
	Análisis de estadísticas municipales y comarcales	Perspectiva de género en todos los proyectos y Planes	Diagnóstico sobre el estado de la igualdad de género en municipios, empresas y Tercer Sector.	Estudios específicos e informes sobre la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en municipios, empresas y Tercer Sector.	Visibilizar a las mujeres y sus experiencias en la Universidad. Sensibilizar en materia de igualdad.	Elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de diferentes Planes municipales, empresas y Tercer Sector.	Contribuir a la transversalización de la igualdad en las políticas municipales. Fomentar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.	Relaciones y colaboraciones con instituciones externas.	Asesorar a entidades públicas, privadas y Tercer Sector.	Actividades formativas. Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones, y análisis elaborados sobre igualdad entre hombres y mujeres.

UNED DÉNIA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 6. Institutos Universitarios de Género

INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE GÉNERO	Investigación científica y técnica en estudios de género, feminista y Mujer.	Impulsar nuevas líneas de investigación de género.	Becas para promover la investigación individual.	Formación en igualdad al personal investigador	Cooperar con otros Institutos de Género Universitarios	Difundir resultados de las investigaciones	Formación y asesoramiento científico y técnico a personas físicas, entidades públicas y privadas.	Colaborar y asesorar a otras instituciones educativas no universitarias.	Supervisión de diagnósticos y Planes de Igualdad.	Implementación de políticas públicas.
UA	X	X	X	X	X	X	X			
UV	X	X		X			X	X		
UJI	X					X				
UJI (FUNDACIÓN ISONOMIA)	X	X		X			X		X	X
UNED	X	X		X	X	X	X			

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7. Servicios Igualdad UNED

UNED		
	Recurso	Misión
UNED	Oficina de Igualdad	–Promoción de la Igualdad de Género en la Universidad. –Cumplimiento de la legislación en materia de Igualdad. –Plan de Igualdad UNED –Investigación sobre igualdad de género. –Formación en Igualdad. –Participación de la Comunidad Universitaria. –Coordinación, asesoramiento, estudio, divulgación..., de la igualdad.
	Centro de Estudios de Género.	–Investigación, estudios feministas y de género. –Formación de investigadores/as. –Cooperación con otros centros de investigación. –Perspectiva de género en todas las titulaciones. –Exposiciones y manifestaciones artísticas. –Difusión de temas de género

		–Premio Elisa Pérez Vera
UNED CANTABRIA	Observatorio de Igualdad de Oportunidades	–Identificación de los colectivos vulnerables. –Sensibilización de la sociedad. –Investigación sobre colectivos vulnerables. –Formación de agentes. –Reconocimiento de personas, colectivos y programas que ayuden a los colectivos vulnerables. –Focalización de las necesidades de los grupos vulnerables.
UNED DÉNIA	Observatorio de Igualdad	–Diagnóstico sobre el estado de la igualdad de género en municipios, empresas y Tercer Sector. –Estudios específicos e informes sobre la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en municipios, empresas y Tercer Sector. –Elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de diferentes Planes municipales, empresas y Tercer Sector. –Análisis de estadísticas municipales y comarcales –Perspectiva de género en todos los proyectos y Planes. –Visibilidad a las mujeres y sus experiencias en la Universidad. –Sensibilización en materia de igualdad. –Transversalización de la igualdad en las políticas municipales. –Fomento del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

		–Colaboración y convenios con instituciones externas. –Asesoramiento a entidades públicas, privadas y Tercer Sector. –Actividades formativas en materia de igualdad de género. –Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones, y análisis elaborados sobre igualdad entre mujeres y hombres. –Realización de informes de Impacto de género en las diferentes administraciones públicas –Auditorías laborales de género
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Después de esta comparativa resalta el carácter diferenciador del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA, el cual, sirve como impulsor y soporte a las diferentes administraciones públicas del entorno y área de influencia. Exponemos a continuación una fotografía de lo que el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA es internamente.

2.5.3.Contexto normativo para el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA

En este apartado se expone la justificación jurídica y teórica para la creación del Observatorio de Igualdad del Centro Asociado de la UNED DÉNIA.

A lo largo de los años y desde diferentes organismos a escala mundial, se han venido impulsando estrategias para eliminar cualquier tipo de desigualdad entre mujeres y hombres. Éstas se han traducido en textos normativos, y posteriormente materializados mediante la implementación de políticas públicas en materia de igualdad, que tengan su reflejo también en el ámbito privado.

Nos referimos al contexto en el que se enmarcan las principales directrices existentes a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico, que se han ido adaptando a las nuevas realidades sociales, para la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de género.

A continuación, exponemos los principales avances en materia normativa de igualdad a nivel internacional, nacional, autonómico y universitario; los cuales representan la justificación jurídica que hemos desarrollado a lo largo de este estudio para conocer la constitución y nacimiento del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA, como órgano dinamizador e impulsor de acciones para impulsar la igualdad desde el ámbito académico y social.

- Ámbito internacional: La preocupación por las situaciones de desigualdad y discriminación, ha sido una constante en las hojas de ruta de las organizaciones internacionales. La Carta Fundacional de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sienta las bases en su art 8, indicando que, en la Organización no se establecerán restricciones en cuanto a la elegibilidad de mujeres y hombres para participar en condiciones de igualdad, y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios.

A partir de la Carta se comienza a trabajar en la Declaración de Derechos Humanos, la cual se adopta en 1948 que: “Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”. Declaración Universal de Derechos Humanos (Art 1)

Texto posterior, de indudable importancia, es el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles del año 1966, que refuerza aquel reconocimiento primigenio, de una igualdad formal y en el que se impide la legitimación de cualquier tipo de discriminación.

En el año 1967 la resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de la Asamblea General de la ONU, proclama la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Ampliando el enfoque desde el ámbito jurídico, hacia los ámbitos sociales, culturales y económicos. Esta Declaración será la precursora de la Convención, jurídicamente vinculante de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o CETFDCM (también conocida como CEDAW).

España la ratificó en 1983, entrando en vigor en 1984. En este texto jurídico se destaca la igualdad entre hombres y mujeres como principio jurídico universal. Además, se reconoce la persistencia de situaciones específicas de discriminación y el mantenimiento de estereotipos por razón de género que se perpetúan en el tiempo. Insta a los Estados Miembros a:

- Promover medidas de carácter garantista dirigidas a las mujeres para facilitar el disfrute de los derechos económicos y sociales en igualdad de oportunidades que los hombres.
- Adoptar las medidas adecuadas para impedir discriminaciones por razón de género.

Así mismo se comienza a hablar sobre adoptar un orden protector con el derecho a la maternidad y se apela a los Estados para que desarrollen acciones y creen las infraestructuras necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) creada en 1946, consiguió que la Asamblea General de la ONU adoptara una serie de Convenciones relacionadas con los derechos políticos de las mujeres. En el año 1975 se declaró Año Internacional de la Mujer, y el Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer comenzó en 1976 y terminó en 1985. Durante este tiempo se celebraron cuatro Conferencias Mundiales convocadas por la ONU I Conferencia Mundial México (1975); II Conferencia Mundial Copenhague (1980); III Conferencia Mundial de Nairobi (1985); IV Conferencia Mundial de Beijing (1995) fundamentales para el desarrollo de políticas de igualdad y para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación.

De todas las Conferencias, la de Beijing de 1995, fue la que tuvo el mayor impacto en España por el nivel de participación social, por la preparación previa que se hizo en el país y porque España presidía, por entonces, la Unión Europea. A partir de esta conferencia se pone de relieve que la situación de la mujer es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad a todos los niveles y en todas las etapas. Además, se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas (estrategia de *mainstreaming* o transversalidad de género). La perspectiva *mainstreaming*, no sólo toma como punto de partida la posición diferenciada entre mujeres y hombres en el mercado laboral, sino también en la propia empresa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera a la igualdad de género como un derecho humano fundamental, que resulta vital para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas puedan contar con un trabajo digno. Su Plan de Acción para Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género (marzo 2000:) promueve dos líneas de trabajo. Por un lado, la institucionalización de la perspectiva de género como estrategia de promoción de la igualdad y, por otro lado, de la necesidad de realizar intervenciones específicas, en aquellos grupos que presentan dificultades en la inserción laboral, entre los cuales figuran las mujeres. (<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm>).

Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. Artículo 23. Principios y directrices informadores de la actuación de los poderes públicos de la Comunitat Valenciana. 3. Los poderes públicos de la Comunitat Valenciana fomentarán la adopción de instrumentos de cooperación entre las Administraciones Públicas y los agentes sociales, así como con las asociaciones y otras entidades privadas, para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA cobra vital importancia a ser un organismo dinámico, que llega a las administraciones públicas, a la sociedad y al tejido empresarial, como su visión remarca en su página web “Nuestra finalidad es apoyar a aquellas instituciones públicas y/o privadas en la aplicación de la transversalidad de género”. Para ello se sirve de una serie de alianzas, entre ellas la Mesa por la Igualdad de Alicante, en la que es miembro desde el mes de abril del año 2016; esta Mesa sirve para incorporar la igualdad en el tejido empresarial de la provincia de Alicante (ver Anexo 4 del presente estudio).

- Ámbito europeo: La igualdad de género también constituye un valor fundamental para la Unión Europea. En sus orígenes como Comunidad Económica Europea, en el Tratado de Roma de 1957, recoge el derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres de los Estados miembros.

Actualmente, la justificación de la creación de organismos que trabajen por la igualdad de género se encuentra contemplada en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales, en los que por un lado “se prohíbe toda discriminación, y en particular la realizada por razón de sexo”(Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, 2000, art. 21), y por el otro, “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado” (Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, 2000, art. 23).

Estos artículos vuelven a ser nuevamente reconocidos por el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea. Por otro lado, en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, se explicita que los países miembros deben fundamentarse sobre “los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los Derechos Humanos (Tratado de la Unión Europea, 2010, art. 2); y que “la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño” (Tratado de la Unión Europea, 2010, art. 3).

Por último, en el artículos 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE, se explicita que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad” (Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, 2010, art. 8); en el Artículo 153, relacionado con la consecución del Artículo 151 que defiende los derechos de las personas trabajadoras, se afirma que para la consecución de estos derechos se debe incidir sobre “la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo” (Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, 2010, art. 153); y en el Artículo 157 se establece que “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” (Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, 2010, art. 157).

Como se aprecia, la igualdad de género también constituye un valor fundamental para la Unión Europea. Ya en sus orígenes como Comunidad Económica Europea, en el Tratado de Roma

de 1957, recoge el derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres de los Estados miembros.

El Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997 y que entra en vigor el 1 de mayo de 1999, imprime un mayor carácter social e incorpora el Principio de Igualdad como valor fundamental, siendo un objetivo a alcanzar por los Estados Miembros. Se avanza hacia una igualdad de hecho que requiere la eliminación de las persistentes discriminaciones que el Tratado se encarga de conceptualizar y cuya eliminación debe pasar por el reconocimiento y legitimación de acciones positivas.

El Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, convirtiéndose la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades en un objetivo de carácter transversal, que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea. En la actualidad, se encuentra contemplado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153, 156 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La transposición de las Directivas comunitarias ha impulsado las políticas públicas de género de nuestro país.

De modo que no sólo se ha respaldado el establecimiento del derecho de igualdad, sino que también ha obligado a transformar y modernizar fundamentalmente las políticas de empleo, imprimiéndoles una nueva forma de concebir a las mujeres como trabajadoras y a las empresas como agentes económicos. Muchas han sido las Directivas, Resoluciones y Decisiones existentes sobre Igualdad oportunidades entre Mujeres y Hombres, algunas de las más relevantes, antes mencionadas a lo largo del estudio: Directiva 92/85/CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora, que haya dado a luz o en período de lactancia; Directiva 96/34/CE, Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleados de Europa (UNICEF), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES); Directiva 97/80/CE, invierte la carga de prueba en los casos de discriminación basada en el sexo; Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y servicios y sus suministros; Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de abril de 2011, sobre el papel de las mujeres en la agricultura y las

zonas rurales; Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de junio de 2013, sobre la movilidad educativa y ocupacional de las mujeres en la UE (2013/2009).

En el año 2010, en conmemoración de los 15 años de la Conferencia de Beijing y del 30 aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, la Comisión Europea adoptó en marzo, la Carta de la Mujer, renovando así su compromiso por la igualdad de género e insistiendo en la transversalidad en todas las políticas.

Existen, también, Iniciativas Comunitarias, que se conforman por una serie de líneas de actuación que se concretan en proyectos y programas cuyo objetivo es corregir las desigualdades territoriales y de los grupos de personas más desfavorecidos de la Unión Europea: Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 Unión Europea del Consejo Europeo. Más recientemente, el 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea adoptó una nueva propuesta de Directiva a escala de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La propuesta pretende introducir normas mínimas específicas sobre los derechos de este grupo de víctimas de delitos y tipificar como delito las formas más graves de violencia contra las mujeres y de ciberviolencia.

También ha marcado un hito la introducción de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración, cuyo objetivo es un mayor equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones de las grandes sociedades de la Unión con cotización bursátil. Tras diez años de negociaciones, la Directiva se adoptó por fin el 22 de noviembre de 2022.

La Comisión Europea, un año después, lanzó una campaña para cuestionar los estereotipos de género el 8 de marzo de 2023. Esta campaña difundida para todos los estados miembros de la Unión europea, hace frente a los estereotipos que afectan tanto a hombres como a mujeres en diferentes ámbitos de la vida, incluidas las opciones profesionales, el reparto de las responsabilidades en el cuidado de familiares y la toma de decisiones. Es un resultado concreto de la Estrategia europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

Esta Estrategia Europea para la Igualdad de Género presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea

en la que vivimos, tal y como especifica la página web de la comisión europea (www.https://commission.europa.eu)

Entre sus objetivos fundamentales, los más importante es poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. (www.https://commission.europa.eu)

Para la Unión europea esta estrategia tiene un planteamiento de carácter dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y del mismo modo, descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. (www.https://commission.europa.eu).

•**Ámbito nacional:** Si bien la incorporación de España a la UE fue un factor decisivo en el impulso de la igualdad de oportunidades, no es menos cierto que la entrada en vigor de la Constitución Española consagró, en nuestro sistema jurídico, la igualdad como un derecho fundamental.

Destaca el art 14, entre otros, por su defensa del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2, establece la obligación de los poderes públicos de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En el ámbito laboral, la Constitución Española también establece el derecho de acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación de género, tal como lo dicta el artículo 35: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, sin que en ningún caso pueda hacerse ningún tipo de discriminación”.

Es de remarcar el nacimiento del Instituto de la Mujer, por Ley 16/1983, de 24 de octubre, con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales

recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Sus políticas, llevadas a cabo a través de los sucesivos Planes de Igualdad, antes desarrollados en el apartado dos de este estudio, han estado siempre encaminadas a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Varias han sido las normas que se han elaborado y adoptado desde la proclamación de nuestra Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Son relevantes muchas de ellas, sobre todo las primeras como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Posteriormente, se han desarrollado más normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia y de las desigualdades que sufren las mujeres, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. El art 4.7 señala que las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos, la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

De gran importancia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), ya que su entrada en vigor supuso un mayor impulso al principio de transversalidad, proyectado así desde el amparo legal hacia diferentes esferas de la vida social, artística, personal y laboral de las mujeres. La Ley tiene un carácter finalista, en tanto que a partir de la eliminación de los obstáculos sociales y del despliegue efectivo del principio de igualdad, se pretende conseguir el enriquecimiento de la propia sociedad, contribuyendo con ello al desarrollo económico y al aumento de empleo. La Ley combina estrategias preventivas, dirigidas a evitar las conductas discriminatorias, con el compromiso de desarrollar políticas activas, tanto tutelares como promocionales que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad. También hemos hecho hincapié en los diferentes aspectos que ella contiene a lo largo del presente estudio. Su aplicación, como se ha desarrollado en este estudio, ha requerido de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Art. 17 de la LOIEMH), ya mencionado en esta investigación.

Así vieron la luz los diferentes Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades. La coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario esta herramienta estratégica.

Por último, volver a mencionar el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025. (www.inmujeres.gob.es) el cual, se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. El PEIEMH tiene una vocación inclusiva porque persigue que el conjunto de estrategias y/o planes sectoriales; desarrollados por los diferentes departamentos ministeriales, se alineen con los objetivos estratégicos definidos en el PEIEMH para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos en los que sus vidas se desarrollan. El PEIEMH expuestos se concretan en 4 ejes de intervención, 20 líneas de trabajo, 49 objetivos específicos y en 141 objetivos operativos.

- Ámbito autonómico: La configuración de España como un Estado Autonómico conlleva que sean diversos los poderes públicos que deban proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la Comunidad Valenciana es de obligada referencia la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres. En ella se establece que, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, tal como lo dicta la Constitución Española, el 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 impiden o dificultan su plenitud. Por otro lado, añade que esta Ley encuentra su fundamento en el art 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

También debemos destacar la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer, en la que se establece que el objetivo último de la ley es 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; a través de la adopción de medidas integrales: “ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.” (Art. 1 Ley 7/2012).

Todo este marco normativo nos reafirma en que es necesaria el fomento de instrumentos de cooperación con y entre las administraciones públicas y otros organismos, para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, como nos indica el artículo 23, de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la mencionada a lo largo de este estudio, Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. Por ello, es significativo la creación en ese mismo año del Observatorio de Igualdad Uned DÉNIA precisamente para la colaboración con las diferentes administraciones públicas y agentes sociales de la sociedad (empresas, tercer sector...etc) para llevar a cabo la formación, sensibilización y visibilización de la igualdad en todos sus ámbitos.

A continuación, vamos a comentar cómo se ha llevado a cabo este estudio de ciencia social, y su metodología como caso de estudio a investigar.

3.Marco metodológico del estudio

Hablar de metodología en la creación de observatorios es muy difícil. Al realizar las entrevistas se pudo conocer que no existe una metodología única (Vidal Larramendi, 2012: Entrevista; Semir, 2012: Entrevista y García Salas, 2012: Entrevista). Desde su visión de analista de información, Barceló Soto (2012: Entrevista) opina que "existen metodologías, pero la mayoría son creadas para el análisis de información, el análisis de inteligencia y el análisis de contenido que se fusionan y logran una para el observatorio" concluyendo que a su entender "no existe una metodología para todo el mundo, uno se la construye en función de los objetivos que persigue". (Puentes Márquez, 2016).

Por ello, y en comunión con el marco teórico y los componentes del estudio de esta investigación desarrollados anteriormente, se va a exponer la metodología utilizada en el presente estudio para poder llegar a las inferencias sobre el caso de estudio, el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.

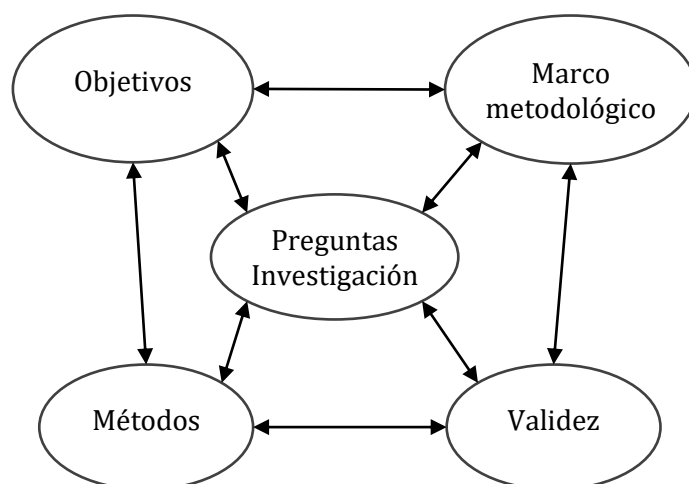
3.1. Aproximación metodológica cualitativa

En este apartado se exponen los principales componentes del marco metodológico utilizado en el diseño de la investigación, la recogida de datos y su análisis.

El presente diseño de investigación se circunscribe en un paradigma de metodología cualitativa debido a ser el más adecuado para hacer operativa la investigación, tal y como se expone en la presente sección.

Se considera un diseño cualitativo desde el inicio del estudio con el objetivo de no perder la riqueza conceptual y descriptiva del dato cualitativo. El objetivo básico es generar conocimiento a partir de los datos cualitativos durante el proceso de análisis con el fin de comprender la realidad y experiencia personal de los agentes implicados en el Observatorio de Igualdad. Se ha seguido para adecuar internamente el flujo metodológico un esquema de diseño similar al mostrado en la Figura 1, que (Joseph A Maxwell, 2009) definen como interactivo o dinámico, basado en sistemas y que se ha denominado el *mapa del diseño* (Casasempere-Satorres, 2016a, 2016b).

Figura 1. Modelo interactivo de diseño de investigación



Fuente: Adaptado de (Creswell & Plano-Clark, 2017) y basado en Maxwell (2012).

Al haber implementado y comprobado el COREQ (Tong et al., 2007), se evidencia el establecimiento de parámetros de calidad metodológica que aumentan consecuentemente la calidad de las conclusiones del estudio.

Las preguntas de investigación estructuran el propósito de la investigación sirviendo de guía a la hora de concretar el diseño, eligiendo los instrumentos de toma de datos y proceder al

análisis de los mismos. El estudio tiene como objetivo conocer el alcance del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia. Paralelamente, se entrevistará a diferentes informantes clave de los municipios que conforman el Consorcio Universitario del centro asociado a la UNED DÉNIA y se realizará un análisis documental de la literatura sobre las políticas públicas de igualdad en la Marina Alta prestando especial relevancia a la labor del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA. El resto de secciones de este capítulo detallan el procedimiento metodológico del diseño cualitativo etnográfico con objeto de aproximarse al fenómeno del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

3.2. Análisis documental bibliográfico

En el estudio, se ha realizado un extenso análisis documental bibliográfico (Casasempere-Satorres & Vercher-Ferrandiz, 2021) con el objeto de profundizar en la descripción de los componentes de los conceptos implicados en el propósito de investigación y confeccionar el marco conceptual que sirva de soporte al estudio. En el análisis documental bibliográfico se han tenido en cuenta las aportaciones de (Lichtman, 2006); esta autora expone que, el mejor modo de identificar un nuevo problema o pregunta de investigación es armarse con lo que otros han dicho sobre esta cuestión. Se ha complementado la información convencional de libros y revistas científicas tradicionales con las aportaciones que se han encontrado en Internet, por ejemplo, en revistas electrónicas.

La revisión de la literatura no solamente se centra en la cuestión u objeto de estudio, sino que los temas metodológicos se incorporan a la revisión. El cuarto consejo (Lichtman, 2006), se centra en clarificar y acotar los pensamientos sobre el tema en cuestión, escribiéndolos y explicitándolos. Sobre este particular, se debe apuntar que se ha creado una base de datos informática con el programa MAXQDA 2020 (VERBI Software, 2021) con todas las referencias electrónicas que ha permitido, mediante un meta-buscador, localizar, comentar, y relacionar la bibliografía. Finalmente, se ha integrado la revisión bibliográfica en el Capítulo Teórico.

La revisión de la literatura se ha iniciado identificando y delimitando el tema de la investigación para seguidamente localizar todo el material documental disponible. Se ha establecido un sistema de ponderación para decidir lo que es crítico mediante fichas bibliográficas (Smallbone & Quinton, 2011). Finalmente, se han realizado búsquedas de referencias que se han integrado en el programa informático Mendeley. La estructura del trabajo documental bibliográfico se ha integrado en la aplicación informática MAXQDA 2020, posibilitando el

posterior análisis documental y permitiendo desarrollar el marco conceptual al articular y hacer operativos los indicadores que conforman los objetivos y preguntas de investigación.

3.3.Desarrollo de objetivos y preguntas de investigación

En este apartado se exponen los detalles del procedimiento de convergencia teórico-metodológica que se sigue en la exploración del discurso de los y las participantes en el estudio con especial detalle en lo referente a objetivos, preguntas de investigación y articulación metodológica. A partir del propósito de la investigación elaborado inicialmente, se desarrollan y concretan las siguientes preguntas de investigación y objetivos.

Cuadro 8. Esquema metodológico: objetivos y preguntas de investigación

Pregunta de investigación	Objetivo principal
¿En qué medida el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA ha influido en la implementación de las políticas públicas de igualdad en el entorno inmediato o en su área de influencia?	Conocer el alcance del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA
Pregunta específica 1.1.	Objetivo específico 1.1.
¿A qué conceptos académicos se acoge el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA?	Explorar en la literatura académica las políticas públicas de igualdad en la Marina Alta
Pregunta específica 1.2.	Objetivo específico 1.2.
¿Qué diferencias entraña comparativamente con otros Observatorios de la Comunidad Valenciana?	Características de los Observatorios de igualdad de la Comunidad Valenciana
Pregunta de investigación 2	Objetivo principal 2
¿Qué efectos ha tenido el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia?	Describir en las diferentes entrevistas realizadas los efectos del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia
Pregunta específica 2.1.	Objetivo específico 2.1.
¿Cuáles son las características que ha tenido el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia?	Describir en las diferentes entrevistas realizadas los efectos del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia
Pregunta específica 2.2.	Objetivo específico 2.2.
¿Qué efectos ha conseguido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en las diferentes administraciones públicas municipales de su entorno?	Explicar las diferentes actuaciones o características que el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA ha desarrollado en su área de influencia

Fuente: Elaboración propia

El detalle de los indicadores articulados, a partir de los conceptos teóricos en el marco conceptual, junto al desarrollo presentado de objetivos y preguntas de investigación (Cuadro 8)

permite considerar la técnica de toma de datos de la entrevista como la más adecuada para aprehender la realidad del Observatorio de Igualdad considerado. En la siguiente sección se exponen los detalles técnicos del diseño de los instrumentos de medida, especialmente del estudio de casos mediante entrevistas. Al tiempo, se incluye una selección de documentos que permiten comprender mejor la perspectiva global del Observatorio de Igualdad y, mediante un análisis documental estructurarlos y sistematizarlos.

3.4. El diseño de los métodos de la investigación. La mirada etnográfica

En este apartado se exponen los procedimientos seguidos para desarrollar los detalles técnicos de las entrevistas y el análisis documental dentro de una aproximación metodológica etnográfica y utilizando una metodología de estudio de caso único. Se inicia con el caso de la mirada etnográfica ya en el trabajo clásico de Lincoln y Guba (1985), en cita de Cohen et al. (2017), se exponen los elementos fundamentales del diseño de investigación de los estudios cualitativos y que, en mayor o menor medida, se han trasladado a la presente investigación y se encuentran descritos en este apartado. Los elementos del diseño cualitativo se listan seguidamente:

- Determinar un enfoque para la investigación;
- Establecer el encaje de un paradigma en el enfoque;
- Determinar el ajuste del paradigma del estudio en la teoría sustantiva seleccionada para guiar la investigación;
- Establecer dónde y qué datos se recogerán;
- Determinar las fases sucesivas de la investigación;
- Establecer los instrumentos que se utilizarán;
- Planificar la recogida de datos y los modos de registro o grabación;
- Establecer los procedimientos de análisis de datos;
- Planificar la logística de la investigación: trabajo de campo y en general todo el estudio;
- Planificar la calidad del estudio y en particular la confiabilidad.

Una etnografía es un estudio descriptivo, analítico y explicativo de una cultura o comunidad y sus componentes (Cohen et al., 2017; Hammersley & Atkinson, 2007). Esta aproximación metodológica cualitativa es adecuada para el presente estudio ya que permite estudiar las acciones e historias de las personas en el contexto cotidiano del Observatorio de Igualdad en lugar de bajo condiciones creadas *exprofeso* para la investigación. La investigación se desarrolla en el campo y, en concreto en el presente estudio en el Observatorio de Igualdad (Hammersley & Atkinson, 2007). La información recogida procede, por lo tanto, de personas que viven en la misma

sociedad que se describe en este trabajo, con sus igualdades y desigualdades, actúan en el campo concreto sobre el que se focaliza esta investigación y ocupan puestos de trabajo cuyo contenido guarda una relación directa con la igualdad. Todas estas circunstancias no hacen sino asegurar la validez ecológica del estudio.

En la etnografía se desarrolla significativamente el modo de dar sentido al mundo social, que implica el Observatorio de Igualdad, en sus aspectos más cotidianos para ajustar unos objetivos concretos que permitan generar conocimiento en el presente trabajo (Hammersley & Atkinson, 2007). La aproximación metodológica, en cuanto al diseño, es relativamente abierta (Maxwell, 2013), tanto desde el punto de vista etnográfico (Hammersley & Atkinson, 2007), como desde el estudio de casos (Coller-Porta, 2005). La recogida de datos, en cierto modo, es desestructurada ya que el diseño es variable y las categorías analíticas emergen en el proceso de análisis de los datos (Hammersley y Atkinson, 2007). Los mismos datos usados en el estudio se recogen de diferentes fuentes, incluyendo evidencias documentales y entrevistas a las personas implicadas en el fenómeno del Observatorio de Igualdad.

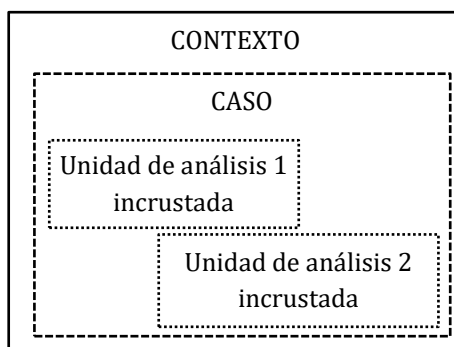
En las etnografías, el análisis de los datos implica la interpretación de los significados, funciones y consecuencias de las acciones humanas y las prácticas institucionales, como el caso del Observatorio de Igualdad, y cómo estas prácticas institucionales están implicadas en contextos locales o más amplios. De tal modo, que el contexto local del Observatorio de Igualdad será un elemento fundamental para su comprensión (Hammersley & Atkinson, 2007). El objetivo que se persigue es la descripción de las actividades del Observatorio de Igualdad en relación a un contexto cultural concreto desde la perspectiva de las personas implicadas en el mismo (Cohen et al., 2017).

Entre los objetivos del presente trabajo, y en convergencia por lo manifestado en Cohen et al. (2017), se encuentra el producir un listado de características constitutivas del Observatorio de Igualdad, describir y analizar los patrones de interacción social, proporcionar los detalles del organismo técnico-especializado, el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA y, en cierta forma, desarrollar una teoría del funcionamiento del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA. En consonancia con lo anterior y habiendo estructurado los objetivos y preguntas de investigación, se pretende en la presente investigación darles respuesta para conocer en profundidad las prácticas del Observatorio de Igualdad.

3.4.1.El estudio de casos

El enfoque en los trabajos etnográficos se centra en pocos casos o en un único escenario o grupo de person (Hammersley & Atkinson, 2007) profundidad (Hammersley & Atkinson, 2007). Por este motivo, se considera adecuado articular el estudio bajo la metodología de estudio de caso único, que permita un conocimiento detallado del Observatorio de Igualdad (Figura 2).

Figura 2. Diseño de caso único incrustado con múltiples unidades de análisis.



Fuente: Adaptado de Yin (2009, p. 46)

La Figura 2 muestra un diseño de caso único incrustado con múltiples unidades de análisis ya que se considera que se adecua mejor a las técnicas propuestas en la presente investigación. En el trabajo de (Coller-Porta, 2005) se aborda la dicotomía caso único versus caso múltiple, que tiene una naturaleza comparativa. Dadas las características de la presente investigación, se opta por el caso único del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA y se describen sus elementos distintivos para a futuro posibilitar, en otro estudio, la comparación múltiple con otros observatorios de igualdad.

Las razones que Yin (2009, p.47) enumera para utilizar el estudio de caso único se pueden resumir en: En primer lugar, se usa un caso único como *crítico* para probar una teoría ya formulada y sus proposiciones, así como las circunstancias que se cree que las proposiciones son ciertas. El caso que cumpla las condiciones podrá determinar si las proposiciones teóricas son ciertas, ponerlas a prueba o ampliar la teoría. La segunda razón para utilizar el caso único es si el caso representa un caso extremo o único, circunstancia que se evalúa en la presente investigación al respecto del Observatorio de Igualdad. En tercer lugar, se puede utilizar un caso único cuando sea representativo o típico. El objetivo sería capturar las circunstancias y condiciones habituales del caso, hecho que inicialmente encaja en la descripción del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA. El cuarto motivo para usar un caso único sería cuando se está ante un caso revelador y se está ante la oportunidad de analizar un fenómeno de relativa dificultad de acceso en la sociedad.

El quinto motivo para usar el caso único en el diseño longitudinal de un estudio o estudio del caso único en dos o más momentos diferentes en el tiempo. Tal y como se ha apuntado previamente, en un estudio etnográfico que utilice un estudio de caso, como el presente, es complejo determinar en principio el motivo concreto de los mencionados por el que se elige el caso, mejor esperar el desarrollo del estudio para establecer si el caso fue típico, crítico o revelador.

3.5.Claves para el desarrollo de las entrevistas etnográficas

Seguidamente se detallan las características propuestas para el desarrollo de las entrevistas etnográficas a personas clave que han tenido relación con el Observatorio de Igualdad. El diseño de la investigación es crucial en etnografía, aunque sea un proceso reflexivo que funciona a través de cada una de las etapas de un proyecto (Maxwell, 2004b, en cita de Hammersley y Atkinson, 2007), seguidamente se exponen las principales características del diseño de las entrevistas etnográficas llevado a cabo en el presente estudio.

La entrevista tiene como finalidad comprender la experiencia vital de otras personas y el significado que esas personas le dan a esa experiencia. El objetivo no es únicamente obtener respuestas a preguntas, ni probar hipótesis o evaluarlas (Van Manen, 1990), la idea central es explorar las experiencias vitales circunscritas al ámbito de las políticas públicas de igualdad y el impacto del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA. Bajo el término entrevista se tiene una amplia variedad de prácticas con mayor o menor estructuración en los temas expuestos y, consecuentemente, en las respuestas esperadas de los y las participantes en el estudio. La entrevista proporciona acceso al contexto de la conducta de las personas y proporciona una vía de comprensión del significado de esa misma conducta.

La adecuación de un método de investigación está unida al propósito de la investigación y a las preguntas planteadas en el diseño. Es de esperar que, los objetivos y preguntas de investigación iniciales, que se diseñen al principio, se refinen o incluso transformen a lo largo del estudio (Hammersley & Atkinson, 2007). Por ejemplo, si nos preguntamos “¿Cómo se comportan los usuarios/as de un Observatorio de la Igualdad?”, parece que la observación participante sería el mejor método de indagación. Pero si nos preguntamos ¿Cómo se correlaciona el éxito de un Observatorio de Igualdad con las competencias profesionales de sus miembros?, no parece que se tenga más alternativa que administrar unos cuestionarios. En muchos casos, no está tan claramente definido el método adecuado a cada pregunta y, por este motivo, se considera que puede ser pertinente utilizar una combinación de métodos para dar respuesta a unas determinadas preguntas de investigación. No cabe duda de que, la entrevista es más consistente

con la habilidad de la gente de construir significados mediante el lenguaje que cualquier otra técnica o método. La entrevista refuerza la importancia del individuo sin denigrar la posibilidad de la comunidad y la colaboración y, por supuesto, es muy satisfactoria con aquellos/as investigadores/as interesados/as en las historias de los demás (Seidman, 2013). El objetivo de la etnografía consiste en investigar aspectos de las vidas de la gente estudiada, incluyendo cómo perciben las situaciones a afrontar, cómo se perciben unas a otras o cómo se ven a sí mismas (Hammersley & Atkinson, 2007).

En el trabajo de Kvale (1996), en cita de (Atkinson et al., 2007), se establecen siete etapas en las entrevistas etnográficas, que se han seguido en el presente trabajo:

- Tematizar o reflexionar sobre el propósito, objetivos y preguntas de investigación;
- Diseñar la investigación y sus principales parámetros;
- Entrevistar a los y las participantes en el estudio;
- Transcribir las entrevistas realizadas;
- Analizar los datos de las entrevistas;
- Verificar los resultados obtenidos;
- Redactar el informe de resultados.

Se puede considerar, siguiendo a Seidman (2013, p.16), que existen cuatro temas fenomenológicos que proporcionan las razones para la estructura de entrevista en profundidad.

1. Primer tema: la naturaleza temporal y transitoria de la experiencia humana.
2. Segundo tema: comprensión subjetiva.
3. Tercer tema: la experiencia vivida como la base del 'fenómeno'.
4. Cuarto tema: el énfasis en el significado y el significado en el contexto.

La fenomenología es el cuerpo de conocimiento que relaciona entre sí distintas observaciones empíricas de fenómenos, de forma consistente con la teoría fundamental, pero que no se deriva directamente de la misma. La investigación del significado de las acciones de los otros implica suponer que quieren significar, dar sentido, a algo, y que podemos interpretar las acciones de los otros. Esta interpretación no sólo se hace a través de la observación de las acciones de otros, sino también mediante la percepción de indicaciones, que son efectos que las acciones dejan en el ambiente, como son ruidos, movimiento de objetos, etc. Estas indicaciones tienen sentido para quien las observa, pero no tienen por qué ser producto de la intención del actor, lo que lleva nuevamente a que las acciones de otros difieran de la propia interpretación de las vivencias (Schutz, 1967).

3.6.Objetivos y preguntas de investigación

En esta sección se expone la relación entre los objetivos y preguntas de investigación del estudio y sus correspondientes preguntas operativas del instrumento de toma de datos.

El propósito de este estudio es conocer el alcance del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia, por ello la pregunta general de investigación es: ¿En qué medida el Observatorio de igualdad ha influido en la implementación de las políticas públicas de igualdad en el entorno inmediato o área de influencia?

Para ello, se concretan una serie de objetivos y preguntas a responder que definen los parámetros del estudio.

Objetivo: Explorar en la literatura académica las políticas públicas de igualdad de los Observatorios de igualdad de la Comunidad Valenciana.

Pregunta: ¿A qué conceptos académicos se acoge el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA?

Objetivo: Describir mediante diferentes entrevistas los efectos del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia.

Pregunta ¿Qué efectos ha tenido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia?

Pregunta: ¿Cuáles son las características que ha tenido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia?

Objetivo: Describir qué actuaciones ha desarrollado el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia y cuáles son sus características.

Pregunta: ¿Qué efectos ha conseguido el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en las diferentes administraciones municipales públicas municipales de su entorno?

Cuadro 9. Componentes teóricos del Observatorio de Igualdad

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN: Conocer el alcance del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en su área de influencia PREGUNTA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN: ¿En qué medida el Observatorio de igualdad ha influido en la implementación de las políticas públicas de igualdad en el entorno inmediato o área de influencia?					
TEMAS DERIVADOS DEL ANÁLISIS	PREGUNTAS DE ENTREVISTA	INDICADORES	EVIDENCIAS EN LA BIBLIOGRAFÍA EXPLORADA	EVIDENCIA EN LOS RESULTADOS	CONCEPTO
Motivación en la realización del PIO	1.- ¿Qué le llevó a la concejalía a la realización de un Plan de Igualdad	Interés político/legal	Incluso el Alcalde o la Alcaldesa deberían guiar la política de igualdad, idea recurrente que se traslada al apartado final de reflexiones. Si el concejal o la concejala que hay pasa del tema o se lo toma, o solamente es para cubrir la papeleta, o en dos días puntuales que se hacen cosas y luego se olvida. (Alcoi 36-38) (Diputación de Alicante, 2017)		Aplicación y conocimiento de la normativa (Ley Orgánica 3/2007).

		Voluntad y estrategia política	Para ello es fundamental que la voluntad política supere la mera aprobación de normas y desarrolle estrategias coherentes, progresivas y consistentes de implantación de la igualdad con las reformas presupuestarias como se tratará en el siguiente apartado que aborda el papel de los agentes políticos municipales en el desarrollo de la igualdad. (Diputación de Alicante, 2017)	Este compromiso parte de la voluntad política. (Generalitat Valenciana, s. f.)	Importancia de la voluntad política en la implantación de políticas de igualdad
--	--	--------------------------------	---	--	---

		Sensibilidad e implicación política	Experiencias como las de Suecia o Bélgica que forman a su personal gubernamental y funcionarios públicos, ministros incluidos en el caso de Suecia, lleva a ponderar que la formación en transversalidad puede ser relevante a nivel de desarrollo de los agentes políticos tal y como se muestra en la Figura 14. Implicación, voluntad, concienciación o interés políticos también son dimensiones que se encuentran en el análisis realizado a partir de los resultados de la Fase I (2016) de la investigación. Destaca en la Figura 14 la necesidad de una mayor concienciación y sensibilidad política respecto de la	De los países europeos, Suecia ha sido hasta ahora el único que ha formado a todo su personal gubernamental –ministros incluidos– en materia de mainstreaming de género, mientras que Bélgica realiza cursos de formación a las acciones positivas dirigidos a todas las administraciones públicas. (Emanuela Lombardo, 2002)	
--	--	--	--	--	--

			igualdad. Se ha incluido en la representación el dato apuntado por una técnica de un pequeño municipio que detecta la desigualdad en el mundo de las bandas de música y el papel político que se tiene en estos pueblos. (Diputación de Alicante, 2017)		
		Observatorio como preferencia. Conocimiento de la Institución.			

Sensibilidad hacia la igualdad	2. ¿Cuáles fueron las causas y necesidades del municipio para acometer la realización de un Plan de Igualdad?	Sensibilidad e implicación política	Experiencias como las de Suecia o Bélgica que forman a su personal gubernamental y funcionarios públicos, ministros incluidos en el caso de Suecia, lleva a ponderar que la formación en transversalidad puede ser relevante a nivel de desarrollo de los agentes políticos tal y como se muestra en la Figura 14. Implicación, voluntad, concienciación o interés políticos también son dimensiones que se encuentran en el análisis realizado a partir de los resultados de la Fase I (2016) de la investigación. Destaca en la Figura 14 la necesidad de una mayor concienciación y sensibilidad política respecto de la	De los países europeos, Suecia ha sido hasta ahora el único que ha formado a todo su personal gubernamental –ministros incluidos– en materia de mainstreaming de género, mientras que Bélgica realiza cursos de formación a las acciones positivas dirigidos a todas las administraciones públicas. (Emanuela Lombardo, 2002)	Implicación política
--------------------------------	---	-------------------------------------	---	---	----------------------

			igualdad. Se ha incluido en la representación el dato apuntado por una técnica de un pequeño municipio que detecta la desigualdad en el mundo de las bandas de música y el papel político que se tiene en estos pueblos. (Diputación de Alicante, 2017)		
--	--	--	--	--	--

		Prejuicios para la aplicación de la transversalidad	En el trabajo de Lombardo (2002), se mencionan cinco tipos de obstáculos en la aplicación de la transversalidad: la parcelación de la estructura burocrática del trabajo institucional, la falta de hábito en trabajo colaborativo y coordinado, cultura laboral jerárquica y vertical, la sobrecarga en el trabajo y finalmente la escasa concienciación sobre la igualdad de género y resistencia a trabajar en asuntos de igualdad por prejuicios culturales sexistas tanto por técnicos/as como por los y las representantes políticos. (Diputación de Alicante, 2017)	Obstáculos: La estructura burocrática del trabajo institucional está caracterizada por la parcelación. 2 Hay poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, debido también a una cierta falta de cultura cooperativa. 3 La cultura de trabajo existente es jerárquica, es decir vertical, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir, horizontalidad. 4 La sobrecarga de trabajo en cada área dificulta el trabajo coordinado, que, al menos al principio, implica un aumento de trabajo. 5 Existe una escasa concienciación sobre el tema de la igualdad de	
--	--	---	--	---	--

				género, e incluso resistencia a trabajar en asuntos de igualdad debido a prejuicios culturales sexistas, tanto por parte de responsables técnicos como políticos. (Emanuela Lombardo, 2002)	
Motivación para la elección del Observatorio de igualdad	3. ¿Cuáles fueron los motivos para elegir el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA?	Observatorio como preferencia. Conocimiento de la Institución.			Búsqueda de ayuda/apoyo profesional
		Observatorio como preferencia. Credibilidad y rigor.			

Participación ciudadana	4. La participación ciudadana ¿ha sido relevante en las acciones del Plan?	Participación sociedad civil	El desarrollo del Plan de Igualdad va a permitir que la Mesa de Igualdad integre a las diferentes áreas municipales y a la sociedad civil en un interesante proyecto que fomente las políticas de igualdad. Cuando esté la Mesa de Igualdad en el Plan de Igualdad interno, cuando esté la Comisión de Participación en el municipal. Eso permitirá que en esa Comisión intervengan los representantes de cada una de las áreas, más la sociedad civil a través de asociaciones, de voluntariado, de diferentes sectores: educación, sanidad, policía. Creo que puede ser muy interesante. (La Nucía	Es recomendable la creación de un equipo de trabajo o Comisión de Igualdad, cuya finalidad será la de impulsar, coordinar y velar por el cumplimiento del plan. Debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren, además, agentes sociales, tejido asociativo local, empresariado, sociedad civil, etc. (Generalitat Valenciana, s. f.)	Planes de igualdad participativos e inclusivos
----------------------------	--	---------------------------------	--	--	---

			36-36) (Diputación de Alicante, 2017)		
--	--	--	--	--	--

	5. ¿Puede describir, por favor cuál ha sido el papel de la participación ciudadana en las acciones del Plan?	Participación sociedad civil	El desarrollo del Plan de Igualdad va a permitir que la Mesa de Igualdad integre a las diferentes áreas municipales y a la sociedad civil en un interesante proyecto que fomente las políticas de igualdad. Cuando esté la Mesa de Igualdad en el Plan de Igualdad interno, cuando esté la Comisión de Participación en el municipal. Eso permitirá que en esa Comisión intervengan los representantes de cada una de las áreas, más la sociedad civil a través de asociaciones, de voluntariado, de diferentes sectores: educación, sanidad, policía. Creo que puede ser muy interesante. (La Nucía	Es recomendable la creación de un equipo de trabajo o Comisión de Igualdad, cuya finalidad será la de impulsar, coordinar y velar por el cumplimiento del plan. Debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren, además, agentes sociales, tejido asociativo local, empresariado, sociedad civil, etc. (Generalitat Valenciana, s. f.)	
--	---	-------------------------------------	--	--	--

			36-36) (Diputación de Alicante, 2017)		
		Observatorio como preferencia. Credibilidad y rigor.			

Participación de la Corporación Local	6. La corporación municipal ¿ha participado en el desarrollo material del Plan de Igualdad de oportunidades?	Sensibilidad e implicación política	Experiencias como las de Suecia o Bélgica que forman a su personal gubernamental y funcionarios públicos, ministros incluidos en el caso de Suecia, lleva a ponderar que la formación en transversalidad puede ser relevante a nivel de desarrollo de los agentes políticos tal y como se muestra en la Figura 14. Implicación, voluntad, concienciación o interés políticos también son dimensiones que se encuentran en el análisis realizado a partir de los resultados de la Fase I (2016) de la investigación. Destaca en la Figura 14 la necesidad de una mayor concienciación y sensibilidad política respecto de la	De los países europeos, Suecia ha sido hasta ahora el único que ha formado a todo su personal gubernamental –ministros incluidos– en materia de mainstreaming de género, mientras que Bélgica realiza cursos de formación a las acciones positivas dirigidos a todas las administraciones públicas. (Emanuela Lombardo, 2002)	Involucrar a la corporación local en el desarrollo de las políticas desde su elaboración hasta la implementación.
---------------------------------------	--	-------------------------------------	---	---	---

			igualdad. Se ha incluido en la representación el dato apuntado por una técnica de un pequeño municipio que detecta la desigualdad en el mundo de las bandas de música y el papel político que se tiene en estos pueblos. (Diputación de Alicante, 2017)		
		Compromiso institucional en igualdad	El alcalde o alcaldesa deben guiar la política de igualdad y para ello los representantes políticos deben tener un compromiso institucional que permita lanzar proyectos transversales con objetivos comunes a diferentes áreas	A través de este proceso la entidad local se convierte no sólo en promotora de políticas públicas bajo el principio de transversalidad legalmente establecido, sino también en un referente de estructura,	

			municipales. (Diputación de Alicante, 2017)	funcionamiento y organización igualitaria. Cooperación y colaboración entre los distintos niveles tanto políticos como técnicos. (Generalitat Valenciana, s. f.)	
Participación del funcionariado en la elaboración del PIO	7. El personal del ayuntamiento, ¿Conoce el plan? ¿Están concienciados/as?	Prejuicios para la aplicación de la transversalidad	En el trabajo de Lombardo (2002), se mencionan cinco tipos de obstáculos en la aplicación de la transversalidad: la parcelación de la estructura burocrática del trabajo institucional, la falta de hábito en trabajo colaborativo y coordinado, cultura laboral jerárquica y vertical, la sobrecarga en el trabajo y finalmente la escasa concienciación sobre la igualdad de género y resistencia a trabajar en asuntos de igualdad por prejuicios culturales sexistas	Obstáculos: 1. La estructura burocrática del trabajo institucional está caracterizada por la parcelación. 2. Hay poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, debido también a una cierta falta de cultura cooperativa. 3 La cultura de trabajo existente es jerárquica, es decir vertical, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir, horizontalidad. 4. La sobrecarga de trabajo en	Participación activa del funcionariado en la elaboración e implementación de las acciones del PIO.

			tanto por técnicos/as como por los y las representantes políticos. (Diputación de Alicante, 2017)	cada área dificulta el trabajo coordinado, que, al menos al principio, implica un aumento de trabajo. 5. Existe una escasa concienciación sobre el tema de la igualdad de género, e incluso resistencia a trabajar en asuntos de igualdad debido a prejuicios culturales sexistas, tanto por parte de responsables técnicos como políticos. (Emanuela Lombardo, 2002)	
		Conocimiento existencia PIO y sensibilización			

Formación en igualdad	8. ¿El personal del ayuntamiento aplica la perspectiva de género en su día a día?	Transversalidad y coordinación concejalías	Es importante impulsar la transversalidad municipal generando alianzas, se debe de entender que la concejalía de igualdad no es una concejalía más y que la transversalidad a nivel de ayuntamiento es clave para el desarrollo del conjunto de políticas públicas. Ideas emergentes en las entrevistas evidencian la centralidad de la igualdad en el ayuntamiento. Si hiciéramos un círculo con las distintas concejalías, que en el centro hay una serie de cosas que son comunes, como es la igualdad, como es la no violencia, distintas cosas que sabes que son comunes para todos, y que todos lo tienen que tener ahí como central. (Cocentaina	Muchos de ellos han comprendido no solo la atribución de tareas y responsabilidades a otras entidades más allá del organismo de igualdad, sino también la creación de estructuras de coordinación y trabajo conjunto. (Alonso Álvarez, 2010)	Transversalidad como principio
-----------------------	---	--	---	--	--------------------------------

			34-34) (Diputación de Alicante, 2017)		
--	--	--	--	--	--

Dificultes en la elaboración del PIO	9. ¿Podría describir qué dificultades destacaría al implantar el PIO durante el tiempo de vigencia?	Participación sociedad civil	El desarrollo del Plan de Igualdad va a permitir que la Mesa de Igualdad integre a las diferentes áreas municipales y a la sociedad civil en un interesante proyecto que fomente las políticas de igualdad. Cuando esté la Mesa de Igualdad en el Plan de Igualdad interno, cuando esté la Comisión de Participación en el municipal. Eso permitirá que en esa Comisión intervengan los representantes de cada una de las áreas, más la sociedad civil a través de asociaciones, de voluntariado, de diferentes sectores: educación, sanidad, policía. Creo que puede ser muy interesante. (La Nucía	Es recomendable la creación de un equipo de trabajo o Comisión de Igualdad, cuya finalidad será la de impulsar, coordinar y velar por el cumplimiento del plan. Debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren, además, agentes sociales, tejido asociativo local, empresariado, sociedad civil, etc. (Generalitat Valenciana, s. f.)	Presupuestos municipales con dotación para igualdad.
--------------------------------------	---	------------------------------	--	---	--

			36-36) (Diputación de Alicante, 2017)		
--	--	--	--	--	--

		Prejuicios para la aplicación de la transversalidad	En el trabajo de Lombardo (2002), se mencionan cinco tipos de obstáculos en la aplicación de la transversalidad: la parcelación de la estructura burocrática del trabajo institucional, la falta de hábito en trabajo colaborativo y coordinado, cultura laboral jerárquica y vertical, la sobrecarga en el trabajo y finalmente la escasa concienciación sobre la igualdad de género y resistencia a trabajar en asuntos de igualdad por prejuicios culturales sexistas tanto por técnicos/as como por los y las representantes políticos. (Diputación de Alicante, 2017)	Obstáculos: La estructura burocrática del trabajo institucional está caracterizada por la parcelación. 2 Hay poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, debido también a una cierta falta de cultura cooperativa. 3 La cultura de trabajo existente es jerárquica, es decir vertical, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir, horizontalidad. 4 La sobrecarga de trabajo en cada área dificulta el trabajo coordinado, que, al menos al principio, implica un aumento de trabajo. 5 Existe una escasa concienciación sobre el tema de la igualdad de	
--	--	---	--	---	--

				género, e incluso resistencia a trabajar en asuntos de igualdad debido a prejuicios culturales sexistas, tanto por parte de responsables técnicos como políticos. (Emanuela Lombardo, 2002)	
Impacto del Observatorio de igualdad	10. ¿En qué medida le ha sido de ayuda a la hora de implementar el PIO el Observatorio Igualdad UNED DÉNIA?	Apoyo Observatorio. Ventajas/desventajas			Alcance del Observatorio de Igualdad
		Observatorio como preferencia. Credibilidad y rigor.			

Sensibilidad hacia la igualdad	11. La implantación del plan, ¿Ha ayudado a la sensibilización de los/as líderes políticos en la implantación de políticas transversales de igualdad en el ámbito municipal?	Sensibilidad e implicación política	Experiencias como las de Suecia o Bélgica que forman a su personal gubernamental y funcionarios públicos, ministros incluidos en el caso de Suecia, lleva a ponderar que la formación en transversalidad puede ser relevante a nivel de desarrollo de los agentes políticos tal y como se muestra en la Figura 14. Implicación, voluntad, concienciación o interés políticos también son dimensiones que se encuentran en el análisis realizado a partir de los resultados de la Fase I (2016) de la investigación. Destaca en la Figura 14 la necesidad de una mayor concienciación y sensibilidad política respecto de la	De los países europeos, Suecia ha sido hasta ahora el único que ha formado a todo su personal gubernamental –ministros incluidos– en materia de <i>mainstreaming</i> de género, mientras que Bélgica realiza cursos de formación a las acciones positivas dirigidos a todas las administraciones públicas. (Lombardo, 2002)	Implicación política en la transversalidad de género.
--------------------------------	--	-------------------------------------	---	---	---

			igualdad. Se ha incluido en la representación el dato apuntado por una técnica de un pequeño municipio que detecta la desigualdad en el mundo de las bandas de música y el papel político que se tiene en estos pueblos. (Diputación de Alicante, 2017)		
--	--	--	--	--	--

		Prejuicios para la aplicación de la transversalidad	En el trabajo de Lombardo (2002), se mencionan cinco tipos de obstáculos en la aplicación de la transversalidad: la parcelación de la estructura burocrática del trabajo institucional, la falta de hábito en trabajo colaborativo y coordinado, cultura laboral jerárquica y vertical, la sobrecarga en el trabajo y finalmente la escasa concienciación sobre la igualdad de género y resistencia a trabajar en asuntos de igualdad por prejuicios culturales sexistas tanto por técnicos/as como por los y las representantes políticos. (Diputación de Alicante, 2017)	Obstáculos: La estructura burocrática del trabajo institucional está caracterizada por la parcelación. 2 Hay poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, debido también a una cierta falta de cultura cooperativa. 3 La cultura de trabajo existente es jerárquica, es decir vertical, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir, horizontalidad. 4 La sobrecarga de trabajo en cada área dificulta el trabajo coordinado, que, al menos al principio, implica un aumento de trabajo. 5 Existe una escasa concienciación sobre el tema de la igualdad de	
--	--	---	--	---	--

				género, e incluso resistencia a trabajar en asuntos de igualdad debido a prejuicios culturales sexistas, tanto por parte de responsables técnicos como políticos. (Emanuela Lombardo, 2002)	
		PIO como garantía de independencia política de la igualdad	A nivel municipal si hay un Plan municipal de igualdad pues también asegura que, aunque se cambie políticamente, se cambien de políticos, pues hay un Plan que hay que cumplirlo por unos años, que hasta ahora ha sido así, eso también asegura. (Cocentaina 48-48) (Diputación de Alicante, 2017)		

Sensibilidad hacia la igualdad	12. ¿Qué expectativas de futuro cree o percibe que el Plan de Igualdad de oportunidades ha abierto?	PIO como instrumento de seguimiento de políticas	Los Planes de Igualdad son un instrumento importante para desarrollar las políticas de igualdad pese a la resistencia que generan en algunos/as funcionarios/as. (Diputación de Alicante, 2017)	Un Plan municipal de igualdad de oportunidades, es un Plan de acción recogido en un documento, tras la evaluación de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. El documento incluirá una serie de acciones y medidas, con el objetivo de lograr en el municipio la incorporación de las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.(Generalitat Valenciana, s. f.)	Implementación de políticas públicas de igualdad.
--------------------------------	---	--	---	--	---

		Transversalidad y coordinación concejalías	Es importante impulsar la transversalidad municipal generando alianzas, se debe de entender que la concejalía de igualdad no es una concejalía más y que la transversalidad a nivel de ayuntamiento es clave para el desarrollo del conjunto de políticas públicas. Ideas emergentes en las entrevistas evidencian la centralidad de la igualdad en el ayuntamiento. Si hiciéramos un círculo con las distintas concejalías, que en el centro hay una serie de cosas que son comunes, como es la igualdad, como es la no violencia, distintas cosas que sabes que son comunes para todos, y que todos lo tienen que tener ahí como central. (Cocentaina	Muchos de ellos han comprendido no solo la atribución de tareas y responsabilidades a otras entidades más allá del organismo de igualdad, sino también la creación de estructuras de coordinación y trabajo conjunto. (Alonso Álvarez, 2010)	
--	--	---	--	---	--

			34-34) (Diputación de Alicante, 2017)		
Formación en igualdad	13. ¿Piensa que existe una necesidad de formación en el liderazgo de las políticas públicas para una efectiva implantación de los planes de igualdad?	Necesaria formación en Igualdad	Adicionalmente, se sugiere que la formación especializada en materia de igualdad incremente la sensibilización y concienciación políticas permitiendo el desarrollo presupuestario en esta materia. (Diputación de Alicante, 2017)	Una de las más comunes es proporcionar formación en la materia, acción que ha sido incluida en repetidas ocasiones en los planes de igualdad. El objetivo era instruir a los actores responsables de llevar a cabo las diferentes políticas de modo que fueran capaces de revisarlas teniendo en	Implicación política y del funcionariado en conocer y aplicar la transversalidad de género.

				cuenta la perspectiva de género. (Alonso Álvarez, 2010)	
		Formación políticos/as	La adecuada formación en igualdad a los políticos les permite conocer y comprender la realidad social y favorecer el apoyo y liderazgo a las políticas de género. (Diputación de Alicante, 2017)	Formación en materia de feminismo e igualdad de las personas que ocupan cargos políticos. Formación específica continua en las administraciones públicas, independientemente de la ideología que tenga el partido gobernante. Formación en feminismo e igualdad de forma periódica como requisito necesario a todas las personas que tengan un cargo político. Formación específica	

				continua en las administraciones públicas, independientemente de la ideología que se tenga. Obligatoriedad de formación en igualdad de género en el acceso a la función pública del puesto de trabajo de cualquier administración. (Sánchez Ruiz et al., 2022)	
	14. ¿Nos podría comentar y describir las ventajas y desventajas de la colaboración con el Observatorio de Igualdad?	Observatorio como preferencia. Credibilidad y rigor.			Impacto Observatorio de igualdad
		Apoyo Observatorio.			

Fuente: Elaboración propia

3.7. Trabajo de campo: selección muestral

En el proceso de recogida de información, en su integridad, se han aplicado medidas destinadas a la eliminación de posibles sesgos. Por ejemplo, para evitar la “deseabilidad social”, es decir, la tendencia de la persona entrevistada a emitir respuestas que espera que sean del agrado de la persona que entrevista, se han seleccionado entrevistadores externos sin relación alguna con el Observatorio de Igualdad. Asimismo, se ha tratado de personas desconocidas para los y las entrevistadas. Por otro lado, para evitar el efecto de “inducción de respuesta”, se han redactado preguntas carentes de formulaciones o términos que pudieran sugerir algún tipo de respuesta. De todas estas medidas, así como de otras relacionadas con el lenguaje corporal y otras formas de expresión, fueron informadas las personas que actuaron como entrevistadoras, pese a que dichas personas eran expertas en este tipo de trabajo.

Una de las primeras cuestiones que se plantea la persona que investiga, no solo por razones de tiempo, sino también por razones de costes, es el volumen de información que desea recoger.

La cantidad de entrevistas a realizar depende de muchos factores (Baker & Edwards, 2012). Desde diferentes enfoques, la respuesta es: una primera entrevista, y a partir de esa entrevista y su análisis considerar hacer la siguiente. La cantidad de personas entrevistadas depende del nivel de profundidad del análisis y de los objetivos de la investigación (Charmaz, 2006). Lo normal es alcanzar el punto de saturación en el análisis de los datos, en el que la codificación de nuevos datos no añade más dimensiones ni temas al libro de códigos (Guest et al., 2020).

El tamaño de la muestra de un estudio con entrevistas cualitativas no permite la generalización debido a su reducido tamaño (Rädiker & Kuckartz, 2020b). En las entrevistas etnográficas, la estrategia de muestreo se resuelve o modifica a medida que progresa la investigación (Hammersley & Atkinson, 2007). Del mismo modo, las decisiones sobre a quién entrevistar, cuando y donde, se desarrollan a lo largo del tiempo tomando la entrevista una forma relativamente desestructurada, esta situación se ordena y estructura a medida que finaliza el trabajo de campo (Hammersley & Atkinson, 2007).

A la hora de seleccionar la muestra de participantes, se sigue el principio de representación atendiendo al criterio de relación de promotores y colaboradores con respecto al Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA: se concreta en la siguiente tipología:

- Municipios de la Comarca de la Marina Alta en los que el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA ha realizado algún tipo de relación profesional, realizando Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres u otro tipo de consultoría en materia de igualdad.

▪El universo a explorar es de nueve²⁴ municipios, con una muestra de ocho. Siete pertenecientes al Consorcio Universitario UNED DÉNIA y uno de ellos, Els Poblets, ha requerido de los servicios del Observatorio de igualdad, pero no pertenece al Consorcio Universitario.

▪Los municipios donde se ha entrevistado a los/as agentes clave, enumerados según criterio poblacional en orden decreciente. Para delimitar la muestra se realiza una selección de la siguiente forma:

Cuadro 10. Organización y distribución de la muestra entrevistada²⁵

AYUNTAMIENTOS ENTREVISTADOS	SEXO	SEUDÓNIMO	PROFESIÓN	RELACIÓN PROFESIONAL
DÉNIA	HOMBRE	GUILLERMO	REPRESENTANTE POLÍTICO	CONSORCIANTE UNED DÉNIA
XÀBIA	MUJER	LAURA	REPRESENTANTE POLÍTICA	CONSORCIANTE UNED DÉNIA
BENISSA	MUJER	AINOHA	TÉCNICA LABORAL	CONSORCIANTE UNED DÉNIA
PEGO	HOMBRE	LUIS	REPRESENTANTE POLÍTICO	CONSORCIANTE UNED DÉNIA
PEDREGUER	HOMBRE	ALEJANDRO	REPRESENTANTE POLÍTICO	CONSORCIANTE UNED DÉNIA
ONDARA	MUJER	TERESA	REPRESENTANTE POLÍTICA	CONSORCIANTE UNED DÉNIA
EL VERGER	HOMBRE	CARLOS	REPRESENTANTE POLÍTICO	CONSORCIANTE UNED DÉNIA
ELS POBLETES	MUJER	BELÉN	REPRESENTANTE POLÍTICA	NO CONSORCIANTE UNED DÉNIA

Fuente: Elaboración propia

En base al diseño de la investigación que explora los temas entre (Cuadro 10) se iniciaría el proceso de reclutamiento tras haber validado el guion de la entrevista y realizado la prueba piloto o primera entrevista. Importante resaltar que, la prueba piloto se debe abordar incluyendo el análisis de los datos y la presentación de los resultados, un diseño aparentemente correcto con un guion de entrevista que cubra todos los temas propuestos puede resultar débil ante el participante experto y un fracaso ante el análisis de los datos y la exploración de los resultados, incluso se puede considerar hacer partícipe al participante en la evaluación del instrumento y las conclusiones provisionales del pilotaje alcanzadas como se expone en el apartado siguiente sobre

²⁴ Once municipios pertenecen a la Comarca de la Marina Alta y, a su vez, son consorciantes que conforman la Junta Rectora del Centro Asociado de Dénia; los municipios que han tenido relación profesional con el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA son nueve: Dénia, Xàbia, Benissa, Pego, Pedreguer, Ondara, El Verger, Beniarbeig y Orba.

²⁵ Ayuntamientos ordenados mediante criterio poblacional de mayor a menor.

calidad en la investigación (Tong et al., 2007). En nuestro caso, ha sido aceptada como integrante de la muestra a analizar junto con las restantes.

La selección por género se realizaría en base a la proporción de porcentaje del 50% de mujeres y 50% hombres, donde se aplique el presente diseño. A la vista de los resultados del análisis y del punto de saturación temática (Guest et al., 2020) se decidiría seguir realizando entrevistas o finalizar el análisis de los datos.

Se diseña una entrevista semiestructurada que será administrada a una muestra intencional de ocho municipios.

Las entrevistas semiestructuradas:

1. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de Dénia contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 60 años, hombre, español, representante político de la corporación local de la administración municipal.

- Experiencia en: en el gobierno local.

- Formación actual: licenciado en derecho

2. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de Xàbia contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 46 años, mujer, española, representante político de la corporación local de la administración municipal.

- Experiencia en: en el gobierno municipal

- Formación actual: Graduada en trabajo social

3. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de Benissa contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 63 años, mujer, española, técnica laboral de la administración municipal.

- Experiencia en: técnica de igualdad de la administración local.

- Formación actual: Graduada en trabajo social

4. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de Pego contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 38 años, hombre, español, representante político de la corporación local de la administración municipal.

- Experiencia en: en el gobierno local.

- Formación actual: Graduado en trabajo social

5. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de Pedreguer contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 56 años, hombre, español, representante político en de la corporación local de la administración municipal.

- Experiencia en: el gobierno local.

- Formación actual: Profesor IES

6. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de Ondara contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 42 años, mujer, española, representante política de la corporación local de la administración municipal.

- Experiencia en: en el gobierno local.

- Formación actual: Maestra de escuela

7. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de El Verger contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 49 años, hombre, español, representante político de la corporación local de la administración municipal.

- Experiencia en: el gobierno local.

- Formación actual: básica

8. La entrevista realizada en el Ayuntamiento de Els Poblets contiene las siguientes características:

- Datos demográficos: 50 años, mujer, española, representante político de la corporación local de la administración municipal.

- Experiencia en: en el gobierno local

- Formación actual: licenciada en derecho

Un tema destacado es el entrenamiento de la conductora de la entrevista. Por un lado, esta profesional debe tener experiencia en el diseño de la investigación y haber sido entrenada en el mismo, por otro lado, no es recomendable que pertenezca a ninguno de los colectivos profesionales a los que se va a entrevistar. El entrenamiento de la conductora es fundamental ya que el guion de la entrevista no es exhaustivo y debe ser la conductora la que tomando el pulso al desarrollo y exposición de los temas profundice en los mismos.

Normalmente se tiene tendencia a intentar obtener datos cualitativos de participantes accesibles y escenarios cómodos, como Seidman (2006:40) apunta. El acceso a escenarios y participantes no conocidos nos enfrenta normalmente a la figura de la facilitadora de acceso o custodio. Es importante la cooperación con los custodios legítimos, puede ser necesaria pero no exenta de complicaciones. Si el estudio se realiza en persona, que es el caso que nos ocupa, sería importante que se recaben los pertinentes permisos de las autoridades/personas competentes (Anexo 2).

Siguiendo a Seidman (2006) se pueden concretar algunas recomendaciones a la hora de entrevistar, el objetivo es seleccionar las personas entrevistadas más capaces y dispuestas a dar información relevante, pero no los entrevistados/as que tengan mejor relación con la entrevistadora. También, elegiremos el tiempo y lugar más apropiado para la entrevista. La conversación siempre se debe dirigir hacia las cuestiones de la investigación. Es muy importante escuchar mucho y hablar lo menos posible. Seguir el hilo de lo que el participante está diciendo y hacer preguntas cuando no se entienda algún punto y pedir que cuenten más sobre un tema en particular si se considera relevante, en el fondo a todos nos gusta hablar de nuestras vidas, y el participante en una entrevista tiene un sentimiento de protagonista, de ser escuchado, de que su voz se elevará sobre la cotidianidad y será escuchada en un plano académico y sus opiniones serán tenidas en cuenta. Se debe tener en cuenta que la entrevista profundiza desde temas más generales a aspectos más concretos de las experiencias profesionales y vitales de las personas entrevistadas, por tanto, se deberá volver a incidir en cuestiones concretas aun habiéndolas tratado en primera instancia de modo general.

Las entrevistas se realizarán presencialmente en aquellos casos que se requiera o bien mediante videoconferencia. En nuestro caso se han realizado presencialmente, por ello, este tipo de entrevistas, requieren de un contacto previo con el/la participante para acordar el momento en que tiene lugar la entrevista y que realmente se disponga de entre 45 y 60 minutos para que tenga lugar esta técnica. En el contacto previo se informa al/la participante de detalles técnicos y éticos que vienen recogidos en el documento de consentimiento (Anexo nº 2) como la duración aproximada de la entrevista, el tema principal de la entrevista, la preservación del anonimato y la confidencialidad durante la entrevista y el cuidado en la custodia de los datos. Así mismo se informa de la realización de la grabación, del proceso anonimizado de transcripción y de las publicaciones futuras del estudio.

En el trabajo de Lichtman (2006, p. 215) se encuentran detalles fundamentales del desarrollo de las entrevistas que se aplican en el presente estudio.

- Aunque la entrevista se haya acordado en una hora y fecha determinada, es fundamental mandar un recordatorio el día de antes.

- Es importante encontrar un sitio con suficiente privacidad para realizar la entrevista, evitando en la medida de lo posible interrupciones de terceros o llamadas telefónicas.

- Previamente se comprobará el sistema de grabación de la entrevista, la duración de las baterías y se tendrá preparada la hoja de consentimiento informado para que sea firmada por el entrevistado.

- La entrevista se empieza agradeciendo el tiempo dedicado para realizarla y poniendo en valor la información que se va a compartir.

- Aunque el/la conductor/a de la entrevista puede realizar anotaciones, su actitud ante lo que se comparte debe ser activa e interesada.

- Se deben utilizar expresiones para profundizar en el discurso, pero con una evidente neutralidad.

- El/la conductor/a nunca se debe posicionar al respecto de una postura y menos realizar aportes personales a la conversación.

- En todo momento se deben de tener en mente los objetivos que se persiguen en la entrevista y trasponerlos al desarrollo de la misma para reconducir al participante cuando su discurso se desvíe de los mencionados objetivos.

- La toma de datos por parte del entrevistador/a se realizará de forma estructurada en base al guion de la entrevista, aunque el participante podrá retomar cualquier tema relevante en cualquier momento.

- Al finalizar la entrevista, se reitera el agradecimiento en la participación y se propone al participante que facilite el correo electrónico por si fuese necesario clarificar algún detalle de la grabación.

- Mediante el correo facilitado, el participante puede recibir, si lo considera pertinente, una copia de la transcripción para su validación o bien un resumen del informe de resultados del estudio.

Seguidamente, se recogen diferentes recomendaciones sobre el desarrollo de las entrevistas etnográficas del trabajo de (Atkinson et al., 2007) que se incorporan al estudio.

- Escuchar bien y respetuosamente, desarrollo de un compromiso ético con los y las participantes a lo largo del proyecto.

- Adquirir conciencia del papel en la construcción del significado a lo largo de la entrevista.

- Competente en las formas en que las formas en que tanto la relación desarrollada como el contexto social más amplio afectan a los y las participantes.

- Reconocer que, el diálogo es descubrimiento y solo se logra un conocimiento parcial.

Todas las entrevistas serán grabadas y transcritas creándose un nuevo proyecto con el programa MAXQDA (VERBI Software, 2021). El procedimiento para gestionar los archivos de audio se inicia mediante la transcripción de los mismos con el programa MAXQDA.

La transcripción con el programa MAXQDA permite sincronizar el guion textual de la transcripción con el archivo multimedia correspondiente. De este modo se facilita volver al dato original durante el proceso de análisis. En el trabajo de transcripción se emplean los símbolos de

transcripción expuestos en (Silverman, 2006). El uso de símbolos de transcripción tiene por objeto capturar el lenguaje no verbal de los y las participantes. La norma aplicada durante el trabajo de transcripción ha sido señalar únicamente aquellos detalles del lenguaje no-verbal de los y las participantes mediante signos de transcripción en los casos que tengan manifiesta relevancia para el objetivo analítico de los datos cualitativos. La transcripción de datos es siempre un equilibrio entre riqueza de detalles que faciliten la interpretación pero que no impidan una lectura fluida del texto en cuestión.

Enfoque literal significa que se deben preservar las palabras exactas de los y las participantes en las grabaciones tal y como fueron habladas. Del mismo modo, también se registra material verbal adicional de las grabaciones como por ejemplo la entonación del hablante, pausas, ritmo y vacilaciones. La transcripción literal precisa que el carácter conversacional del dato se preserve por lo que las palabras de la conductora se deben incluir en la misma. La técnica transcriptora firma un documento de confidencialidad para preservar los detalles éticos y de anonimato de los/as participantes y las características técnicas de la investigación (Anexo 2 y 3).

La transcripción se realiza en el programa MAXQDA para permitir la sincronización entre el texto transcrito y el archivo de la grabación mediante las marcas temporales de modo que durante el proceso de análisis se pueda volver en cualquier momento a escuchar el dato original. Se configura el programa MAXQDA para insertar una marca temporal tras cada turno de habla de los y las participantes al usar el retorno o cambio de párrafo. Por tanto, todo lo que aporte un participante irá en un único párrafo.

Para la transcripción de las entrevistas realizadas se han respetado todas las exigencias que propone el programa MAXQDA ²⁶

²⁶ La transcripción se inicia indicando el nombre anonimizado de la persona que habla seguido de dos puntos (:), tras los dos puntos se inicia la transcripción literal. Finalizado el turno de habla se pulsa retorno (insertándose una marca temporal) para pasar al siguiente turno de habla. Aunque se solicita que se registre lo que la persona conductora dice, se exceptúan las expresiones de retroalimentación al participante empleadas en las que el conductor refuerce al hablante mientras este o esta habla, como, por ejemplo: 'correcto', 'claro', 'ajá', 'ya veo', 'ummm', etc. Estas expresiones tienen como función animar a la persona que responde a seguir hablando y reafirmarle en que está siendo escuchado por lo que no es necesario romper el turno de habla del/la participante incluyéndolas en la transcripción. El transcriptor utiliza las puntuaciones normales de la prosa escrita como comas o puntos y comas y la gramática no se alterará o arreglará. Se indicarán las preguntas o afirmaciones inconclusas con elipses (...), por ejemplo: 'Nunca entendí ese punto de vista, la forma en que mis padres lo entienden, o...'

Se registrarán falsos inicios de frase, frases repetidas, palabras repetidas, afirmaciones o preguntas repetidas. Del mismo modo, se registrarán diálogos que continúan a pesar que formalmente el tema ya haya sido tratado o explorado. Interesante registrar expresiones de apoyo o coletillas no-léxicas como: 'ummm', 'eeee', etc. Las expresiones de sorpresa se registran con el signo de exclamación y el énfasis de una palabra o frase se registra en cursivas. Entre paréntesis se registran los ruidos de fondo, un golpe fuerte, un portazo, voces susurrando. También, entre paréntesis, se registra el tono de la persona que responde si se sale de lo

3.8. Proceso de análisis de datos cualitativos

Para hacer el análisis de los datos es importante reducir el texto de las entrevistas, seleccionando los pasajes que se consideran más importantes. En el análisis es importante la experiencia de la investigadora en este campo, los objetivos siempre nos deben de guiar a la hora de realizar todo el proceso analítico. Las transcripciones de las entrevistas se codifican usando códigos, los códigos son etiquetas que asignan significados simbólicos a la información descriptiva compilada durante el trabajo de campo. Los códigos usualmente se asignan a fragmentos de datos de tamaño variable (Miles et al., 2014).

El sistema convencional consiste en organizar los resultados a través de las categorías. El peligro es que la investigadora puede forzar las categorías que tienen en mente en lugar de dejarlas emerger a partir de la interacción entre los datos. Los resultados deben de permitir establecer una clara distinción entre los datos y su interpretación y ser lo más concisos posible dentro de la necesidad de espacio que la investigación cualitativa precisa para exponer las evidencias. Del mismo modo, la posición y perspectiva del autor/a debe quedar clara, y se discute sobre esta posición, parcialidad e influencias a la hora de exponer los resultados.

El esquema analítico más adecuado para las entrevistas debido al diseño deductivo e inductivo de las preguntas de investigación desarrolladas se basa en un análisis temático mixto cualitativo de textos (Kuckartz, 2014). Este análisis cualitativo se basa en técnicas y combinaciones de diferentes métodos para construir categorías mediante un procedimiento deductivo-inductivo. Las categorías se formulan en base a las teorías expuestas en el marco teórico de esta investigación y las categorías se asignan a los datos modificadas o diferenciadas según se precise al desarrollarse el análisis de los datos. Al mismo tiempo, los elementos emergentes de los datos, aportados por el/la participante experto sobre el fenómeno explorado que no se pueden derivar de las teorías de partida, inspiran nuevas categorías (Kuckartz, 2014). El procedimiento se inicia con un sistema reducido de categorías desarrolladas a partir de la teoría

normal. Ayuda registrar sentimientos, emociones, pasión o detalles paralingüísticos: mascullar, ironizar, desfallecer. Al estar el texto sincronizado a la grabación, el analista podrá volver a ese fragmento e interpretarlo adecuadamente si procede.

Las palabras o frases inaudibles se marcan cuando suceden dentro del texto colocando la palabra 'inaudible' entre paréntesis o bien un paréntesis sin contenido (). Resulta importante no intentar adivinar nada que no se pueda comprender. Para estas recomendaciones se han seguido las directrices del United Kingdom Data Archive y de (Corti et al., 2014). Tras finalizar y revisar una transcripción se remite a la persona que analiza, tras recibirla el analista confirma al transcriptor que puede eliminar y destruir tanto las grabaciones como la transcripción en cualquier formato. El transcriptor/a dispone de acceso al analista para tratar cualquier duda que surja en el proceso y el analista revisará las transcripciones (Mishler, 1991).

y preguntas de investigación y se construyen inductivamente subcategorías a partir de la experiencia de los y las participantes en el estudio.

La primera tarea que se debe abordar al analizar datos cualitativos debería ser siempre hermenéutica o interpretativa por naturaleza e implica leer el texto cuidadosamente intentando entenderlo. En Kuckartz (2014) se encuentran recogidas algunas sugerencias al respecto del trabajo inicial con el texto de las transcripciones de las entrevistas. Es importante, como se ha destacado en el presente diseño, conducir el análisis mediante la guía de las preguntas de investigación. Se dispondrá de un memo por pregunta de investigación diferenciada en la base de datos utilizada para apoyar el análisis (MAXQDA) donde se tomarán notas a medida que se avance en la lectura del texto teniendo en mente cada pregunta de investigación. Seguidamente, se enumeran diferentes recomendaciones para el análisis de textos del trabajo de Kuckartz (2014, p. 49).

1. Analizar el texto con el foco de la pregunta de investigación
2. Leer el texto en su totalidad
3. Resaltar términos clave y conceptos
4. Marcar y anotar pasajes importantes
5. Marcar pasajes que sean complejos de entender
6. Analizar argumentos y líneas de argumentación
7. Examinar la estructura formal del texto (v.g. longitud)
8. Identificar la estructura interna (v. g. párrafos, pausas)
9. Dirigir la atención a la progresión general del texto

El análisis temático propuesto (Kuckartz, 2014) se inicia con el trabajo inicial con el texto anteriormente reseñado, básicamente destacando los pasajes más importantes de texto y escribiendo memos dentro de un proceso de segmentación de los datos (Auerbach & Silverstein, 2003) para finalizar con un resumen de caso. El resumen de caso es una descripción esquematizada de cada entrevista centrada en lo que es más importante de la entrevista para las preguntas de investigación. En este memo/documento se anotan todas las características del caso individual que sean importantes para responder a la pregunta de investigación.

La fase siguiente es concretar a partir del marco conceptual teórico del estudio las principales categorías temáticas basadas en las preguntas de investigación y probar las mencionadas categorías con una muestra de datos (Kuckartz, 2014). La primera codificación implica etiquetar todos los datos usando las categorías principales y un mismo pasaje se puede asignar a diferentes categorías. Se procede seguidamente compilando todos los pasajes de texto pertenecientes a una misma categoría principal para crear las subcategorías inductivamente en

base a los datos analizados. Al tener ya completo un sistema de categorías y subcategorías adecuadamente desarrollado se realiza una segunda codificación de los datos con el mismo. Se finaliza el procedimiento con un análisis basado en las categorías y en la presentación de los resultados obtenidos mediante el procedimiento analítico expuesto.

Los procedimientos analíticos en el punto final anterior y la presentación de resultados se pueden esquematizar nuevamente siguiendo el trabajo de Kuckartz (2014, p.84) que es el desarrollador principal del programa MAXQDA (VERBI Software, 2021).

1. Análisis descriptivo basado en las categorías de las principales categorías
2. Relaciones entre subcategorías dentro de una categoría principal
3. Relaciones entre categorías
4. Tablas cruzadas cualitativas y cuantitativas
5. Representaciones gráficas y visualizaciones
6. Vistas de conjunto de los casos
7. Interpretación de casos seleccionados

3.8.1. Ética y calidad del estudio

En esta sección se detallan los parámetros legales y éticos del estudio, así como los procedimientos de calidad del mismo y en particular de las conclusiones alcanzadas. Es importante destacar los parámetros éticos de la investigación.

El protocolo ético y de confidencialidad del presente estudio comprende la recogida del consentimiento de los agentes implicados en la investigación. En concreto se han seguido tres principios éticos: autonomía, beneficencia y justicia (Orb et al., 2001).

El principio de *autonomía* se concreta en el respeto a las personas en el reconocimiento de los derechos de los/as participantes en la investigación, incluido el derecho a ser informado/a sobre el estudio, el derecho a decidir libremente si se quiere participar en la investigación, y el derecho a marcharse en cualquier momento sin ser penalizado o castigado. El principal instrumento para detallar y protocolizar estos derechos es el informe de consentimiento.

La *beneficencia* es entendida como hacer el mayor bien a los demás evitando el daño. Se ha evitado adoptar una postura paternalista por parte de la investigadora ya que es un grave error al negar la autonomía y la libertad de elección al/la participante. A nivel aplicado, en este estudio se

han diseñado estrategias de recogida de datos y criterios de selección de personas respetuosas y en todo momento se ha respetado la confidencialidad y el anonimato.

El principio ético de *justicia* hace referencia a la igualdad de participación y equidad. El objetivo es evitar la explotación y abuso de los y las participantes. En el estudio se ha reconocido la vulnerabilidad de los y las participantes y su contribución al estudio.

En el estudio se siguen las recomendaciones del *United Kingdom Data Archive* (<http://www.data-archive.ac.uk/>) al respecto de la gestión de los datos obtenidos de los y las participantes, protocolos de anonimato y confidencialidad y transcripciones de los datos y en particular las recogidas en el trabajo de (Corti et al., 2014). En cuanto a los parámetros de calidad en el estudio en las investigaciones cualitativas con entrevistas se puede seguir el COREQ, instrumento de 32 ítems, para controlar su calidad a efectos internos (Tong et al., 2007). El COREQ (Tong et al., 2007) es un instrumento para evaluar la calidad de una investigación con entrevistas mediante la evidencia de determinadas características de la investigación.

El primer conjunto de evidencias atañe al equipo de investigación y al entorno académico, centran la atención las características personales del equipo investigador a la par que la reflexividad con las relaciones con los/as participantes.

En segundo lugar, se exploran detalles al respecto del diseño de la investigación. Aspectos tales como el muestreo teórico, la selección de los/as participantes, el trabajo de campo o la recogida de datos son incluidos en esta parte.

El tercer y último aspecto comprende cómo se ha desarrollado el análisis de los datos cualitativos y la recogida de los datos. Seguidamente, se describen los resultados obtenidos del análisis realizado.

4. La voz de las/os agentes sociales municipales.

A continuación, se extrae el resultado de las entrevistas en comunión con el marco teórico y análisis documental efectuado en el presente trabajo.

Respecto de las entrevistas semiestructuradas se utiliza el programa MAXQDA (VERBI Software, 2019) para organizar y apoyar el análisis cualitativo de los textos (Kuckartz, 2014; Rädiker & Kuckartz, 2020a), las transcripciones de las ocho entrevistas se incorporaron al programa y se procede a humanizar los nombres de los y las participantes a partir de las indicaciones facilitadas (Corti et al., 2014).

El guion de las entrevistas se utiliza como estructura temática para desarrollar el análisis de los datos y recoger los atributos y dimensiones de los temas abordados mediante un proceso de codificación cualitativa que utiliza la frecuencia de las cualidades esenciales de las opiniones en torno a la igualdad y al papel del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA en los discursos de las personas entrevistadas siguiendo la táctica analítica para generar significado, propuesta por (Miles et al., 2014, p. 248). Los datos resultantes mostrados se refieren en forma de porcentajes a la codificación cualitativa realizada y las evidencias muestran el pseudónimo del participante seguido de dos puntos y el párrafo del dato.

La muestra se ha elegido de forma que, en un universo de diez municipios, que colaboran con el Centro UNED DÉNIA en la Comarca de la Marina Alta, los cuales, han requerido en algún momento de los servicios de consultoría o asesoramiento e investigación del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA. Las entrevistas semiestructuradas, tal y como se ha desarrollado en el apartado anterior del marco metodológico, se han realizado durante el período temporal de los meses de abril-junio de 2023, a las personas claves que han tenido contacto con el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

La selección muestral se distribuye en un porcentaje total del 50 % mujeres y 50 % hombres. El perfil de las personas participantes es de servidor/a público, bien como personal contratado o bien como representante público en la administración local.

La selección muestral intencionada recoge un conjunto de personas diverso que se recoge en el cuadro 11.

Cuadro 11. Visión del conjunto del perfil de la selección de la muestra²⁷.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	SEXO	SEUDÓNIMO	PROFESIÓN
DÉNIA	HOMBRE	GUILLERMO	REPRESENTANTE POLÍTICO
XÀBIA	MUJER	LAURA	REPRESENTANTE POLÍTICA
BENISSA	MUJER	AINOHA	TÉCNICA LABORAL
PEGO	HOMBRE	LUIS	REPRESENTANTE POLÍTICO
PEDREGUER	HOMBRE	ALEJANDRO	REPRESENTANTE POLÍTICO
ONDARA	MUJER	TERESA	REPRESENTANTE POLÍTICA
EL VERGER	HOMBRE	CARLOS	REPRESENTANTE POLÍTICO
ELS POBLETS	MUJER	BELÉN	REPRESENTANTE POLÍTICA

Fuente: Elaboración propia

Se ha estimado conveniente entrevistar a una localidad pequeña que no pertenece a la organización del Consorcio Universitario UNED DÉNIA, pero que requirieron de sus servicios en algún momento: Ayuntamiento de Els Poblets.

Los municipios entrevistados mediante entrevista personal son ocho: Dénia, Xàbia, Benissa, Pego, Pedreguer, Ondara, el Verger y Els Poblets.

El modelo a seguir para elaborar la entrevista semiestructurada ha consistido en tomar como referencia de los estudios cualitativo y cuantitativo promovidos por la Diputación de Alicante durante los años 2017, 2018 y 2019 en el análisis de las Políticas Públicas de Igualdad de la provincia de Alicante (Diputación de Alicante, 2016, 2017, 2018). Se ha realizado un proceso de categorización para conocer la frecuencia de los términos basado en un análisis de contenido explorando los contextos de los términos mediante búsquedas léxicas; finalmente se han codificado los resultados pertinentes en el tema en base a los indicadores expuestos en el cuadro 9. Finalmente, se ha explorado la concurrencia de otros temas.

²⁷ Municipios ordenados mediante criterio poblacional de mayor a menor. Orden decreciente.

Las preguntas realizadas de la entrevista semiestructurada fueron:

- ¿Qué le llevó a la concejalía a la realización de un Plan de Igualdad?
- ¿Cuáles fueron las causas y necesidades del municipio para acometer la realización de un Plan de Igualdad?
- ¿Cuáles fueron los motivos para elegir el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA?
- La participación ciudadana ¿ha sido relevante en las acciones del Plan?
- ¿Puede describir, por favor, cuál ha sido el papel de la participación ciudadana en las acciones del Plan?
- La corporación municipal ¿ha participado en el desarrollo material del Plan de Igualdad de oportunidades?
- El personal del ayuntamiento, ¿Conoce el plan? ¿Están concienciados/as?
- ¿El personal del ayuntamiento aplica la perspectiva de género en su día a día?
- ¿Podría describir qué dificultades destacaría al implantar el Plan de Igualdad durante el tiempo de vigencia?
- ¿En qué medida le ha sido de ayuda a la hora de implementar el PIO el Observatorio Igualdad UNED DÉNIA?
- La implantación del plan, ¿ha ayudado a la sensibilización de los/as líderes políticos en la implantación de políticas transversales de igualdad en el ámbito municipal?
- ¿Qué expectativas de futuro cree o percibe que el Plan de Igualdad de oportunidades ha abierto?
- ¿Piensa que existe una necesidad de formación en el liderazgo de las políticas públicas para una efectiva implantación de los planes de igualdad?
- ¿Nos podría comentar y describir las ventajas y desventajas de la colaboración con el Observatorio de Igualdad?

4.1.Análisis de los discursos emitidos

En este apartado se describen los resultados obtenidos tras la recogida y análisis de los discursos proporcionados mediante las diferentes entrevistas propuestas, en las que las personas entrevistadas trasladan sus vivencias, percepciones, opiniones y apreciaciones de la Igualdad y del organismo del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

Hay que tener en cuenta que las Políticas Públicas de Igualdad son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos”, como dice Pallarés (1988, p.142).

Dado el tema de interés, por imperativo legal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007) y por convicción democrática, la Igualdad y su implantación como nuevo valor social para crear una sociedad de todos/as y con modelos de referencia que beneficien tanto a mujeres como a hombres (Melero Aguilar, 2010) es de obligado conocimiento.

Por ello, esta investigación va dirigida a conocer y explorar una herramienta, el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, que haya ayudado y apoyado a implementar estas políticas públicas de igualdad por la administración pública local, descendiendo al principio de subsidiariedad como acción central de imbricación en la ciudadanía.

Algunos de los principios por los que discurren las diferentes actuaciones en materia de políticas públicas de igualdad bajo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2007) son el principio de igualdad (Título I), Las políticas públicas de igualdad (Título II) y el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Título IV). Nuestro caso de estudio, el Observatorio de Igualdad desarrolla su trabajo en estos grandes principios, para llevar a las diferentes administraciones públicas un elenco de soluciones, recursos y medios de cara a dotar a las administraciones locales de instrumentos válidos a la hora de implantar la igualdad en su entorno más inmediato.

A la luz de estas premisas y de diferentes estudios realizados en períodos anteriores 2017, 2018 y 2019 en cuanto a la situación de las políticas públicas de igualdad en la provincia de Alicante (Diputación de Alicante, 2017) se deviene analizar los resultados obtenidos en las diferentes entrevistas realizadas.

Por un lado, podemos observar que, en general, la mayoría de las personas entrevistadas son conscientes de la importancia de la igualdad. Así mismo, manifiestan que es necesaria la

igualdad y su implementación a través de diferentes acciones de los planes de igualdad entre mujeres y hombres y por tanto dentro de la agenda de las políticas públicas municipales.

Partiendo de la sensibilidad y conocimiento del tema en cuestión, indican, que han estado o están trabajando en algún área municipal referente a la igualdad, ya sea en concejalías, alcaldías y en puestos técnicos de la administración local. Por tanto, su sensibilidad hacia la igualdad se percibe como un objetivo a conseguir.

Por tanto, este trabajo de observación va encaminado a realizar inferencias en torno al impacto del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA y sus actuaciones en materia de Igualdad, en las administraciones locales de su área de influencia, en concreto la Comarca de la Marina Alta. Así como la motivación por parte de las diferentes administraciones públicas, en la elección de este órgano técnico-especializado, para la realización de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, la ayuda alrededor del ámbito referido a la igualdad.

En primer lugar, se centra en conocer cuál ha sido la motivación que les ha llevado a realizar el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres municipal, y la implicación en cuanto a la participación de la ciudadanía, de la corporación local y del personal laboral del Ayuntamiento en materia de Igualdad.

Se sigue explorando la sensibilidad de los diferentes grupos que han participado en la elaboración del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la ciudadanía, la corporación local y el personal laboral del Ayuntamiento, junto con su percepción de la necesidad o no de formación en esta materia de igualdad.

Por último, se podrá conocer la percepción de la relevancia y el impacto que el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA tiene para las personas entrevistadas, en cuanto a la elección como herramienta trabajo, para elaborar diferentes actuaciones en materia de igualdad, así como su trayectoria impulsora y didáctica en materia de igualdad.

Los temas que destacan abordados en la investigación entre los ocho municipios alicantinos que han participado en el estudio, con una descripción densa de las ideas más destacadas mediante el resumen de caso de cada entrevista realizada por los municipios se pueden resaltar los más relevantes en los discursos como:

La motivación por parte de los /as responsables del municipio para conducirlo a tener y elaborar un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La participación de la corporación municipal en la realización del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De la misma forma, se advierte como importante la

participación del personal técnico laboral y de la sociedad civil y/o ciudadanía, en la elaboración del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La implementación del Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del municipio, como factor decisivo para desarrollar políticas públicas de igualdad en el municipio, se perciben diferentes dificultades, técnicas y materiales.

También es importante las razones que se extraen de los discursos obtenidos, sobre la sensibilidad de las personas líderes, de la corporación, del personal del ayuntamiento y de la sociedad civil en esta materia de igualdad y su traslado al plano de acción. De ahí que se perciba de una manera u otra la necesidad de una formación en igualdad, sobre todo para las personas que están trabajando en aplicar la perspectiva de género e implementar el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como los representantes políticos del Ayuntamiento.

Por último, y como centro de la investigación presente, se puede conocer el impacto de la colaboración del órgano técnico-especializado del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.

Para poder agrupar el contenido de las respuestas de las entrevistas semiestructuradas realizadas, fruto del análisis documental, se han agrupado en cuatro ítems en base a las siguientes variables: participación ciudadana, funcionariado y corporación local y Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Son los cuatro grupos de contenido en los que se recoge el impacto del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

4.2.Principales temas derivados del análisis de los discursos

En este apartado se expone la descripción de los temas explorados en el estudio. El marco conceptual se encuentra desarrollado en el cuadro nº9 correspondiente a los componentes teóricos del Observatorio de Igualdad, extraídos del marco teórico del estudio y del propio órgano técnico-especializado.

Tal y como se desprende de las respuestas de las personas claves entrevistadas, elegidas para realizar las entrevistas y, en relación a los componentes teóricos del Observatorio de igualdad, la motivación es una de los primeros temas a desglosar en el presente estudio.

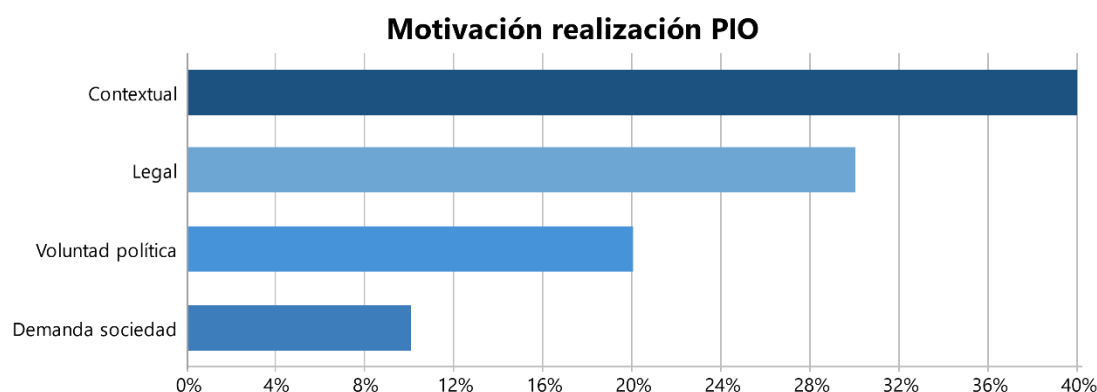
4.2.1. La motivación para la realización/elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Nos referimos a la motivación, entendida en el sentido establecido por David C. McClelland (1989), que no concibe unos mecanismos motivacionales exclusivamente innatos, sino aprendidos. Por ello, se despliega entre motivaciones de carácter contextual, que se aprenden dependiendo de la situación, incluso de la costumbre, del interés político, del momento en el que se realiza; del mismo modo se puede deducir que la legislación vigente, en el momento oportuno, puede influir también a la hora de actuar en la materia de estudio.

La tenencia o no de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un requisito legal formulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2007). No obstante, algunas personas, aun estando situadas al frente de las administraciones públicas, desconocen esta obligatoriedad.

A continuación, después de analizar las diferentes motivaciones suscitadas entre las personas entrevistadas, establecemos cuatro desencadenantes principales: contextuales, legales, derivadas de la voluntad política o, por último, de la demanda social.

Gráfico 1. Motivación para la realización del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIO).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA²⁸

²⁸ Este gráfico describe las frecuencias de las respuestas obtenidas por los/as agentes claves entrevistados, de manera que el programa traduce cada respuesta cualitativa en porcentajes cuantitativos, para poder inferir en resultados del 0% hasta el 100%. De esta forma, se aprecia visulamente la tendencia o impacto de las respeustas a las preguntas realizadas.

En adelante los restantes gráficos del 1 al 13 inclusive están elaborados de la misma forma, a través del programa MAXQDA.

Se han agrupado en la categoría contextual aquellos discursos que hacen referencia a la costumbre, al momento situacional, o al continuismo con respecto al desempeño del gobierno municipal anterior, como punto de partida o motivación de un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Incluso se invoca la obligatoriedad legal, por encima de la voluntad de los propios gobiernos municipales.

“Em (emm.. tono un poco dubitativo). Vimos necesario que se hiciera. De hecho, el gobierno anterior ya puso las bases para empezar uno porque se vieron obligadas. Yo creo que están obligando a todos los municipios...” [Ondara 2023, min. 00:40].

Para profundizar en esta demanda, revisaremos ahora algunas de las peticiones que se recibieron desde los diferentes consistorios y las raíces contextuales o legales de estas:

El Ayuntamiento de Ondara encargó a la UNED DÉNIA en 2015, y en concreto al Observatorio de igualdad en 2015 el primer Plan de igualdad de oportunidades del municipio. Se solicitó la evaluación y seguidamente en 2020, se realizó el segundo Plan de igualdad de oportunidades del municipio, también elaborado por el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.

La petición, desde la concejalía correspondiente, responde a una orden directa del alcalde, en el marco de la legislación vigente.

Imagen 1. Portada II PIO Ondara



Fuente: Imagen de la web del Ayuntamiento de Ondara

Imagen 2. Portada I PIO Ondara



Fuente: Imagen de la web del Ayuntamiento de Ondara

"Yo era concejala y entonces él me estuvo comentando en qué consistía el plan de igualdad y obviamente contacté con para que en mi municipio también se pudiera realizar, puesto que no se había hecho nunca ningún plan de igualdad." [Els Poblets, 2023, 00:00:07]

"Vimos necesario que se hiciera. De hecho, el gobierno anterior ya puso las bases para empezar uno porque se vieron obligadas." [Ondara, 2023, 00:00:40;]

"Sí, al menos lo que marcaba, estamos más o menos obligados a hacer esto". [Pedreguer, 2023, 00:01:24]

"es cierto que nos obligó a la realización del nuevo plan". [Dénia, 2023, 00:00:48]

El Ayuntamiento de Els Poblets es un municipio colindante a la población de El Verger. Un municipio pequeño en el que, en el contexto del año 2015, influenciado por las políticas públicas llevadas a cabo en igualdad en el pueblo vecino, quiso realizar su I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la concejalía de participación ciudadana, encargando esta tarea al Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

"Gracias a Dios no era una necesidad específica del municipio, aunque siempre sabes que hay cosas que tú desconoces y pasan y siguen pasando. Fue más por norma general, para habituarnos al tema general, no como una necesidad absoluta, absoluta necesidad del pueblo, sino como una cosa general para estar al tanto de esto y estar preparados". [Verger, 2023, 00:00:42]

Resulta curioso, sin embargo, cómo intentan justificar que la decisión adoptada de dar el paso adelante hacia el Plan de Igualdad no es derivada de una demanda o necesidad del municipio, sino de una adaptación a los cambios legales o, como en el caso de Pedreguer, por continuismo.

"porque empezaron en la legislatura anterior. Del 15 al 19 hicimos al primero. Y efectivamente, ya tenemos el segundo," [Pedreguer, 2023, 00:00:50]

En el municipio de Pedreguer se realizó por primera vez un I Plan de Igualdad en 2012, cuya vigencia terminaría en el año 2016 con una nueva corporación municipal. Durante este tiempo, el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA asesoró en materia de género e igualdad al municipio, constituyendo la Comisión de igualdad. Esta corporación quiso que el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA continuara asesorando hasta que se contrató a una persona por parte de la administración local para ello, pasados cinco años.

Imagen 3. Primera acta de constitución de la Comisión de igualdad del Ayuntamiento de Pedreguer, Alicante, 2015.

	ACTA 1ª REUNIÓN COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL MUNICIPI DE PEDREGUER	Data : 22/09/15 Pàgina 1 de 4
---	--	----------------------------------

Comissió Igualtat de Pedreguer

Assisteixen:

D. Sergi Ferrús Peris (Alcalde de Pedreguer. Regidor Hisenda, Igualtat, Esports, Urbanisme, Personal, Interior)
D^a. Noèlia Miralles Gilabert (3a tinença d'alcaldia. Regidores: Turisme, Joventut)
D^a. Josefa Yolanda Miralles Costa (Portaveu del PP) (Membre de la Fundació de l'Escola Infantil Municipal / Membre del Consell Escolar Municipal)
D. Pere Antoni Arbona Mezquida (Portaveu del grup socialista.) (Membre de la Fundació de l'Escola Infantil Municipal / Membre de la Junta local de Protecció Civil)
D. David Prats Fornés (Portaveu del grup CUP) (Membre de la Junta local de Protecció Civil / Membre del Consell Agrari Local / Membre de la Comissió de seguiment de l'aigua)
D^a. Mía Ramondt (Portaveu de l'Associació dones àrabs de Pedreguer. Representant de la mesquita de Pedreguer)
D^a. Silvia Fornés Ferrer (Portaveu de l'Associació Femme Força)
D^a. Ana Martínez Martos (Directora de la Fundació N^a Sra. Del Carmen de Pedreguer)
D. Miquel Àngel Noguera Artigues (Tècnic Esports)
D. Xavier Ortola Riera (Tècnic Cultura)
D^a. Julia González Maillo (Portaveu de la Xarxa de dones de la Marina Alta)
D. Francisco Morell Chofre (Representant Policia Local)
D. Juan Antonio Sánchez Lopez (Representant Guardia Civil)

D^a Raquel Martí. (Directora del Centre de la UNED de Dénia)
D^a M^a Dolores Martínez. (Tècnica Igualtat del Centre de la UNED de Dénia)
D^a Lorena Pérez (en qualitat de Secretària de la Comissió)

A Pedreguer, sent les 19:00 hores del dia 22 de setembre de dos mil quinze, en la sala de Plenaris de l'Ajuntament de Pedreguer, i davall la presidència del Sr. Sergi Ferrús Peris, es reuneix la Comissió d'Igualtat del municipi de Pedreguer, en sessió ordinària, en primera convocatòria. Assisteixen les persones que se citen al principi.

Oberta la sessió per la Presidència, es passa a l'examen dels assumptes inclosos en l'Orde del dia i s'adopten els següents acords:

1. Compromís d'implantació per part de l'Ajuntament.

Constituit el nou equip de govern a l'Ajuntament de Pedreguer, després de les eleccions del 24 de maig de 2015, el Sr. Sergi Ferrús com alcalde del municipi i regidor d'Igualtat, ens comunica que l'ajuntament es compromet a continuar amb la implantació del I Pla Transversal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Pedreguer, establert en 2012 i vigent fins a 2016

2. Renovació de la comissió d'Igualtat: components, funcions, etc. Nous membres:

Les persones assistents, enunciades a l'inici de la present acta, són les que formaran la nova Comissió d'Igualtat de Pedreguer. Es proposa convocar per a la següent reunió a possibles portaveus de l'àmbit educatiu, de la salut i empresarial. La funció d'aquesta Comissió serà velar i

Fuente: Copia portada acta cedida por el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

En el año 2017, la concejalía de igualdad del Ayuntamiento de Pego encarga la realización del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.

De nuevo, vuelve a aparecer la necesidad de continuar la labor de gobiernos previos, como en el caso del ayuntamiento de Pego:

"Sí que era una continuidad, pero para que quedara reflejado, pues, toda la temática en materia de igualdad y poner todas las innovaciones y todas las estrategias que nos proporcionó el nuevo plan y llevadas a cabo en nuestras posibilidades." [Pego, 2023, 00:00:42]

El recurso a las demandas sociales como detonante en la elaboración de un Plan de Igualdad es otro de los argumentos utilizados por algunos/as informantes, cuando en realidad, lo que ocurría es que desconocían la existencia de la Ley Orgánica de 2007. Escuchar a la ciudadanía y sus demandas de políticas públicas crea una imagen de gobierno participativo y receptivo muy atractiva.

"Pues nos llevó debido a las circunstancias que están acaeciendo en la sociedad. Por eso un día nos llevó a hacer el Plan de Igualdad como alcalde que era yo, por lo que lo decidimos junto con la concejalía y lo llevamos adelante para ponernos al día en la materia de igualdad." (Verger, 2023, 00:00:19)

En la misma medida, emerge el argumento de la voluntad política o, lo que es lo mismo, la imagen de progresismo que se quiere proyectar ante el entrevistador y ante la sociedad. Lo que subyace, en definitiva, es el factor ideológico o de partido político. Destacan así que son decisiones políticas y no una obligación legislativa la que les impulsa. Esta categoría queda recogida en voluntad política.

"la Concejalía decidió en el año 2010 nuestro primer plan de igualdad" [Benissa, 2023, 00:00:32]

"se convierte en una prioridad en esta legislatura." [Xàbia, 2023, 00:00:20]

Imagen 4. Noticia publicada en la web del centro UNED DÉNIA.



Fuente: Web de la UNED DÉNIA (2013); se hospeda actualmente en repositorio de la misma página apartado “fue actualidad”.

El municipio de Xàbia, en concreto la concejalía de igualdad, encargó al Observatorio de igualdad UNED DÉNIA durante el año 2013, el primer estudio de situación entre mujeres y hombres, para realizar un diagnóstico social con la intención de, posteriormente, poder realizar el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio.

Continuando con la percepción y motivación para la realización de un PIO, entre las personas entrevistadas, se deduce la existencia de muchos factores favorables que justifican la tenencia de un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Reconoce una gran mayoría que son conocedoras de la existencia del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que, depende mucho de la sensibilidad personal, su aplicación o no. Reconocen el éxito de realizar un PIO para el municipio e incluso, a nivel interno, como herramienta de trabajo.

“Si es que hay algunos que ni siquiera necesitan el plan de igualdad porque ellos mismos saben perfectamente lo que es. Pero por mucho que nosotros intentemos que a personas de 60 o de 70 años, qué plan de igualdad van a decir ¿Pero ¿qué me está contando esta mujer con el plan de igualdad? Si en mi casa mando yo y mi mujer se levanta y tráeme la sal... Entonces lo que tenemos hacer es...” [Els Poblets, 2023, min 13:03].

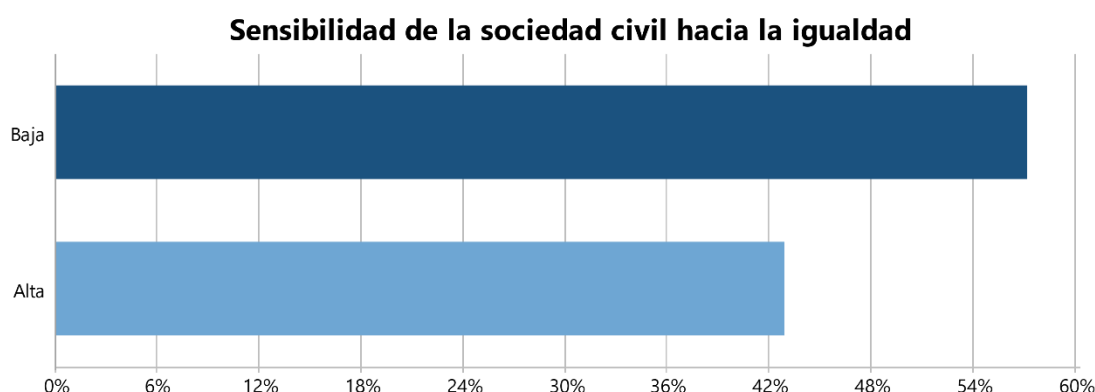
La respuesta anterior nos confirma que la adopción de una perspectiva interaccionista como base teórica para la realización de la investigación ha sido correcta. De hecho, las personas entrevistadas admiten el papel que juega la sensibilización personal en la aplicación de los planes de igualdad de oportunidades. Este dato abre otra posible línea de investigación conducente al estudio de las políticas de sensibilización practicadas por las corporaciones locales en cuanto a su diseño, desarrollo, eficacia y evaluación.

“Muchas. Ha permitido mayor educación, Ha permitido mayor concienciación, Ha permitido que nosotros creemos sobre todo lo que es más importante, instrumentos de trabajo pero hablo desde mi concejalía, es incluso un proyecto de una envergadura que permita un punto de inflexión, no dar un paso, sino incluso dar tres pasos. Ir, ir más allá de las políticas municipales de igualdad.” [Denia, 2023, min. 13:03]

4.2.2. La sensibilidad hacia la igualdad

A continuación, nos vamos a centrar en la sensibilidad en materia de igualdad y el conocimiento del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También su percepción sobre la sociedad civil o ciudadanía, la corporación local y el funcionariado. Siendo éstas las percepciones vertebradoras del discurso de los/las informantes.

Gráfico 2. Sensibilidad de la sociedad civil hacia la igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

Perciben, en general, la sensibilidad de la sociedad civil hacia la igualdad de manera crítica, lo que se deduce de la mayoría de las respuestas de las personas entrevistadas. Para estas la ciudadanía no termina de comprender lo que la igualdad significa en su aspecto real y efectivo, si bien esta puede ser una proyección de lo que ellos mismos viven dentro de la institución en la que trabajan. De las respuestas extraemos algunas consideraciones:

La sociedad tiene una percepción distorsionada de lo que es la igualdad, aunque creen conocer el término, no lo aplican en su vida cotidiana

"Siempre pensamos que no hay necesidad de hacerlo. Pero luego te das cuenta que incluso cuando tú has sido alcaldesa, que eres mujer. Intentan tomarte más el pelo porque eres mujer". [Els Poblets, 2023, 00:01:17]

"A ver, yo es que lo que considero pensando es que la gente es muy troglodita y en los pueblos no es que tú no lo quieres ver, pero es que es que es así. En los pueblos como estos, que son pueblos pequeños, la gente es muy troglodita y muy troglodita significa que están anclados en el pasado y que se creen que, por el hecho de ser hombres, pues tienen muchísimos más derechos, que tienen muchísimos más privilegios. Y las mujeres por el hecho de que están en casa trabajando, que no están

percibiendo ningún sueldo, que es peor porque trabajan todo el santo día, pues, en fin, ellos tienen todas las de ganar. Entonces ahora ya me he perdido, ya no sé ni lo que estaba diciendo." [Els Poblets, 2023, 00:16:02]

Incluso consideran que es una tarea poco menos que imposible, cuando la concienciación ha de dirigirse a determinados grupos de edad, como las personas mayores y/o adultas. Las mujeres entrevistadas hacen hincapié en ello.

"Las dificultades, pues sí, yo creo que hay muchísimas dificultades, no hay sólo dificultades para hacer el plan, sino dificultades. Luego, a la hora de ponerlo en práctica vamos, porque es que serían capaces hasta de reírse en vuestra cara de perdona que me estás contando... [00:17:06] Que sí, que sí, que desde luego que hay que seguir con ello. Pero yo repito, hay que incidir más en la población escolar que en la población adulta, porque es casi imposible que a una persona de 70 años ahora le puedas cambiar. Es imposible, por no decir vamos, súper imposible, porque quien quiere cambiar no necesita un plan de igualdad. Quien quiere cambiar sabe lo que tiene que hacer perfectamente y no necesita que vengan a decirle No, mira, vamos a hacer un plan de igualdad. ¿Quieres contestarme a unas preguntitas? No, perdona. Quien quiere cambiar sabe perfectamente lo que tiene que hacer y es a los niños los que tenemos que educarlos desde un principio para que tengan clarísimo en qué consiste la igualdad. Punto final." [Els Poblets, 2023, 00:16:46]

Esta falta de sensibilidad hacia la igualdad de la población en general, se llega a describir, incluso, con la metáfora del contenedor de basura y, la violencia de un hombre contra una mujer, es decir, la violencia de género.

"Si no hay alguien que estira para que se pueda realizar tampoco es una cosa que...tenemos que hacer esto... no, tenemos que hacer esto, porque hay una motivación porque alguien pide que se haga no por voluntad propia ciudadana. La implicación diaria en materia de igualdad, sino que... cosa que a lo mejor la basura, si ves un contenedor lleno ya enseguida hacen una foto y que esto es un desastre y todo esto... pues en materia de igualdad pasa a lo mejor un asesinato y la gente mira hacia otro lado, por ejemplo." [Pego, 2023, 00:02:56].

No obstante, se abre una ventana de optimismo cuando se visualizan las posibilidades de sensibilización de la población infantil y juvenil.

"A ver, yo lo que sé es que luego yo las actividades que he hecho no han sido dirigidas a la población adulta, sino que más bien han sido dirigidas a la población escolar. Entonces, la acogida de la población escolar siempre es espectacular, espectacular, porque de hecho son casi los nenes los que te están diciendo cómo se tiene que actuar en ciertos casos y en determinadas circunstancias. Que tú dices ostras, ellos lo tienen completamente claro. Entonces yo no puedo decir lo mismo de los adultos porque no lo sé, pero la población escolar, aparte de tener una muy buena acogida el plan,

lo que sí que hicieron fue responder de una manera absolutamente espectacular." [Els Poblets, 2023, 00:05:27]

"Por supuesto y después en el tema infantil, por supuesto después en el tema adulto por chico si se sigue quedando vamos, no me malinterpretéis, lo de tráeme la sal, que no está bien, levántate y coge la sal. Pero si por lo menos otras cosas sí que la gente se ha dado cuenta de..." [Verger, 2023, 00:21:44]

Pero para casi la mitad de los entrevistados/as la sociedad tiene una alta sensibilidad con la igualdad y, todos los temas que la envuelven, como línea transversal en la actuación pública y real, destacando la participación activa de los ciudadanos en la consecución de los objetivos de la igualdad.

"Hay que dar las gracias... creo que hay dos motores para que Pedreguer vaya adelante en esto. Uno de ellos es la alta participación de la gente". [Pedreguer, 2023, 00:05:50]

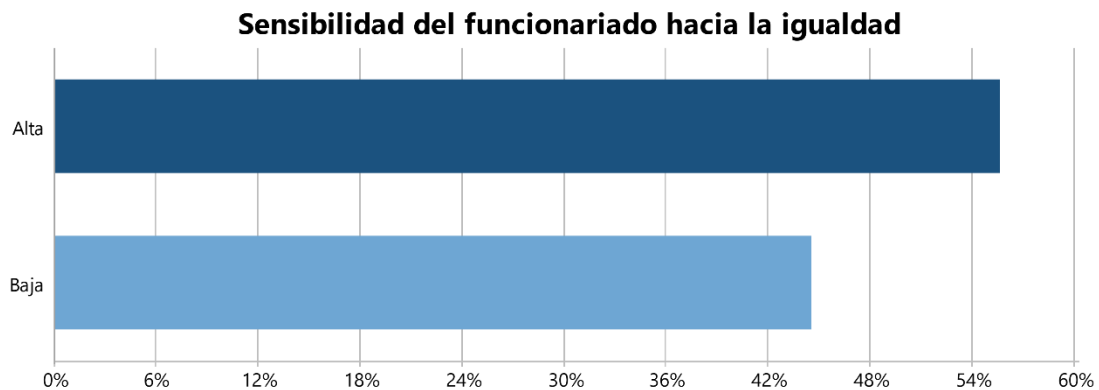
Imagen 5. Reuniones en Pedreguer y Ondara.

Municipios de Alicante, 2015 de la Comisión de igualdad participativa.



Fuente: Periódico Las Provincias.

Gráfico 3. Sensibilidad del funcionariado hacia la igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

En cuanto a la sensibilidad por parte del personal que trabaja en el Ayuntamiento, ya sea funcionariado, personal eventual o interino, las personas entrevistadas son conscientes de que falta mucho camino por recorrer en materia de igualdad, pero que el personal trabajador está formado, al menos con niveles básicos e incluso, muy bien formados e informados en materia de igualdad.

Sin embargo, también encontramos manifestaciones de las personas entrevistadas que delatan la imprecisa o deficiente formación de los trabajadores en esta materia.

"aunque sí que allí en alguna área ha habido algún rifirrafe, así que a lo mejor no tanto por nivel de igualdad, pero ha habido algún rifirrafe entre sexo masculino y el sexo femenino que saberlo lo saben todos Pero después aquí el que manda soy yo. Hi ha tres mujeres y estás tú y mandas tú, aunque hubiese tres hombres y una mujer mandan los hombres...". [Verger, 2023, 00:10:37]

Del mismo modo se recurre a la justificación de las deficiencias, en función de las diferencias entre departamentos. Importante aclaración porque define que la igualdad es un tema sensible, que muchas veces depende de los/as profesionales que lo gestionan o que se implican.

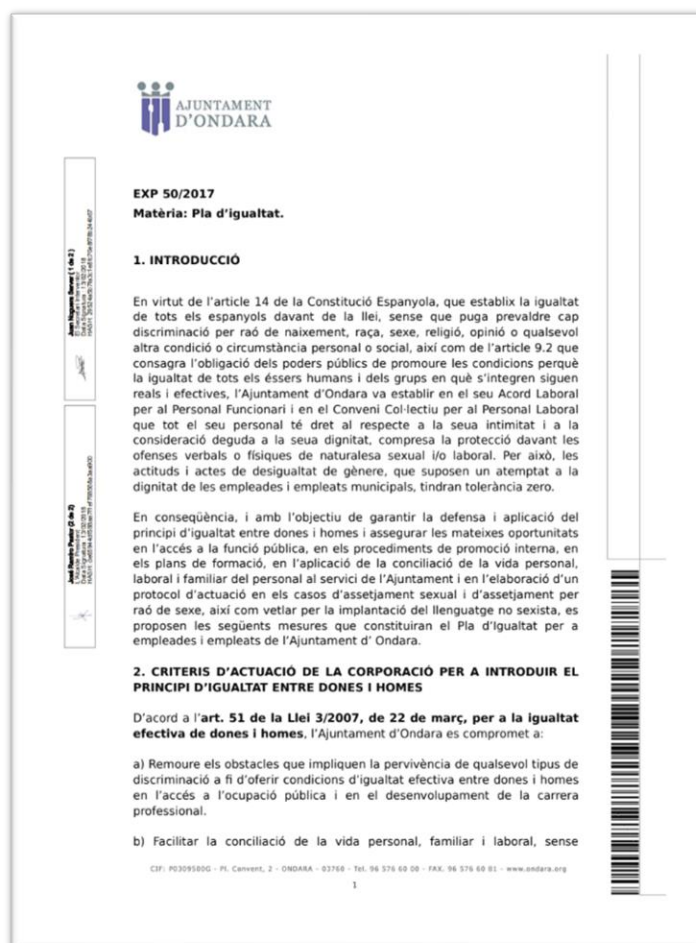
"No, no, creo que no se ha interiorizado que es un trabajo de todos y todas eso creo que nos falta trabajar.". [Benissa, 2023, 00:07:25]

"Pues a ver, depende de departamento". [Benissa, 2023, 00:08:20]

No obstante, en líneas generales, emerge un discurso correcto, de deseabilidad institucional que se decanta por defender la existencia de una alta sensibilidad del funcionariado hacia la igualdad.

"Sí que lo conocen. Además, que hay un plan interno. La verdad es que se ha notado un montón porque se fijan en esas cosas de la calidad. En, sobre todo, usar un vocabulario inclusivo, en la manera de redactar los documentos, se ha anotado un montón. Y sí, sí, que sí, que se nota sí". [Ondara; 2023, 00:05:05]

Imagen 6. Acuerdo de aprobación del Plan interno realizado por Recursos Humanos del Ayuntamiento de Ondara.



Fuente: Web del Ayuntamiento de Ondara.Alicante,2017

"yo hasta el final el momento que estuve allí yo vi la gente implicada, que esa materia es bastante sensible y bien es verdad que igual la secretaria del Ayuntamiento, el interventor... Toda la casa del Ayuntamiento está involucrada en aspecto." [Pego, 2023, 00:10:19]

"ya que algunos profesionales están ahora más sensibilizados con la igualdad." [Xàbia, 2023, 00:07:05]

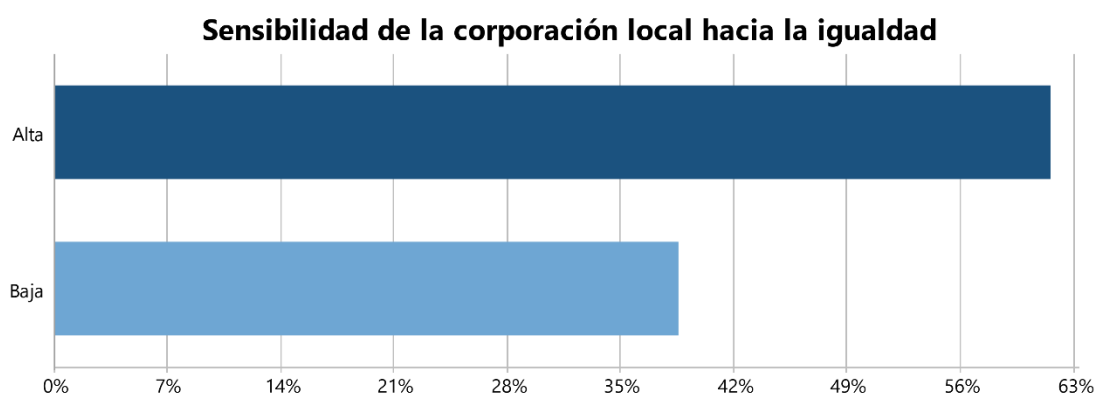
"pero es verdad que están concienciados de ello". [Dénia; 2023, 00:09:03]

Las personas entrevistadas sugieren incluso que tener un Plan interno de igualdad, exclusivamente para las personas que trabajan en el ayuntamiento, es positivo, aunque reconocen que a la mayoría de ellas les cuesta mucho su interiorización y aplicación, como ya hemos apuntado, en función de los diferentes departamentos de la administración a los que pertenecen.

"A ver, cuesta mucho eh. Lo de la transversalidad cuesta mucho porque parece que igualdad es de igualdad y ya está.... No, no, creo que no se ha interiorizado, que es un trabajo de todos y todas eso creo que nos falta trabajar" [Benissa, 2023, min. 07:25]

El municipio de Benissa ha requerido los servicios de asesoría técnica y consultoría durante el período 2018-2020, en el que se realizó el I Plan interno de igualdad para los y las trabajadoras del Ayuntamiento y, además, se estuvo implementando el mismo con prestación del servicio de asesoría técnica, por parte del Observatorio de igualdad de la UNED DÉNIA. Se realizaron cursos de formación para el funcionariado y se asesoró en materia de igualdad y diversidad en la comisión interna de igualdad del propio Ayuntamiento.

Gráfico 4. Sensibilidad de la corporación local hacia la igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

Cuando nos centramos en la sensibilidad de la corporación local, la postura de las personas entrevistadas se polariza. Una tercera parte indica la persistencia de una escasa sensibilidad en materia de igualdad. Y recurren a la composición ideológica de la corporación o a la de género.

"Yo no, yo, a ver, yo ahora el ayuntamiento formado ahora conforme está, ni de coña. O sea, ni de coña es ni de coña..." [Els Poblets, 2023, 00:14:07]

porque de hecho me han dicho que uno de los concejales de ahora el otro día el comentario, yo no lo sé eh, pero es súper machista, trata a la mujer delante de todos, súper mal, le habla fatal". [Els poblets, 2023, 00:14:07]

"Ni pensarlo, ni pensarlo. Porque encima yo he sido la primera alcaldesa que ha tenido este pueblo y he sentido muchísima a ver, como lo diría para no ofender a nadie y que quedara bien. Por lo tanto, eso a ellos encima les toca más las narices que yo sea mujer....." [Els Poblets, 2023, 00:19:23]

"Pues en lo único que participan es en aprobar las propuestas que yo elevo a al Pleno, eso es lo que en lo que participan, por lo menos en estos últimos cuatro años, los anteriores sí que estaban más activos, pero estos cuatro años es así." [Ondara, 2023, 00:04:24]

"No, no, creo que no se ha interiorizado que es un trabajo de todos y todas eso creo que nos falta trabajar." [Benissa, 2023, 00:07:25]

Volvemos a ver aquí que la dependencia a un departamento u a otro es importante en la percepción y sensibilidad hacia la igualdad.

"Cuesta mucho porque los líderes políticos van a su departamento." [Benissa, 2023, 00:11:35]

"En mi caso es verdad, en el Verger no ha habido ninguna mujer alcaldesa todavía, todos hemos sido hombres." [Verger, 2023, 00:20:18]

Los que se decantan por destacar una alta sensibilidad son aproximadamente las dos terceras partes de los/as informantes. Se proyecta, en este caso, su propia percepción como sensibles, así como la de sus correligionarios, cuando son mayoría en el Ayuntamiento. Además, destacan el conocimiento del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por parte de la corporación local.

"estos últimos años se ha dado siempre apoyo por parte de los grupos, incluso grupos, que se supone que tienen menos sensibilidad al respecto. En este caso, en nuestro pueblo sí que se han unido, ¿no? Y sí, sí, sí se nota que hay sensibilidad del tema." [Pedreguer, 2023, 00:08:08].

"Claro, se van implicando cuesta, cuesta, pero se van implicando." [Benissa, 2023, 00:06:22].

"Tengo que decir también que el Ayuntamiento tiene muchísima más gente femenina que masculina, entonces tampoco sé muy bien como lo gestionan. Dentro del Ayuntamiento no hay ningún tipo de problema" [Els Poblets, 2023, 00:09:49].

"Yo creo que lo tenemos bastante claro, todos y todas. Es algo que se ha notado un montón la evolución estos años. Muchísimo." [Ondara, 2023, 00:08:38].

"si se tenía que aprobar algo de estas pues la corporación en pleno lo apoyaba." [Pego, 2023, 00:05:49].

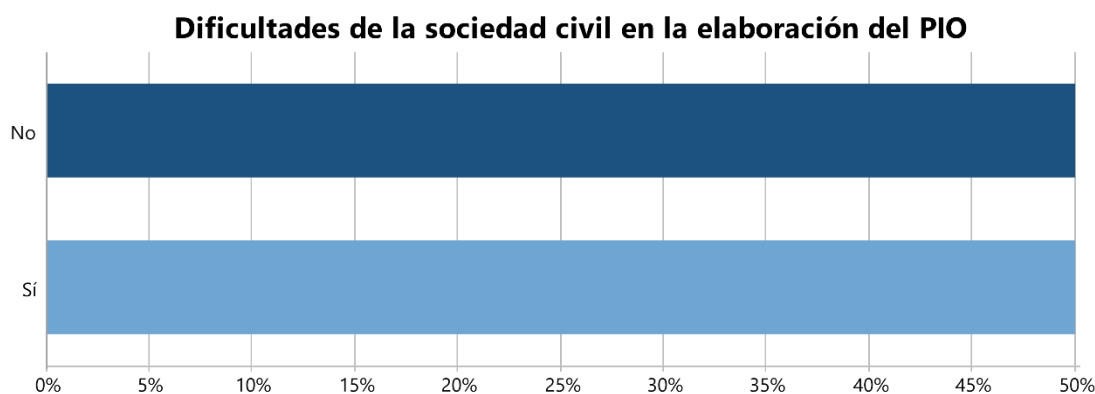
"De igual manera cuando había alguna manifestación o algo el Ayuntamiento en pleno era el primero que se manifestaba, salíamos y esto... que todos estamos concienciados." [Pego, 2023, 00:10:19].

"el compromiso del gobierno local del momento como la apuesta municipal por crear un área de igualdad específica hace 20 años, que ha facilitado el trabajo en todo el municipio" [Xàbia, 2023, 00:04:50].

"Pero creo que sí que ha existido al final una evolución o mayor sensibilización". [Dénia, 2023, 00:12:01].

4.2.3.Las dificultades en la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Gráfico 5. Dificultades de la sociedad civil en la elaboración del PIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

La elaboración de un Plan de Igualdad se ha convertido en un hito relevante en las administraciones locales. Por ello, algunas de las personas entrevistadas destacan la importancia que han tenido en sus corporaciones, tal y como se refleja en la siguiente respuesta de nuestro informante de El Verger, que resalta el rotundo éxito en la presentación de su I Plan, en 2017:

"Pero nosotros sí que hicimos una presentación del plan que ese día pues la verdad es que el salón de plenos estaba a tope." [Verger, 2023, 00:06:13].

Imagen 7. Noticia publicada en el periódico Las Provincias, 2017.



Fuente: Web centro UNED DÉNIA.

Pero es quizá, más importante desde un punto de vista analítico, profundizar en las dificultades experimentadas desde las instituciones que solicitaron al Observatorio de igualdad UNED DÉNIA la ayuda para elaborar un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Se pueden destacar tres bloques principales: las limitaciones de la participación de la sociedad civil, las del propio funcionariado y las de las corporaciones locales.

En general, la percepción de que existen dificultades es destacada por la mitad de los informantes, que ponen el foco, en primer lugar, en la falta de implicación de la sociedad civil, si bien hay algunos factores sociodemográficos con gran poder explicativo, empezando por el factor generacional. Así es notable la fuerte implicación de los sectores más jóvenes, como la población escolar infantil y adolescente en la elaboración del PIO.

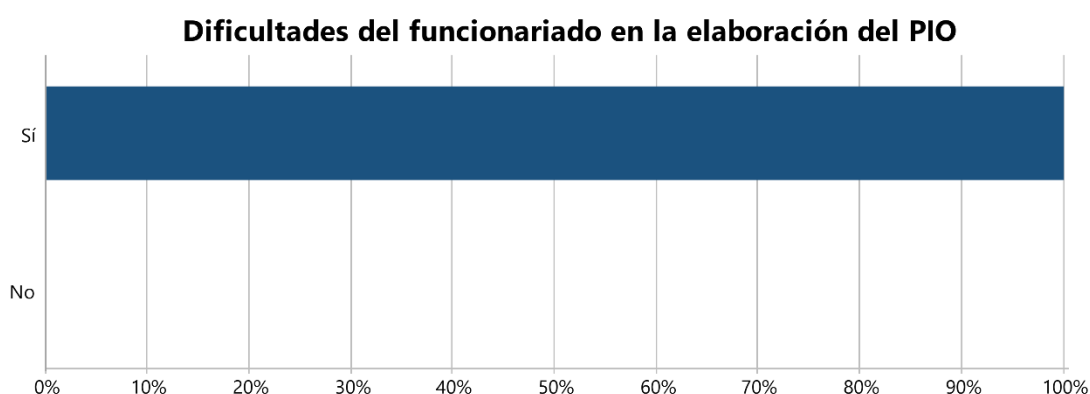
"cuando se hizo el plan, luego sí que ha ido enlazando con las actividades que hemos hecho y al poner en marcha el plan, que es cuando te das cuenta de que, si la gente participa, los centros educativos y tal, entonces sí que ya tienes más información..." [Ondara, 2023, 00:02:23]

El siguiente factor puesto sobre la mesa es el género. Es interesante que sea un representante político varón quien manifieste la escasa implicación de los hombres y las resistencias del patriarcado como elemento de dificultad para sacar adelante el Plan de Igualdad.

"la escasa implicación de los hombres," [Dénia, 2023, 00:01:48]

"Al final sí que hay un progreso, pero todavía persisten problemáticas que tienen que ver con la estructura patriarcal y el constructo social actual." [Dénia, 2023, 00:02:00]

Gráfico 6. Dificultades del funcionariado en la elaboración del PIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

Las dificultades derivadas de estas renuencias, herencia de un sistema patriarcal aparecen una vez más cuando se aborda la colaboración del funcionariado. Hay unanimidad en destacar la existencia de dificultades técnicas y personales para la elaboración del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

"Ya, en todos los departamentos de personal, ya te digo que ha habido alguno que, que hubo algún rifirrafe y hasta incluso se tuvo que tomar la decisión de que cogiera la baja, porque aquello no podría ser. A ver si teníamos a la Guardia Civil allí en unos días. Pero ya te digo, no sé si más por el tema de perspectiva de género o por el de que cuando vosotras llegasteis ya estaba yo aquí. ¿Y qué sabes? No sé, no sabría decirte, no sabría diferenciar, aunque puede haber un poco de todo." [Verger, 2023, 00:15:13]

"es la falta de obligatoriedad a la hora de cumplir ciertos compromisos que hacen que aquellas personas que no creen en la igualdad no vean la necesidad de implicarse y en algún caso lo contrario." [Xàbia, 2023, 00:05:50]

"Las dificultades son sobre todo técnicas." [Dénia; 2023, 00:10:45]

A este tipo de dificultades ideológicas, hay que sumarle la de falta de recursos humanos. El aumento de la carga de trabajo puede ser también el motivo de la renuencia de algunos trabajadores de las corporaciones para asumir nuevos retos, incluso por falta de cualificación o formación para abordarlo. Parece evidente que la plantilla laboral de los municipios no es la adecuada para las funciones y los trabajos a desarrollar en la administración local.

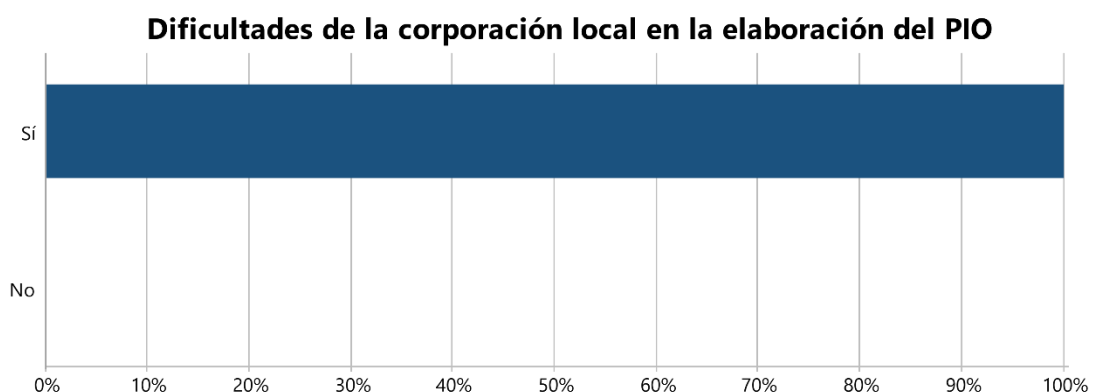
"la mayor dificultad es la falta de recursos en el Centro de Recursos Humanos." [Pedreguer, 2023, 00:05:50]

"yo no estaba en dedicación exclusiva y la técnica de igualdad que estaba es una funcionaria y tiene otras labores aparte del Ayuntamiento y el tiempo que tenía, pues hacíamos todas las actividades posibles, se tiene que decir, se hubiera podido hacer más. Si no tienes dedicación y no tienes tiempo y no tienes implicación y si no tienes una persona que te apoye en la hora de hacer cosas y hacíamos todo lo que podíamos también, en aquella época." [Pego, 2023, 00:02:56]

"Pues eso, que ves que hay departamentos que parece que no va con ellos." [Benissa, 2023, 00:09:14]

"A ver, cuesta mucho eh. Lo de la transversalidad cuesta mucho porque parece que igualdad es de igualdad y ya está. Y cuando sabemos todos que la igualdad es transversal, que necesitamos un equipo para poderla conseguir. Pero estamos ahí, estamos ahí intentando concienciar...y cuesta, cuesta mucho," [Benissa, 2023, 00:07:25]

Gráfico 7. Dificultades de la corporación local en la elaboración del PIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

Pero son las informantes las que ponen el énfasis en que este tipo de dificultades no es un problema restringido al funcionariado, y lo perciben casi dolorosamente como generalizado a

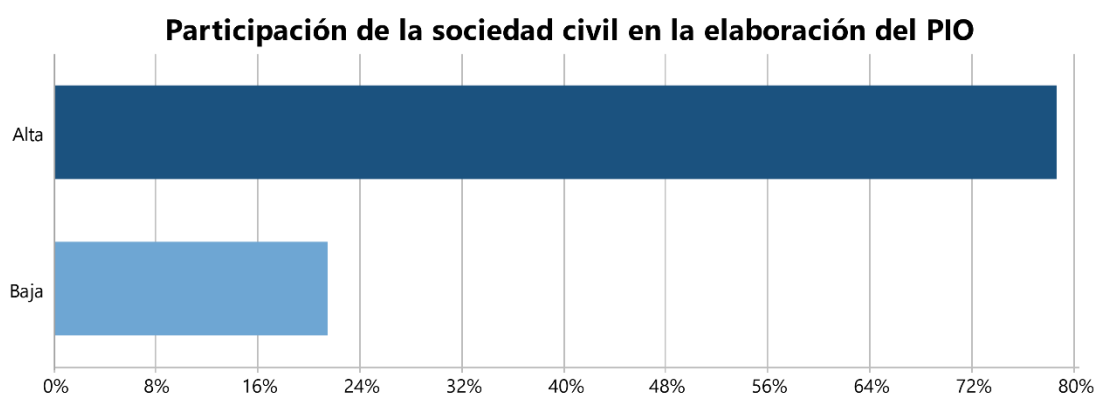
toda la corporación local, es decir, a los representantes políticos que bien por ideología, por falta de sensibilidad o desconocimiento de la materia, dificultan u obstaculizan el avance en materia de igualdad y, en concreto, en la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad.

"Es que ni siquiera han aparecido el día que se celebraban fechas muy muy señaladas." [Ondara; 2023, 00:03:45]

"Cuesta mucho y si ya cuesta con los compañeros y compañeras con los políticos cuesta todavía más". [Benissa; 2023, 00:03:54]

4.2.4. La participación en la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Gráfico 8. Participación de la sociedad civil en la elaboración del PIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

El análisis de los discursos registrados deja constancia de las quejas relativas a la baja participación de implicación de la sociedad civil en la confección del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien no es mayoritario.

"Yo encuentro que la sociedad civil da un poco la espalda la verdad en estos temas." [Pego; 2023, 00:02:56]

"La gente por voluntad propia, no" [Pego; 2023, 00:03:20]

Y son más relevantes esas voces críticas, cuando los que son más optimistas y perciben lo contrario, destacan que esa participación se concentra en los segmentos de población más

jóvenes, especialmente los escolares, al tratarse de una población “cautiva” para la intervención, pues se encuentran concentrados en las aulas y es más fácil acceder a ellos y hacerlos partícipes de la materia en cuestión.

"luego sí que ha ido enlazando con las actividades que hemos hecho y al poner en marcha el plan, que es cuando te das cuenta de que, si la gente participa, los centros educativos y tal, entonces sí que ya tienes más información." [Ondara; 2023, 00:02:23]

"aquí hubo una participación bastante masiva de la gente...nos llamó la atención de que la gente hubiera participado tanto." [Verger;2023, 00:04:25]

"La acogida de la población escolar siempre es espectacular, espectacular, porque de hecho son casi los nenes los que te están diciendo cómo se tiene que actuar en ciertos casos y en determinadas circunstancias. Entonces yo no puedo decir lo mismo de los adultos porque no lo sé, pero la población escolar, aparte de tener una muy buena acogida el plan, lo que sí que hicieron fue responder de una manera absolutamente espectacular." [Verger;2023, 00:06:13]

"Yo pienso que es muy importante porque casi va a solas," [Pedreguer; 2023, 00:02:48].]

"Involucrábamos a la sociedad educativa, donde los niños hacían actividades," [Pego; 2023, 00:06:25]

"Y por supuesto que en todos los planes tiene que haber participación ciudadana y en esto también estuvo." [Benissa; 2023, 00:03:03]

"la creación del Consejo de Igualdad o de comisiones transversales." [Benissa, 2023, 00:03:54].

"Los colectivos asociados son los que mayor implicación han tenido." [Xàbia, 2023, 00:03:00].

"La participación es alta" [Dénia, 2023, 00:05:00].

La participación ciudadana es un aspecto relevante a la hora de elaborar y confeccionar un Plan de igualdad entre mujeres y hombres en un municipio, pues implica que se está incluyendo a la sociedad civil en la confección de las políticas públicas de igualdad. En este caso, podemos extraer que las entrevistadas y los entrevistados han contestado que ha habido una alta participación en la confección del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si bien esta distribución de la participación no es sinónimo de implicación ni de sensibilización en materia de igualdad, los entrevistados y las entrevistadas destacan que, a pesar de haber tenido una buena acogida el Plan de Igualdad Municipal y haber cumplido con su función de colaborar en su elaboración, posteriormente no se ha apreciado una implicación por parte de la totalidad de la sociedad. También evidencian, en algunos casos, la escasa participación de la población adulta en el desarrollo de las políticas y/o acciones en materia de igualdad. En

consecuencia, recalcan la falta de implicación y el desconocimiento de la ciudadanía sobre el tema de la Igualdad, como hemos comprobado en los gráficos anteriores.

Se hace necesaria la participación ciudadana en el diseño e implementación de las políticas para que éstas respondan efectivamente a las necesidades y especificidades de los distintos grupos sociales (Guzmán, 2001).

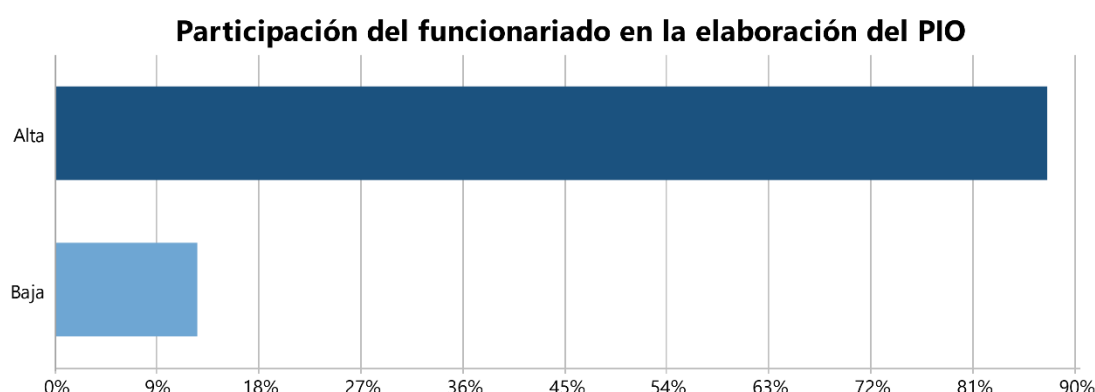
Estas respuestas suministran información que bien puede servir de base para futuros estudios encaminados a dar respuesta de nuevas cuestiones, como, por ejemplo: ¿Están las acciones del Observatorio de Igualdad adelantadas a su tiempo en la medida en que la implicación de la sociedad no alcanza el nivel que esperarían las personas que llevan a cabo los planes de igualdad? ¿O nos encontramos frente temas que todavía quedan fuera del espacio comprendido en la ventana de Overton?. Esta "ventana" de Overton incluye, para cada momento, un rango de políticas aceptables de acuerdo al clima de la opinión pública, que un/a político/a puede recomendar para poder ocupar o mantener un cargo público.

En el primer caso nos enfrentaríamos a un problema de información, mientras que en el segundo estaríamos ante un problema de concienciación. Y de la respuesta obtenida dependería la orientación de determinadas políticas públicas. Vemos, pues, que la investigación realizada aquí pretende no solo explicar su objeto de estudio, sino también, y al mismo tiempo, abrir nuevas vías de investigación y formular preguntas derivadas de los hallazgos de este trabajo.

La parte de diagnóstico del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se pregunta directamente a la ciudadanía y a la corporación local, han indicado la mayoría de entrevistados y entrevistadas que ha sido escasa en la población adulta. De hecho, recalcan la falta de implicación y el desconocimiento de la ciudadanía para el tema de la Igualdad.

En cuanto a la población escolar coinciden los entrevistados y entrevistadas en que ha tenido una participación valorada positivamente en cuanto a la recepción de talleres y actividades relacionadas con la Igualdad, dado su carácter ineludible.

Gráfico 9. Participación del funcionariado en la elaboración del PIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

En cuanto a la implicación del personal laboral y técnico del ayuntamiento, ha sido positivo, sobre todo en áreas afines, como muestran algunas de las respuestas de las personas participantes en el estudio. Aunque hay que destacar que esta participación se debe, sobre todo, al conocimiento de la legislación vigente en cuanto a la aplicación de las medidas de igualdad en las administraciones públicas; aun así, supone un gran esfuerzo por parte del gobierno municipal poder implicar a las personas en esta materia, como se deduce de algunas consideraciones realizadas.

"...En la elaboración se hicieron entrevistas e hicieron de todo con tanto con la corporación como con el personal como con la gente del municipio y claro que han participado..." [Benissa, 2023, min. 5:36].

"Sí, sí que lo conocen, pero es verdad que están concienciados de ello y, por lo tanto, también el propio equipo, la concejalía y el Departamento de Igualdad es el que incide en el resto de los departamentos..." [Dénia, 2023, min. 9:03].

"Sí que sé que después se fueron llamando uno a uno a todos los trabajadores para para el plan interior a todos los trabajadores del Ayuntamiento..." [Verger, 2023, 00:09:02].

"Sí que lo conocen. Además, que hay un plan interno. La verdad es que se ha notado un montón porque se fijan en esas cosas de la calidad. En, sobre todo, usar un vocabulario inclusivo, en la manera de redactar los documentos, se ha anotado un montón. Y sí, sí, que sí, que se nota sí" [Ondara, 2023, 00:05:05].

"Sí, esto lo hicieron esta legislatura... se dirige a la comisión que se ha hecho internamente dentro de los trabajadores..." [Pedreguer, 2023, 00:04:18].

"...bien es verdad que hicimos participe en las diferentes áreas, porque yo recuerdo que hicimos actividades, incluso: igualdad en urbanismo, como hacer una ciudad inclusiva en materia de igualdad, o bien que una parte del barrio en materia de... tuviera todos los servicios el supermercado cerca, la farmacia punto de no sé qué... Al deporte también." [Pego, 2023, 00:08:13].

"... pues se requiere la colaboración ciudadana de encuestas, tanto interna como externa, del personal del Ayuntamiento..." [Benissa, 2023, 00:03:03].

"la creación del Consejo de Igualdad o de comisiones transversales." [Benissa; 2023,00:03:54]

La percepción de la participación de los miembros de la corporación local en la elaboración del PIO varía y se percibe de distinta manera la actuación de las personas de la oposición frente a los que son compañeros/as de partido o coalición.

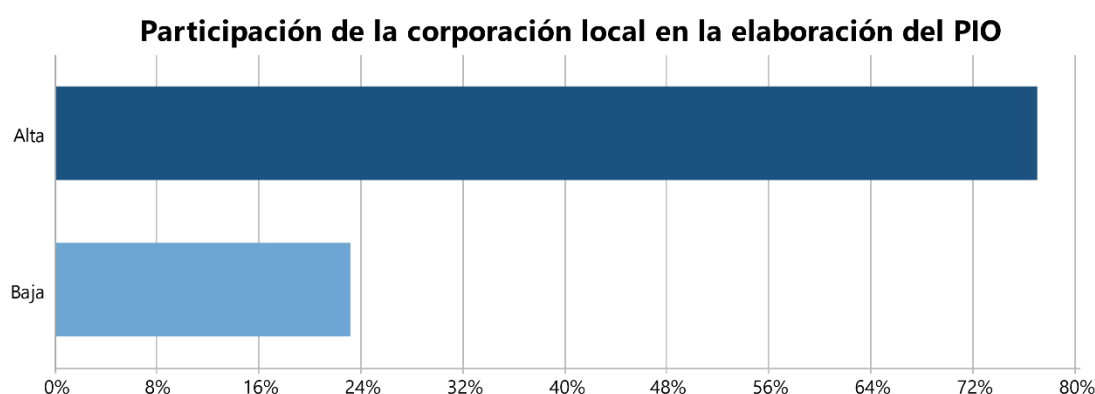
".....La mayoría sí. Pero creo que sí que ha existido al final una evolución o mayor sensibilización. Pero vuelvo a repetir, los líderes y lideresas y todos los grupos políticos, en mayor o menor medida, han participado conforme a su propia ideología y como entienden la importancia de la igualdad." [Dénia, 2023, min.12:01].

"Sí que sé que después se fueron llamando uno a uno a todos los trabajadores para para el plan interior a todos los trabajadores del Ayuntamiento, incluido todos los de la corporación municipal." [Verger, 2023, 00:09:02].

Así, las personas entrevistadas que manifiestan que existe una baja participación en la corporación local, aluden a la ideología política afín o no afín, como condicionante principal de la participación e implicación, tal y como se refleja en el siguiente comentario:

"Pues desafortunadamente no (risa nerviosa) ...han participado los que hemos hecho coalición, los del equipo de gobierno y el resto, la verdad es que no, en nada. Es que ni siquiera han aparecido el día que se celebraban fechas muy muy señaladas." [Ondara, 2023, 00:03:45].

Gráfico 10. Participación de la corporación local en la elaboración del PIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

Una vez más la alta participación se interpreta en función del departamento al que se está adscrito o al partido político que predomine.

"... están representados todos los grupos municipales del Ayuntamiento... Unos más activos que otros, pero que en principio sí que se involucran bastante bien en todas las acciones que se hacen." [Pedreguer, 2023, 00:03:50]

"Claro, se van implicando cuesta, cuesta, pero se van implicando." [Benissa, 2023, 00:06:22]

"Sí que ha participado, pero más bien como un "laisser faire", como dejar hacer," [Dénia, 2023, 00:07:56]

"hay una cierta laxitud o de dejar hacer. También es inevitable que la ideología de cada partido político también incide en la mayor o menor preocupación o voluntad de que se implementen los planes municipales. Por lo tanto, la igualdad también tiene que ver con ideología, tiene que ver con política." [Dénia, 2023, 00:08:20].

"...en mi Ayuntamiento, única y exclusivamente se fue uno por uno preguntando y ya está." [Els Poblets, 2023, 00:08:54].

"Sí que sé que después se fueron llamando uno a uno ..., incluido todos los de la corporación municipal." [Verger, 2023, 00:09:02].

"el protagonismo de todas las acciones no las coge la concejalía de Igualdad, sino la misma comisión que es el tejido social del pueblo." [Pedreguer, 2023, 00:02:48].

"Toda la corporación sí," [(Pego, 2023, 00:05:49)]; "todos los partidos políticos a nivel que están actualmente en el Ayuntamiento de Pego apoyaban las medidas" [Pego, 2023, 00:05:55].

"En la elaboración se hicieron entrevistas e hicieron de todo con tanto con la corporación como con el personal como con la gente del municipio y claro que han participado." [Benissa, 2023, 00:05:36].

Pero una cosa es participar y otra es involucrarse en los temas de igualdad. Se participa, al menos formalmente, pero la implicación deja mucho que desear. Se alude muchas veces a la ideología e incluso a la edad de las personas. Nadie niega la importancia de la igualdad, pero a la hora de la verdad no se apuesta por ella ni figura en la lista de prioridades políticas, localizando en algún caso esta falta de implicación en partidos de ideología conservadora.

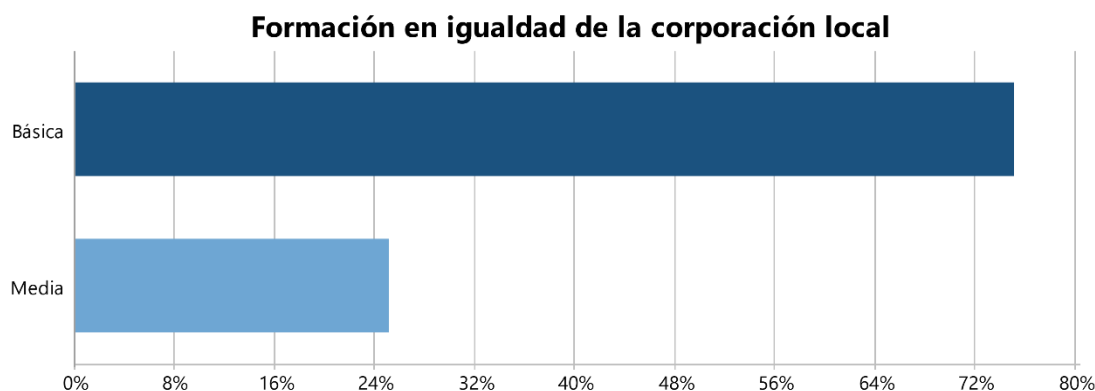
A veces se ha realizado el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por interés político, por el momento y contexto y no por convicción o imperativo legal.

Sin embargo, la mayoría de los entrevistados y entrevistadas manifiesta una alta implicación y participación política por parte de la corporación local, participando tanto en la diagnosis y la elaboración, como en las acciones del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello es debido según la percepción de las personas entrevistadas a la ideología política, muchas veces.

En este punto, habría que recordar los trabajos de Beck y sus advertencias respecto al doble efecto que producen las políticas de igualdad en las mujeres, a diferencia de lo que sucede en el caso de los hombres. Un ejemplo bastará para ilustrar este aspecto. Sostiene Beck que "mientras que, en la vida del hombre, los progresos ... se comparan con la situación precedente -ya propia, ya de los padres-, y son por tanto una variación incrementada de algo que sigue siendo fundamentalmente lo mismo, los progresos que se han dado en el mismo plano en la vida de la mujer se experimentan sobre el trasfondo tradicional de 'vivir para los demás' y son, así, a la vez nuevos y diferentes" (Beck & Beck-Gernsheim, 2016, p. 155). La importancia de esta apreciación se hace evidente si pensamos que las personas implicadas en los Planes de Igualdad, desde el momento de su concepción hasta la fase de implementación, deben tener en cuenta el doble efecto que dichos planes va a producir en la población femenina, y deben incorporar acciones complementarias tendentes a reducir impactos negativos, contradictorios o problemáticos de dichos planes.

4.2.5. La formación en igualdad

Gráfico 11 . Formación en igualdad de la corporación local



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

La mayoría de las respuestas de las personas entrevistadas indica que, la formación, es necesaria, imprescindible en esta materia y que las personas que están trabajando en las diferentes administraciones locales conocen el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y lo aplican de forma normalizada

Me gustaría que estuviera más interiorizado, institucionalizado por el resto de los departamentos, pero sí que lo conocen. pero lo conocen, son conscientes de su importancia y es verdad que he notado una evolución a mayor implicación del resto de departamentos.” [Dénia, 2023, 00:09:03].

La formación en materia de igualdad se considera fundamental para concienciar a la población, así como a las personas con puestos de responsabilidad y a los/as políticos/as, que deben instruirse ineludiblemente en esta materia. Denuncian los entrevistados y entrevistadas el poco conocimiento de la mayoría de dirigentes políticos/as en materia de igualdad y, lo favorable que sería que lo conocieran en profundidad.

“Sí, pero también es que claro, también necesitamos formación académica. Quiero decir que es que necesitamos tantísimas cosas que al final esto solo yo creo que una persona con sensibilidad, como podemos ser nosotros, vale, lo podría, lo podría poner en práctica” [Benissa, 2023, 00:23:27].

Y el primero de los obstáculos al que nos enfrentamos es la falta de recursos para impartir una buena formación en materia de igualdad. Esto sugiere la necesidad de incrementar las partidas presupuestarias destinadas a políticas y formación de igualdad, teniendo en cuenta que

una parte de ellas deberían destinarse a la divulgación de los resultados conseguidos, a fin de evitar que en la ciudadanía se produjera un efecto de disonancia cognitiva (Festinger, 1957).

Este punto merece un análisis más detallado, toda vez que las acciones dirigidas a la concienciación podrían resultar insuficientes si no se vieran acompañadas de otras acciones orientadas al cambio, abandono o adquisición de comportamientos sociales, así como al aprendizaje de habilidades sociales nuevas acordes con situaciones sociales nuevas. Recordando las palabras de Bauman, “la rutina y las pautas de comportamiento impuestas por la condensación de las presiones sociales le ahorran al ser humano esa agonía: gracias a la monotonía y a la regularidad de los patrones de conducta recomendados, inculcados y compulsivos, los humanos saben cómo actuar en la mayoría de los casos y rara vez enfrentan una situación que no esté señalizada, en la que deban tomar decisiones bajo la propia responsabilidad sin el tranquilizador conocimiento previo de sus consecuencia, transformando cada movimiento en una encrucijada preñada de riesgos difíciles de calcular.” (Bauman, 2018, p. 26).

“Sí. La mayor parte de quienes nos hacemos responsables de departamentos como el de Igualdad no tenemos una formación técnica, entonces siempre necesitamos una guía o un asesoramiento, o un apoyo o un apoyo técnico.... Por lo tanto, puedes tener una voluntad política, pero necesitas un guion, un apoyo técnico, incluso legal, para implementarlo.” [Dénia, 2023, 00:15:06].

“Sobre todo en algunas políticas y en acciones que se hacen... no estoy hablando yo ahora de este pueblo, pero en algunos otros municipios se nota un déficit de mucho... desde algunos actos, ya no hablando estrictamente de actos políticos, sino de acciones o fiestas que se hacen que... dices... Todo lo que se está intentando transmitir, pues en cualquier tontería que... se hace una fiesta y sé que es sexista o lo que sea. Pues ya... hay que...(pensando) y hay que insistir mucho porque cosas muy... que parecen bobadas... Pues, por ejemplo, en una instalación municipal, como puede ser un gimnasio que te ponen música de reggaetón, ese típico... pues el mensaje que transmiten, no es demasiado favorecedor de las políticas de igualdad...” [Pedreguer, 2023, 00:09:50].

En esta declaración está contenida una de las dicotomías más problemáticas a la hora de aplicar un Plan de Igualdad. Nos referimos a la dicotomía sociedad-individuo. En efecto, cada una de las acciones propias de cualquier Plan de Igualdad tendrá una incidencia diferente en la esfera social y la esfera individual.

Esta cuestión gana relevancia desde el momento en que nuestra sociedad se está individualizando y cada vez es mayor la dificultad de practicar acciones que resulten compatibles con ambas esferas. Ya se refiere a esta dificultad Touraine cuando dice que “nosotros, los habitantes de las ciudades de hoy, no somos seres más sociales sino, al contrario, seres menos sociales que aquellos que, en otros tiempos u otras regiones situadas fuera de las grandes corrientes de intercambios, vivieron o viven en un aislamiento que los expone más directamente a fuentes de autoridad aún más impositivas debido a su proximidad: la familia, el vecindario, la comunidad.” (Touraine, 2016, p. 257). Los tres ejemplos que expone Touraine son muy pertinentes para nuestro estudio. Se podría pensar en las múltiples formas de familia existentes en la actualidad, o en las urbanizaciones amuralladas y separadas físicamente de la vida social de la ciudad, o en los barrios-dormitorio carentes de la interacción que tradicionalmente ha caracterizado a los barrios urbanos. Estos y otros factores hacen necesario diseñar, aplicar y evaluar los Planes de Igualdad con criterios nuevos y desde perspectivas congruentes con los modos de vida actuales, integrando las esferas social e individual de forma compatible

Al hilo de lo expuesto, la mayoría de las personas entrevistadas demandan formación específica, incluso para ellos, pues tienen o creen tener una formación básica o casi ninguna y desearían recibir una buena formación en esta materia.

"Totalmente. Hay que estar bien formado para poder llevar a cabo estas políticas, así que yo no he parado. La verdad es que me encanta ir a los talleres y a las formaciones porque aprendes un montón y al final es necesario. Yo creo que debemos hacerlo ya no solo la responsable de la del área, sino los demás también, porque al final es transversal, entonces yo creo que es necesario." [Ondara, 2023, 00:10:29].

"Se hacen planes de formación, se ha hecho el protocolo, por ejemplo, del acoso sexual, que está repartido" [Pedreguer, 2023, 00:04:27].

Imagen 8. Recorte de periódico informativo de cursos impartidos por el Observatorio de Igualdad en Pedreguer y Ondara, 2015.



Fuente: Periódico Canfali Marina Alta, 2015.

El municipio de Pedreguer ha estado formando al personal técnico y personal responsable en diferentes asociaciones del municipio durante los primeros años de vigencia del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, el Observatorio de igualdad recoge muchas formaciones en materia de igualdad para funcionariado y personas responsables de asociaciones.

"Uno de los logros a destacar sería la formación que se ha realizado a todo el funcionariado" [Xàbia, 2023, 00:07:05].

Los/as informantes afirman haber recibido alguna formación en materia de igualdad, aceptable pero no suficiente; podríamos decir que se trata de una formación media que les

permite poder desarrollar las diferentes acciones del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio.

"Entonces, lo que yo creo que se debería hacer a partir de ahora es realmente que los planes de igualdad que se han hecho hasta el momento no fueran sólo dirigidos, que obviamente es lo mejor, porque la educación es la única manera que tenemos para erradicar la desigualdad, pero que fueran también dirigidos a la población adulta, porque al fin y al cabo son esas conductas que tiene la población adulta las que se tienen que rectificar" [Els Poblets, 2023, 00:01:17].

"Sí, pero también es que claro, también necesitamos formación académica. Quiero decir que es que necesitamos tantísimas cosas que al final esto sólo yo creo que una persona con sensibilidad, como podemos ser nosotros, vale, lo podría, lo podría poner en práctica." [Els Poblets, 2023, 00:23:17].

"Bien, yo no soy quien para decir que si se hace falta formación o no. La gente, los políticos, tanto los que están, yo no los conozco a todos los que están, y lo valorados o lo capacidades que están para desarrollar su puesto de trabajo. Yo puedo opinar poco, pero tendrían que tener un conocimiento previo, las personas que están dedicando se a esa materia." [Pego, 2023, 00:19:38].

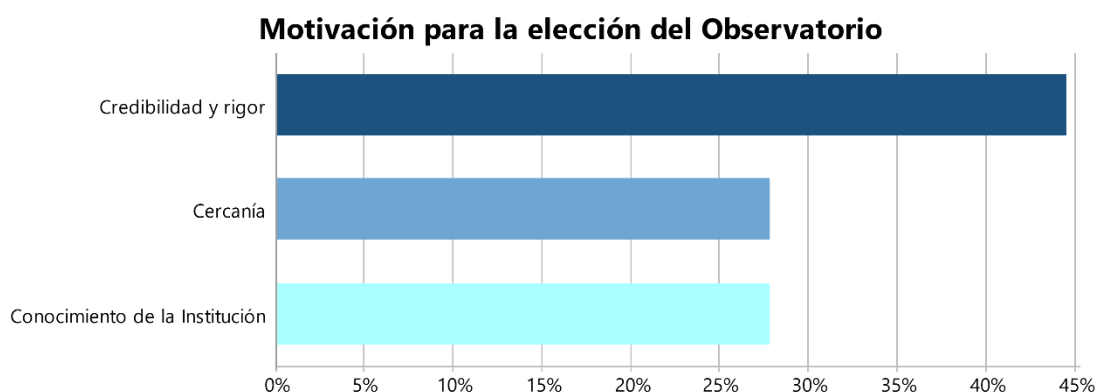
"Pues sí, sí, sí. Sobre todo, porque, claro, parece que la persona que lleva el liderazgo de igualdad sí que se forma o se conciencia o está más abierta a recibir esa información." [Benissa, 2023, 00:13:59].

Ejemplo de este comentario es la impartición de cursos formativos para el personal de la administración, en concreto sobre conceptos de igualdad, sobre el género y lenguaje sexista.

"La mayor parte de quienes nos hacemos responsables de departamentos como el de Igualdad no tenemos una formación técnica, entonces siempre necesitamos una guía o un asesoramiento, o un apoyo o un apoyo técnico." [Dénia, 2023, 00:15:06].

4.2.6. La motivación para la elección del observatorio de igualdad como órgano técnico-especializado

Gráfico 12. Motivación para la elección del Observatorio



Como se ha comentado anteriormente, el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA ha jugado un papel muy importante en la sensibilización, concienciación y visibilización de la igualdad en las diferentes administraciones locales de su entorno.

En cuanto a la elección de este por parte de las administraciones públicas locales para colaborar en esta materia ha sido valorado positivamente, pues inciden en que es un organismo que ha estado ayudando decisivamente en la aplicación, formación e implementación de la igualdad en los municipios. Es de valorar que todos los comentarios acerca de este organismo y su funcionamiento hayan destacado sus ventajas y, no han reseñado desventaja alguna, saldando positivamente nuestra actuación.

“Yo pienso que el Observatorio ha sido la guía, el faro, y a partir de ahí hemos intentado adaptar a nuestros pueblos, más o menos tal vez. Pero yo pienso que el faro aquí ha sido el observatorio. Pienso” [Verger, 2023, 00:18:02].

“Solamente hay ventajas, pues cuando nadie conocía prácticamente la igualdad, el Observatorio impulsaba en el municipio y alrededores, ..., y sobre todo la confianza de que es un organismo serio, académico y formal, una universidad que se encarga de temas que apenas conocíamos y que no teníamos experiencia para llevarlos a cabo. Además, siempre ha estado y está en colaboración con el ayuntamiento y asociaciones para visibilizar y ayudar en todos los temas de la igualdad y la diversidad.” [Dénia, 2023, 00:16:05].

“Bueno, pues ya te lo he comentado antes, pues mira yo en el observatorio yo las ventajas... desventajas no me da ninguna, la verdad, porque estaba pensando y ahora sí que yo no veo ninguna, ninguna desventaja, todo lo contrario, es un observatorio que tenemos ahí al lado. Eso es una ventaja porque la comunicación es muy fluida, no sé, muy cercana, y las personas que forman el observatorio son muy cercanas, las conocemos, de tiempo, de trabajar, tienen un equipo que sabe, que conoce, que ha estado muchos años trabajando, mejorando, intentando ampliar, mejorar y tal. Y entonces hemos colaborado en muchas cosas, que necesitábamos y siempre ha sido una relación de trabajo estupenda. Y vamos, estamos encantados de que la UNED la tengamos ahí tan cerquita y también yo misma hice el máster, lo hice en la UNED, de Igualdad. Estuve hablando y fíjate que soy también soy alumna” (Benissa, 2023, 00:15:21).

Siempre hay alguna razón para acudir o elegir. La motivación en la elección del Observatorio de igualdad como colaborador o prestador de servicios relacionados con la igualdad, se basa en la cercanía de la institución, como un referente comarcal; se aprecia a la institución en su conjunto por su rigor, solidez y credibilidad; una universidad que cuenta con 43 años en la Comarca de la Marina Alta y, en consecuencia, como una institución sólida y académicamente rigurosa. Por ello, el organismo dependiente de la UNED DÉNIA, es percibido como fiable y con seriedad formativa.

"Yo también tenía mucha inquietud por todo lo que hacía respecto al tema de la igualdad y cuando me lo comentó.... Pero vamos, el primer plan de igualdad que se hizo en este pueblo fue el de la UNED." [Els Poblets, 2023, 00:03:12].

"y que mejor que un observatorio que esté presente en la comarca y que esté también al acecho de las actividades y de las cosas que se hacen en nuestra comarca." (Pego, 2023, 00:02:07).

"entonces era muy difícil encontrar y fue pues una maravilla poder encontrar una universidad tan cerquita". [Benissa, 2023, 00:01:48].

"Somos patronos de la UNED y por lo tanto conocemos de primera mano el trabajo que realizan, la seriedad de sus estudios y el conocimiento real en materia de igualdad y perspectiva de género." [Xàbia, 2023, 00:01:00].

Las personas entrevistadas eligieron al Observatorio de igualdad UNED DÉNIA también por su credibilidad y rigor en los informes, artículos, como institución universitaria de referencia, es la confianza de que el trabajo va a tener base académica y científica en la que apoyarse

"y qué más que un observatorio de igualdad, de una facultad a nivel nacional que pueda hacer y realizar un plan y pueda hacer un seguimiento y pueda hacer una evaluación posterior, para ver si se han cumplido los objetivos y las estrategias y todas las actividades". [Pego, 2023, 00:02:07].

"Pero, sin embargo, si hay una fundación o una institución, como esta pues una que un poco más de prestigio en el plan y la otra que tienes un respaldo, que no es lo mismo tenerlo, en mi caso desde de una técnica que tenía allí pues a poder consultar o poder llevar en las día a día cosas que podía comentar aquí al observatorio, que no allí porque no tenía casi comunicación." [Pego, 2023, 00:21:01].

"Entonces, el hecho de que una universidad ya le da una garantía al Ayuntamiento porque tiene detrás una institución, un bagaje, un equipo y claro, era muy fácil pues recurrir a la UNED." [Benissa, 2023, 00:01:48].

"era un lugar donde te sentías segura de hacer una consulta o de colaborar porque veías que había una infraestructura o no sé, un bagaje". [Benissa, 2023, 00:10:05].

"Ser una universidad te daba mucha, mucha tranquilidad de que estabas consultando con alguien que sabía". [Benissa, 2023, 00:10:10].

"la garantía de un trabajo bien hecho," [Dénia, 2023, 00:04:01].

Algunos de los entrevistados/as destacan la visibilidad de la institución UNED DENIA en el área, lo que le convierte en el primer referente al que solicitar asesoramiento.

"La sensibilidad y compromiso con la igualdad del observatorio es altamente conocida." [Xàbia, 2023, 00:01:05].

"El Verger empezaba a ser patrono de la UNED. Seguía, empezaba yo como alcalde, a ser patrono de la UNED y por eso me decidí por la UNED. Me pareció lo más adecuado." [Verger, 2023, 00:02:32].

"Yo creo que erais las pioneras. Entonces teníamos muy buenas referencias también. Es una entidad muy seria que se dedica a la investigación y entonces estábamos convencidísimos de que era el sitio adecuado." [Ondara, 2023, 00:01:22].

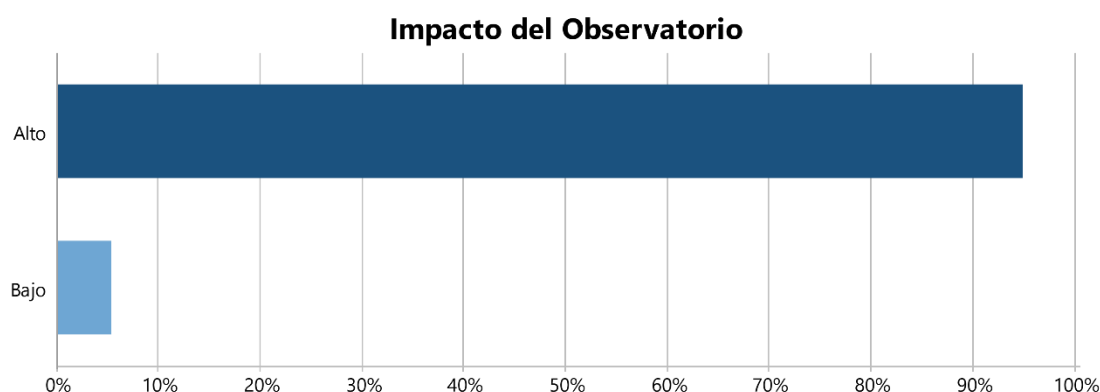
"estuvimos valorando las posibilidades y vimos que la UNED pues estaba muy bien con el tema, por lo tanto, adelante." [Pedreguer, 2023, 00:02:20].

"Eso te comentaba antes que me ha sido de ayuda, sobre todo al principio, porque no sabíamos a quién recurrir los municipios." [Benissa, 2023, 00:10:05].

"Creemos que en el ámbito universitario se encuentra tanto los recursos como los instrumentos para realizar un trabajo de campo previo necesario para un buen plan." [Xàbia, 2023, 00:01:20].

4.2.7.El impacto del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA

Gráfico 13. Impacto del Observatorio



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados en MAXQDA

Como balance de la actividad del Observatorio de igualdad UNED Denia cabe destacar que lleva una década realizando actividades de divulgación, sensibilización y visibilización de la igualdad, en concreto, desde el año 2012. Éste ha tenido un camino acompasado pero seguro en cuanto al reconocimiento como Buena práctica por parte de la Cátedra de Tudela de Calidad UNED y de las personas e instituciones públicas y privadas que apoyan este organismo.

En la imagen nº 9 se puede apreciar los y las representantes políticos de las Comarcas de la Marina Alta y Baixa que conforman el Consorcio universitario del centro asociado UNED DÉNIA, a los/as representantes académicos por delegación del Rector de la universidad y que, por ende, apoyan al Observatorio de igualdad. Los municipios que lo conforman son(www.uneddenia.es): Dénia, Xàbia, Ondara, Pedreguer, Beniarbeig, Orba, Gata de Gorgos, El Verger, Calpe, Benissa, Teualda, Pego, Alfàs del Pi, La Nucía, Benidorm y la Excelentísima Diputación de Alicante.

Imagen 9. Reunión del Consorcio UNED DÉNIA, septiembre 2019.



Fuente: Imagen cedida por el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.

Por supuesto, también existe alguna excepción que ha manifestado cierto desconocimiento de esa trayectoria sólida del Observatorio, y esto puede explicarse por la no pertenencia del ayuntamiento en concreto (Els Poblets) al Consorcio universitario del centro asociado de la UNED DÉNIA.

"Pues yo no lo sé. Yo continúo diciendo que, con la población adulta, no lo sé. Ahora la población escolar infantil." [Els Poblets, 2023, 00:18:22].

Así mismo, expresan un conocimiento sesgado sobre el impacto que el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA haya podido tener durante este tiempo en materia de igualdad en sus

respectivos municipios. Sin embargo, en cuanto a servicios ofrecidos por el Observatorio de Igualdad al municipio, en concreto de Els Poblets, parece haber quedado muy satisfecho de la labor encomendada al organismo en materia de formación y sensibilización.

"Esto ha tenido una acogida tremenda y de hecho el director me lo sigue reclamando todos los años. No sé lo que harán ahora, obviamente no sé lo que harán, porque igual, en fin, ni lo sé ni me importa, pero. Pero sí que estos tres últimos años se ha hecho y ha sido acogido por los nenes de una manera extraordinaria. Encima es algo que quizás horas lectivas para hacer algo que encima les gusta y que encima ellos ya lo llevan dentro porque tienen claro en qué consiste la igualdad." [Els Poblets, 2023, 00:18:30].

El grado de satisfacción de todos los entrevistados y las entrevistadas (incluido el ayuntamiento antes mencionado) con la labor realizada por el Observatorio es alto, comentando o expresando el mismo con los resultados obtenidos después de las diferentes actuaciones del Observatorio. Más allá del conocimiento o desconocimiento previo de la trayectoria del Observatorio de Igualdad, los resultados son los mismos: una valoración altamente positiva de su labor y resultados

"Desde el Observatorio se nos ayudó bastante todo en lo que es poner en marcha el tema y después dándole actividad a las cosas." [Pedreguer, 2023, 00:07:10].

"Yo pienso que el Observatorio ha sido la guía, el faro, y a partir de ahí hemos intentado adaptar a nuestros pueblos, más o menos tal vez. Pero yo pienso que el faro aquí ha sido el observatorio. Pienso." [Verger, 2023, 00:18:02].

"Críticas no tengo ninguna. De verdad que no tengo ninguna. Al contrario, me hubiera gustado trabajar más con ellos. Lo que pasa es que las posibilidades eran las que eran, pero no hubiera gustado trabajar más con ellos. Yo estaba más relacionado con ..., éramos patronos también en el tema de educación. Pero bueno, nos hubiera gustado hacer más cosas que nunca hicimos." [Verger, 2023, 00:25:31].

El Observatorio de Igualdad ha sido un órgano impulsor en este municipio, Ondara, desde sus comienzos en el año 2014. Confeccionó el primer y segundo Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, además, fue quien constituyó la Comisión de Igualdad del municipio donde está representada toda la sociedad: ciudadanía, tercer sector, representantes locales, corporación local, tejido empresarial, comunidad educativa y funcionariado. El Observatorio de Igualdad estuvo trabajando en el asesoramiento técnico, asistiendo, guiando, y confeccionando las actas de las reuniones periódicas que se realizaban de la Comisión de igualdad, para dar el impulso, junto con el asesoramiento legal, para que la Comisión de igualdad pudiera trabajar e implementar el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del

municipio. Fue una guía y, es un organismo con el que cuentan desde la administración local y la comunidad educativa del municipio para diversas acciones y consultas

"lo pusimos en marcha con muchísima ilusión y ganas. Con vuestra ayuda, por supuesto, con la ayuda de la UNED y, bueno, la Comisión desde entonces no ha parado. Hemos seguido allí, al pie del cañón y muy contentos." [Ondara, 2023, 00:00:40].

"En mis inicios tampoco, porque vosotros estabais ahí dándonos la mano y la verdad es que fue ..." [Ondara, 2023, 00:06:35].

Imagen 10. Acta del primer día de la Constitución de la Comisión de igualdad en Ondara, 2015.



Fuente: Acta cedida por el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA.

"Muchísimo. Nosotras al principio íbamos súper perdidas y perdidos. No sabíamos por dónde cogernos, dónde empezar y la verdad es que el Observatorio ahí, sobre todo en los talleres que tenéis ya hechos, que son una pasada, están súper contentos siempre que los hacemos, los profesores y alumnos nos dan el feedback de que están súper contentos y de hecho ya llevamos ocho años. Sí, siete." [Ondara, 2023, 00:07:17].

"vosotras tuvisteis un año entero con nosotras, que eso se agradece un montón, porque para el rodaje de la Comisión ¿no? Luego ya cuando visteis que íbamos tan a tope, pues ya como que nos dejasteis un poco a nuestro ritmo, pero sin dejar siempre de estar ahí y con esa, con esa comunicación que tenemos siempre." [Ondara, 2023, 00:07:55].

"Hombre...Yo desde mi experiencia todo han sido ventajas. Trabajar con vosotros es verdad y sobre todo a nivel de facilitar las cosas y los proyectos que hacemos juntos. Y creo que sois un referente en cuanto a igualdad, sois un referente, ya no solo aquí..." [Ondara, 2023, 00:11:14].

"Pues nada, que sigáis así, que sigáis haciendo esas formaciones tan necesarias que nos vienen muy bien a todos. Que sigáis renovando también talleres para para diferentes áreas que se puedan trasladar a los ciudadanos y ciudadanas, sobre todo a los niños y niñas. Y enhorabuena porque estáis haciendo un trabajo increíble. Y nada, seguir así..." [Ondara, 2023, 00:11:52].

"A mí personalmente, en todo. En todo, en el sentido de comprensión y todo esto." [Pego, 2023, 00:13:03].

"por mi parte fue fructífero. Estuvo muy bien". [Pego, 2023, 00:22:43].

"con la ayuda del Observatorio de la UNED. Dio pie a que se constituyera una comisión de igualdad suficientemente activa y esto ha hecho que estemos en marcha en el segundo plan." (Pedreguer, 2023, 00:00:50).

El Observatorio ha contribuido en este municipio a implantar el Plan de igualdad de oportunidades, a crear y formalizar la Comisión de igualdad municipal y a asesorar durante cinco años al Ayuntamiento en materia de igualdad.

"El Observatorio de Igualdad nos ayudó en el primer plan de igualdad, en la redacción e implantación durante los primeros años. En la constitución del Consejo de igualdad y en el funcionamiento del mismo para llevar a cabo las acciones del plan. Formación, acciones de visibilidad, burocracia...etc....puesto que no sabíamos cómo se hacía y tampoco teníamos recursos humanos para llevarlo a cabo. Fue un impulso y una ayuda para implementar las políticas de igualdad en el municipio en sus inicios, durante cinco años. Desventajas no veo, ya que ha sido un organismo clave para comenzar con las políticas públicas de igualdad en Pedreguer" [Pedreguer, 2023, 00:11:10].

"yo no veo ninguna, ninguna desventaja, todo lo contrario, es un observatorio que tenemos ahí al lado. Eso es una ventaja porque la comunicación es muy fluida, no sé, muy cercana, y las personas que forman el observatorio son muy cercanas, las conocemos, de tiempo, de trabajar, tienen un equipo que sabe, que conoce, que ha estado muchos años trabajando, mejorando, intentando ampliar, mejorar y tal. Y entonces hemos colaborado en muchas cosas, que necesitábamos y siempre ha sido una relación de trabajo estupenda". [Benissa, 2023, 00:15:21].

La localidad de Pedreguer es un ejemplo de municipio feminista. El Observatorio de igualdad estuvo en sus inicios, en 2013, desde su primer plan de igualdad; constituyendo la comisión de igualdad, realizando la formación para la sociedad civil y para el funcionariado. Impartiendo talleres y jornadas coeducativos para la población escolar infantil, primaria y secundaria.

"A vosotros por estar ahí. Gracias por el apoyo". [Benissa, 2023, 00:16:47].

El municipio de Benissa encargó al Observatorio de igualdad el I Plan interno de igualdad para los y las trabajadoras de la administración. Además, colaboró para la creación de la Comisión de igualdad y estuvo prestando el servicio de asesoría técnica durante dos años. Realizó la

evaluación del II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio (2021).

"La relación con el Observatorio es muy buena. Las profesionales que allí trabajan tienen una gran implicación y lo que es más importante si cabe, formación. En estos tiempos tan difíciles tener argumentos teóricos es fundamental para aportar estabilidad al trabajo." [Xàbia, 2023, 00:08:25].

El municipio de Xàbia ha confiado en el Observatorio de igualdad desde el año 2013, realizando un estudio de la población, seguido del primer plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, realiza e imparte los talleres de coeducación en la población escolar de infantil y primaria, así como diversos cursos de formación y talleres específicos en materia de género.

"te da una garantía de quienes intervienen, una garantía de profesionalidad". [Dénia, 2023, 00:04:01].

El municipio de Dénia confía en el Observatorio de igualdad de manera continua. Ha realizado la evaluación del II Plan de igualdad del municipio, elaborando el III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como su evaluación. Además, colabora con el servicio de asesoría jurídica en igualdad, para la aprobación de los informes de impacto de género en la normativa local. Ha realizado el diagnóstico de diversidad sexual del municipio y su I Plan de diversidad sexual.

Imagen 11. Recorte de periódico Canfali Marina Alta, 2017



Fuente: Web centro UNED DÉNIA.

"Solamente hay ventajas, pues cuando nadie conocía prácticamente la igualdad el Observatorio impulsaba en el municipio y alrededores, nos daba a conocer las subvenciones que había, y sobre todo la confianza de que es un organismo serio, académico y formal, una universidad que se encarga de temas que apenas conocíamos y que no teníamos experiencia para llevarlos a cabo. Además, siempre ha estado y está en colaboración con el ayuntamiento y asociaciones para visibilizar y ayudar en todos los temas de la igualdad y la diversidad." [Dénia, 2023, 00:16:20].

El Ayuntamiento de Dénia, en el año 2015 incluyó al Observatorio de igualdad UNED DÉNIA EN EL Consell De les dones, como miembro de pleno derecho. Desde entonces se ha colaborado conjuntamente en todas las acciones encaminadas a conseguir la igualdad y erradicar la violencia de género. En este mismo año, se ayudó con la financiación localizando subvenciones para realizar el III Plan y diferentes acciones. Se sigue como miembro del Consell municipal de les dones en la actualidad, participando y trabajando en las actividades y en todos sus acontecimientos.

Imagen 12. Recorte de periódico Canfali Marina Alta, 2017



Fuente: Imagen recogida de la Web del centro asociado UNED DÉNIA

Los resultados indican que los ayuntamientos tienen muchas dificultades técnicas para llevar a cabo diferentes actuaciones en materia de igualdad. El Observatorio de igualdad les ha facilitado la tarea, para poder llevar a cabo sus actuaciones legales y no obligatorias en materia de igualdad. Entre algunas de las dificultades están la falta de recursos personales, no hay personal cualificado y especializado en la materia y, sobre todo, el desconocimiento a la hora de implementar las acciones potenciales en materia de igualdad. El Observatorio de igualdad ha sido una herramienta de soporte para los municipios.

“Muchísimo. Nosotras al principio íbamos súper perdidas y perdidos. No sabíamos por dónde cogernos, dónde empezar y la verdad es que el Observatorio ahí.....ya llevamos ocho años. Sí, siete.” [Verger, 2023, 00:07:17].

“Esto fue primordial porque era una cosa que era súper nueva, ¿no? Todo lo que son los procedimientos para hacerlo, las actas... Una cosa tan básica como es el alzamiento de acta de todas las cosas que se hacían... estábamos totalmente perdidos. Desde el Observatorio se nos ayudó bastante todo en lo que es poner en marcha el tema y después dándole actividad a las cosas.” [Pedreguer, 2023, 00:07:10].

“Relación muy de tú a tú muy cercana y entonces, pues eso te da una tranquilidad y una... estás aquí, puedes hacer cualquier consulta y fue muy fácil, muy fácil, tenerlos ahí para ayudarte. Está muy bien.” [Benissa, 2023, 00:09:14].

5.Conclusiones

A modo de conclusión, en comunión con los resultados obtenidos del análisis de los discursos de las entrevistas realizadas, se puede deducir que en materia de igualdad la sensibilidad de las personas que componen la corporación local y funcionariado en este ámbito es importante, aunque falta concienciación en la materia para la implicación en esta área. En consonancia con el trabajo de Lombardo (2002) en el que incide en que uno de cinco obstáculos en la aplicación de la transversalidad de género es la escasa concienciación sobre la igualdad de género y resistencia a trabajar en asunto de igualdad por prejuicios culturales sexistas tanto por técnicos/as como por los/as representantes políticos.

El conocimiento en cuanto a igualdad y su aplicación a través de políticas públicas es determinante para poder llegar a una sociedad más justa.

Las personas líderes en las diferentes administraciones públicas, desconocen muchas veces la legislación, los recursos que pueden obtener y la aplicación de las políticas públicas como emana de las entrevistas realizadas. Esto lo podemos refrendar en el Estudio Diagnóstico de Las Políticas de Igualdad en la provincia de Alicante Fase I por la Diputación de Alicante (2016) el cual refleja que experiencias como las de Suecia o Bélgica que forman a su personal gubernamental y funcionariado e incluso ministros/as en el caso de Suecia, lleva a ponderar que la transversalidad puede ser relevante con respecto al desarrollo de los agentes políticos donde la implicación, voluntad, concienciación o interés político también son dimensiones que se desprenden del análisis citado. No obstante, como se ha señalado en el marco teórico de la presente investigación, el art.61 para la formación en igualdad, de la LO 3/2007, nos dice en su apartado 2 que, “la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”.

Las personas entrevistadas manifiestan que faltan recursos para impartir formación en materia de igualdad. Esto sugiere la necesidad de incrementar las partidas presupuestarias destinadas a políticas de igualdad, teniendo en cuenta que una parte de ellas deberían destinarse a la divulgación de los resultados conseguidos, a fin de evitar que en la ciudadanía se produjera un efecto de disonancia cognitiva (Festinger, 1957).

El Observatorio de igualdad UNED DÉNIA se percibe como un organismo de apoyo para la implementación de las políticas públicas.

Consideran importante tener el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto a nivel interno como participativo. Esta respuesta es valorada positivamente teniendo en cuenta que, en el Diagnóstico de políticas públicas de la provincia de Alicante de la Diputación de Alicante (2016, pp. 187-188) solamente el 21,3 % tenía implantado el PIO y el 38 % de los municipios ni siquiera se lo había planteado. En el caso concreto de la Marina Alta una de las causas principales aludidas era el tamaño pequeño de los municipios, un 37,5 %, según el diagnóstico de políticas públicas de la provincia de Alicante de la Diputación de Alicante (2016, pp. 77-79). Podemos extraer que gracias al Observatorio de Igualdad muchos de estos municipios pequeños de la Marina Alta, han podido llevar a cabo la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las causas y necesidades que les conducen a la realización del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son variadas; por imperativo legal y, porque ven la necesidad de corregir diferentes situaciones para tener una igualdad efectiva.

Las dificultades que han tenido para poder implementar el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido, sobre todo, de carácter técnico y de falta de recursos materiales y humanos. El Observatorio de igualdad les ha ayudado a implementarlas, a iniciar el rumbo hacia la igualdad.

Tal y como nos indican varios autores (Novo Arbona, Ainhoa Elizondo Lopetegui, Arantxa Silvestre Cabrera, María, 2012):

El cambio de forma de actuación encuentra resistencias en cualquier organización, el conocer cuál es la razón y cuales son las mejoras que se están introduciendo hace frente a la resistencia al cambio. El diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito

de actuación, el establecimiento de un plan real con objetivos y acciones concretas organizado en fases, así como la evaluación de la labor desarrollada favorece el cambio de valores.

Continuando con estos autores Lozano-Peña, Aguilera-Díaz, y García-De Bustos (2008) o Novo Arbona, Elizondo Lopetegui, y Silvestre Cabrera (2012) que, parece insuficiente generar un ordenamiento jurídico que garantice la igualdad formal si no se establecen estrategias destinadas a alcanzar el objetivo de la igualdad real. Consideran, en cuanto a dificultades materiales y recursos humanos, que la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos públicos es un elemento importante para acercar la igualdad formal a la real. Tal y como venimos refrendando en el presente trabajo, junto con la necesidad de aumentar las partidas presupuestarias en el ámbito local.

En cuanto a la participación de la corporación municipal en la elaboración del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se percibe una participación en la diagnosis de elaboración de los planes, posteriormente ha dependido de la sensibilidad de la corporación local en cuestión para su colaboración. Con esto nos lleva a comprobar que nuestra observación está en consonancia con el estudio de la Diputación de Alicante, Fase II (2017).

En cuanto a la percepción que tienen sobre la necesidad de formación del personal interno y/o funcionariado de la administración pública y de la ciudadanía en general se deduce que las respuestas de las personas entrevistadas, nos conducen a que hay una necesidad de formación real, tanto para las personas del Ayuntamiento, como para la ciudadanía en general. Pero, sobre todo, para que las personas que están en la representación política conozcan la realidad social en cuanto a igualdad.

Se aplica la perspectiva de género en las diferentes áreas de la administración local, pero con mucha lentitud en la mayoría de los casos. Explorando el trabajo de Lombardo (2002) se puede afirmar que existe en España una situación similar al resto de Europa en cuanto a las dificultades de la aplicación de la transversalidad por motivo de las características jerárquicas de las instituciones, siendo elementos patriarcales propios de los agentes políticos que deberían promoverla y no lo hacen. Es muy importante la aplicación de la perspectiva de género en la administración pública.

En cuanto a las ventajas de la colaboración con el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA, coinciden en que este órgano técnico-especializado ha sido el impulsor, una herramienta y un apoyo fundamental para poder llevar a cabo las diferentes políticas públicas de igualdad en los respectivos municipios.

El Observatorio de igualdad UNED DÉNIA es un referente a nivel comarcal en cuanto a difusor, sensibilizador y apoyo a las diferentes organizaciones (empresariales, tercer sector, ciudadanía, administración pública) en temas relacionados con la igualdad, y así lo expresan los resultados de las entrevistas realizadas.

Este órgano, el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA, ha ido adquiriendo, en una década, reconocimientos y premios de todo tipo, entre los que se puede resaltar: Premio ODS en 2020, I Premio igualdad UNED (en su tercera edición) en 2017, entre otros.

Este organismo técnico –especializado se caracteriza por su versatilidad y dinamismo en cuanto a colaboraciones, como ejemplos podemos poner la colaboración en la Mitja marató de Dénia 2015, su colaboración como miembro de la Mesa de Igualdad de Alicante desde el año 2016 hasta la actualidad, promocionar LIPDUB con perspectiva de género, vídeos didácticos y participativos, investigaciones de coeducación²⁹ (ver Anexo 4 investigaciones en Coeducación) y diagnósticos sociales, colaboraciones con las asociaciones del tercer sector.

Todas estas acciones en consonancia con el cumplimiento de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), teniendo como objetivo transversal y prioritario el nº5, la igualdad. Otros ODS como el nº17, Alianzas para lograr los objetivos, el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA intenta conveniar con diferentes instituciones y organismos para conseguir una igualdad real y efectiva. Convenios con el tercer sector, con instituciones sociales, asociaciones empresariales y colegios profesionales, así como diferentes universidades españolas y extranjeras.

6.Retos de futuro y reflexiones de la investigación

Para ultimar, en este trabajo se considera añadir unas reflexiones finales con respecto del alcance y las posibles limitaciones de la presente investigación. Se puede indicar que el estudio del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA, se ha realizado conforme la metodología pertinente, es decir, con un enfoque etnográfico con testimonios de personas que han tenido relación directa en su quehacer diario. La aplicación de una metodología cualitativa basada en técnicas de entrevista etnográfica se ha demostrado eficaz para los fines de esta investigación. Al mismo tiempo se ha demostrado la idoneidad del marco teórico, tanto en su dimensión macro como en

²⁹ La coeducación es un pilar fundamental en la consecución de los objetivos del Observatorio UNED DÉNIA. Se han realizado varias investigaciones en este campo, dando lugar a material didáctico y cuentos didácticos que se utilizan en los diferentes talleres que se imparten en infantil y primaria. Todo ello realizado bajo la metodología científica, recogiendo la muestra en la misma comarca de la Marian Alta.

su dimensión micro. Los resultados de este trabajo han permitido el planteamiento de nuevas interrogantes sobre el impacto y la sensibilidad en materia de igualdad en todos los ámbitos: ciudadanía y de la administración pública, funcionariado y corporación local.

En cuanto al grado de implicación de las personas entrevistadas, ninguna de ellas menciona que se hayan realizado propuestas o se hayan desarrollado iniciativas proactivas en relación con algún aspecto de la aplicación de los planes de igualdad. Vagamente se deduce que han estado trabajando en implementar acciones derivadas de los objetivos de los planes de igualdad de oportunidades. Sin pretender afirmar que tales propuestas o iniciativas no se hayan producido, sí parece aconsejable incorporar este aspecto en futuras investigaciones sobre la materia. De esa forma, la información recogida contribuiría a la aclaración de una cuestión que también se suscita en las entrevistas realizadas, en concreto el hecho de que entre las motivaciones a las que se alude para la implementación de planes de igualdad figuran el cumplimiento de normas o la recepción de subvenciones por parte de las corporaciones locales. Futuras investigaciones deberían profundizar en la indagación sobre posibles déficits en materia de concienciación, también por parte de las personas que ocupan posiciones con capacidad de decisión en lo que respecta a los planes de igualdad.

En estrecha relación con el punto anterior, se observa una tendencia a percibir la implementación de los planes de igualdad como un proceso caracterizado por una cierta funcionarización, lo cual podría suscitar dos dudas merecedoras de nuevos trabajos de investigación que dieran respuesta a dos sencillas preguntas. La primera de ellas se cuestiona si las personas que toman decisiones en materia de planes de igualdad ponen el foco más en el correcto desarrollo del proceso que en su efectivo impacto en la población, y la segunda se cuestiona si los planes de igualdad no están demasiado confinados entre los estrictos límites administrativos de las consejerías de igualdad. La realización de tales investigaciones vendría justificada desde el momento en que se aceptasen como principios fundamentales de todo plan de igualdad su impacto positivo en la ciudadanía y su transversalidad y desde el momento en que se aceptase que la mera aplicación de las técnicas y procedimientos no garantiza automáticamente en todo momento y lugar la consecución de los resultados deseados tras la ejecución de un plan de igualdad.

Se observa, por otro lado, que el peso ejercido por los planes de igualdad en el plano de la concienciación y la educación recae principalmente en los centros educativos y no tanto en espacios ocupados por la población adulta. En este sentido, la información vertida en las entrevistas deja constancia de la participación de las personas adultas en las primeras fases de la adopción de planes de igualdad, predominantemente en el diseño, pero ponen de manifiesto que

dicha participación declina, e incluso desaparece, en fases posteriores. A este respecto, sería necesario realizar nuevos estudios que permitieran configurar técnicas y procedimientos orientados a mantener la participación ciudadana a lo largo del tiempo. La justificación de tales estudios encontraría su base en la necesidad de evitar la posible “brecha de concienciación” intergeneracional que agrandase las distancias perceptivas entre las personas jóvenes y adultas.

Una de las condiciones necesarias para asegurar el efecto positivo de las acciones encaminadas a reducir la “brecha de concienciación” a la que se ha hecho referencia está en relación directa con una de las manifestaciones que se repite a lo largo de las respuestas dadas durante las entrevistas. Nos referimos al hecho de que la población es percibida más como destinataria o receptora pasiva de las acciones, que como agente activo a la hora de participar en los planes de igualdad. En la medida en que el objetivo sería incrementar el grado de concienciación e implicación de la población adulta en materia de igualdad, su participación como agente activo durante todas las fases del proceso produciría un efecto “learning by doing” capaz de reducir las inconsistencias entre aquello que los pequeños y jóvenes ya tienen asumido como “natural” y que las personas mayores todavía pueden percibir como “moderno” y en cierto modo ajeno a ellas.

Por último, un punto especialmente importante que se desprende de las entrevistas realizadas es el que hace referencia al papel que juega el posicionamiento político a la hora de tomar decisiones en materia de igualdad. La información obtenida pone en evidencia la relación existente entre la ideología política de las personas que ocupan posiciones de autoridad y su grado de implicación en la implementación de planes y acciones sobre cuestiones igualitarias. En este sentido, no parece suficiente la existencia de normas de obligado cumplimiento, porque la implementación de planes de igualdad requiere algo más que la aplicación de la máxima “yo he hecho los deberes”. El éxito de un plan de igualdad, además del cumplimiento de eventuales normas específicas, requiere un alto grado de concienciación, compromiso y participación por parte de todas las personas implicadas. Y esto invita a abrir nuevas vías de investigación orientadas al estudio de métodos y técnicas efectivas de formación del personal de las corporaciones locales en materia de igualdad, capaces de salvar el efecto que las diferencias ideológicas puedan ejercer sobre las decisiones políticas en esta materia.

La presente investigación ha delimitado su alcance en torno al estudio del Observatorio de Igualdad de la UNED DÉNIA. Por lo tanto, su objeto de estudio ha estado situado en un sistema de coordenadas espacio-temporales, lo que significa que se han analizado hechos ocurridos en un área geográfica concreta y en un periodo temporal determinado. Dichas características, imponen

metodológicamente dos restricciones a futuros usos e interpretaciones de los hallazgos de este trabajo.

En primer lugar, la ubicación espacial del objeto de estudio haría imprudente cualquier intento de generalización. Y, en segundo lugar, su ubicación temporal haría demasiado aventurado cualquier intento de extrapolar los resultados a otros momentos, toda vez que las sociedades actuales se encuentran, también a nivel local, en constante cambio. Todo ello no significa que los resultados obtenidos estén condenados a la obsolescencia, toda vez que en ellos mismos está contenida la semilla de nuevos trabajos y de nuevas preguntas de investigación que vendrán a complementar y a actualizar los hallazgos actuales.

No obstante, existen estudios que refrendan los resultados de la presente investigación. Tanto en lo relativo a las fortalezas como a las limitaciones del desarrollo de planes de igualdad en el ámbito local. (www.inmujeres.gob.es. Guía de Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local, 2022)

Una segunda limitación es que, se ha considerado este trabajo como un primer paso necesario para la realización de posteriores estudios de carácter longitudinal en los que se analice el efecto a medio y largo plazo del Observatorio de Igualdad en las sociedades locales. Eso sí, en ningún momento la ventana temporal en la que se ha desarrollado el estudio afecta a los resultados obtenidos en materia de validez y fiabilidad, ni resta relevancia a las conclusiones extraídas.

Dado que al comenzar esta investigación partíamos con cierta desventaja por la escasez de referentes y estudios previos sobre la materia investigada, con los resultados obtenidos podemos afirmar que la presente investigación se perfila como un estudio pionero acerca de las funciones e impactos de un Observatorio de Igualdad, como órgano técnico- especializado, tal y como describen en su página web.

Desde el momento en que se creó el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA se ha trabajado en la sensibilización en materia de igualdad en toda su área de influencia. Las estrategias de divulgación y difusión de los servicios prestados por el mismo han tenido un gran éxito, de la mano de la institución académica que le da cobertura y que le otorga una enorme credibilidad.

Si bien el marco normativo estatal, autonómico y local ha supuesto el impulso inicial para el desarrollo de los Planes de Igualdad, el proceso de sensibilización frente a esta materia en las

corporaciones locales ha venido de la mano de una actuación decidida e implicada desde el Observatorio de igualdad. Este es un proceso que ha ido ganando fuerza en las dos últimas décadas, pero que requiere de una dedicación intensiva, paulatina y, por qué no decirlo, paciente, si se quieren anclar y desarrollar las iniciativas de igualdad con vocación de transversalidad.

Esa labor consistente en la creación de una red de municipios que comparten Planes de Igualdad, cuya inspiración y dirección radica en el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA, ha desembocado en un tejido identitario cuyo nexo es la materialización de dichos planes en las comarcas de referencia, su seguimiento y evaluación.

Pero la investigación que aquí se presenta tiene vocación de futuro y los resultados advierten de las muchas carencias que pueden hacer peligrar la implementación real de dichos Planes. Las propias brechas de género por explorar en la administración y en la sociedad, la falta de formación en materia, las resistencias técnicas y políticas o la comunicación poco eficaz para hacer llegar a la sociedad las iniciativas de igualdad son solo algunos ejemplos.

El Observatorio de Igualdad todavía tiene mucho que ofrecer en términos de prácticas transformadoras: la transversalización del enfoque integrado de género, formación continua y obligatoria para todos los departamentos y sectores de las corporaciones locales, contribuir a la visibilización y refuerzo de los recursos humanos de apoyo (agentes de igualdad, etc.).

La percepción positiva de la praxis llevada hasta el momento por el Observatorio de igualdad UNED DÉNIA supone una garantía para la ampliación del impacto de futuros proyectos en materia de igualdad y diversidad.

Como una de las principales fortalezas de esta investigación conviene apuntar la labor precisamente sobre la transferencia del conocimiento de la universidad, del Observatorio de igualdad UNED DÉNIA, hacia las diferentes administraciones locales de su entorno. Esto podría ser considerado como una buena práctica entre la administración pública local y la academia. La universidad, de este modo, cumple uno de sus objetivos fundamentales que es la divulgación y difusión del conocimiento científico. En este caso, se convierte, además, en un primer paso para forjar los cimientos, que serán la base del éxito de las diferentes políticas públicas de igualdad, bajo un prisma participativo de la sociedad y la administración.

Esta sinergia entre universidad y administración local es el germen de una buena práctica que utiliza y canaliza el capital simbólico y humano de ambas instituciones en beneficio de la ciudadanía, para una sociedad más justa e igualitaria.

Quiero detenerme en un asunto clave a la hora de hacer investigación cualitativa: el concepto de reflexividad. Esta, inicialmente, suele ser comprendida como un proceso en el que el/la investigador/a se vuelve hacia uno/a mismo/a, en definitiva, toma conciencia de su papel como tal investigador/a (Aull, 1999). Este principio se aleja bastante de las ideas de objetividad y distanciamiento, tan alabadas en la investigación social cuantitativa (paradigma positivista) como garantías de su potencial científico; sin embargo, es relevante porque nos habla de la conexión que se establece con la situación de investigación y ayuda a contextualizar y establecer los límites dentro de los cuales se deben interpretar los resultados de investigación.

El proceso reflexivo se despliega a través de todas las fases del proceso investigador, desde el planteamiento teórico hasta la receptividad y reacción de las personas sometidas a observación. Y, por ello, como politóloga y experta en Igualdad he puesto especial cuidado en la elaboración del diseño de esta investigación en todas sus etapas. Mi trayectoria me ha permitido comprobar la práctica inexistencia de bibliografía específica sobre el impacto de organismos tan relevantes como los observatorios de igualdad en sus entornos de influencia, situándome en un lugar privilegiado, iniciático, que sugería una aproximación descriptiva para ir abriendo camino a futuros/as investigadores/as. Del mismo modo, la elección de la entrevista cualitativa semiestructurada supone una apuesta para captar la comprensión que los/as actores de los gobiernos locales implicados hacen de las praxis del Observatorio de Igualdad.

Para evitar contaminaciones derivadas de mi propia experiencia académica y gestora, he utilizado una herramienta, como guion de entrevista, cuya validez y fiabilidad ha sido contrastada desde organismos de la Administración, como la Diputación de Alicante.

Por último, el trabajo de campo ha sido planteado recurriendo a esa distancia autoimpuesta, y en este caso necesaria, de la investigadora con las personas sometidas a observación. Y aunque en la realización de una tesis doctoral esto puede ser novedoso, en este caso la figura de la entrevistadora no coincide con la de la investigadora. La prudencia metodológica ha influido en que las entrevistadoras fueran seleccionadas escrupulosamente, por ser ajenas al objeto de estudio, teniendo presente un único criterio: que fueran expertas profesionales en la realización de entrevistas, tal y como se ha desarrollado en el marco metodológico del presente estudio.

Esta cautela reflexiva se ha extendido hasta la redacción del informe, donde se establecen muy claramente los límites y potencialidades del análisis de la información recogida.

A continuación, se exponen las referencias bibliográficas utilizadas en el presente trabajo y se adjuntan los anexos con la documentación complementaria aludida en el presente trabajo.

Referencias bibliográficas

- Aburto Baselga, M^a Rosario Fátima. (2017). *La segregación laboral por razón de género*. Género y Economía. Desigualdades de género en el mercado de trabajo. <https://generoyeconomia.wordpress.com/2017/04/28/la-segregacion-laboral-por-razon-de-genero/>
- Acuerdo de aprobación de la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández, (2009).
- Aguilar García, Teresa. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis*, 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/amnis.537>
- Aguilera Portales, Rafael Enrique, & López Fuentes, Rosa Enelda. (2009). Políticas públicas de igualdad de género: Hacia una igualdad efectiva a través de la educación. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 10, 29-50.
- Agut Nieto, Sonia, & Martín Hernández, Pilar. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Ajuntament de Dénia. (2023). *Piràmide de població de Dénia*.
- Albornoz, Luis Alfonso, & Herschmann, Micael. (2007). Los observatorios de información, comunicación y cultura. *Revista TELOS (Revista de Pensamiento, Sociedad y Tecnología)*. www.mwgloba.org
- Alcaraz Ramos, Manuel. (2014). Constitucionalismo y feminismo: símbolos y relatos. En *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Júlía Sevilla Merino* (pp. 43-56). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=560423>
- Alonso Álvarez, Alba. (2010). Las políticas de igualdad en España: construyendo el liderazgo del nivel subnacional. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 57-69.
- Amorós Puente, Celia (1997): *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid, Cátedra, 1997

- Amorós Puente, Celia. (2005). Globalización y orden de género. En *Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. (Vol. 3). Minerva Ediciones.
- Arendt, Hannah. (1991). ¿Qué es la libertad? *Zona Erógena*, 8. <http://www.educ.ar>
- Astelarra, Judith. (2005). Veinte años de políticas de igualdad de oportunidades en España. *Debate Feminista*, 28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2003.28.969>
- Atkinson, Paul, Coffey, Amanda, Delamont, Sara, Lofland, John, & Lofland, Lyn. (2007). Handbook Of Ethnography. En *Sage Publications*. SAGE Publications Inc.
- Auerbach, Carl F., & Silverstein, Louise B. (2003). Qualitative data: An introduction to coding and analysis. En *Qualitative data An introduction to coding and analysis*. New York University Press.
- Aull Davies C. Reflexive Ethnography. A guide to researching selves and others. London: Routledge; 1999
- Bajo Pérez, Irene. (2020). La normalización de la violencia de género en la adultez emergente a través del mito del amor romántico. *Cuestiones de género: de la igualdad a la diferencia*, 15, 253-268.
- Baker, Sarah Elsie, & Edwards, Rosalind. (2012). How many qualitative interviews is enough: Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research. *National Centre for Research Methods Review Paper*, 1-43.
- Barberá Heredia, Esther. (1998). *Psicología del género*. Ariel.
- Barrera Alvarado, Pablo Antonio. (2014, abril 1). *TOD*S, TODXS, TOD@S, TODES, TODAS Y TODOS: EL LENGUAJE ES RESPONSABILIDAD*. Reflexiones marginales.
<https://reflexionesmarginales.com/blog/2014/04/01/tods-todxs-tods-todes-todas-y-todos-el-lenguaje-es-responsabilidad/>
- Bauman, Zygmunt. (2018). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica de España S.L.
- Beck, Ulrich, & Beck-Gernsheim, Elisabeth. (2016). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas* (Paidós Estado y Sociedad, Ed.).

- Bodelón González, Encarna. (2010). *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?* file:///C:/Users/Marisa/Downloads/Dialnet-LasLeyesDeIgualdadDeGeneroEnEspanaYEuropa-3313248 (2).pdf
- Bonilla Campos, Amparo (2013). Investigación psicológica desde una perspectiva de género. Módulo relaciones de género y feminismos. Manual del Máster de género y gestión de políticas d eIgualdad, UV. (Pp.15-18).
- Bordo, Susan. (1993). *Unbearable Weight: Feminism, Western Culture, and the Body*.
- Bourdieu, Pierre. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bracho González, Teresa. (2012). *Innovación en política educativa. Escuelas de calidad*. Flacso México.
- Bruel dos Santos, Teresa Cristina. (2008). *Representaciones sociales de género: Un estudio psicosocial acerca de lo masculino y lo femenino*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Bustelo Ruesta, María. (2001). *La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999*. Universidad Complutense de Madrid.
- Butler, Judith. (1990). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Cabeza Leiva, Ana. (2010). Importancia de la coeducación en los centros educativos. *Pedagogía Magna*, 8, 39-45.
- Cabrera Delgado, Jose Manuel, Faci Lucia, Fernando, Alcalá Ibáñez, Lourdes, Cuadrado Muñoz, Francisco, & Morillas Molina, Laura. (2021). Entrevista a D^a. M^a Isabel Celaá Diéguez, ministra de Educación y Formación Profesional de España. *Avances en supervisión educativa*, 35. <https://doi.org/10.23824/ase.v0i35.727>
- Camas García, Francisco. (2014). *La emergencia de la igualdad de género. Cambios y persistencias de las actitudes de las y los jóvenes en España (1994-2010)* [Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/40048>
- Camas García, Francisco. (2015). La enarmonía: ser igual sin ser idéntico. Una reflexión sobre la igualdad de género. *Foro Interno*, 15, 129-158. https://doi.org/10.5209/rev_foin.2015.v15.50381
- Cano Joaquín, Caridad. (2013). *Las mujeres en la España de hoy. De la igualdad formal a la igualdad real*. UCLM.

- Carreño, Sofía. (2020). ¿Por qué utilizar lenguaje inclusivo? Una perspectiva fenomenológica. *Revista Nomadías*, 29, 237-255.
- Casasempere-Satorres, Antoni, & Vercher-Ferrandiz, Marisa. (2021). Using MAXQDA for Bibliographic Documentary Analysis: Combining automatic and manual procedures within a literature review. En M. C. Gizzi & S. Rädiker (Eds.), *The Practice of Qualitative Data Analysis – Research Examples Using MAXQDA* (First, p. 187). MAXQDA Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.36192/978-3-948768058>
- Casasempere-Satorres, Antoni. (2016a). El mapa del diseño: una herramienta heurística para trazar el flujo metodológico y resolver eficientemente una investigación con metodología cualitativa o mixta. *Congreso Español de Sociología "Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología"*, 28.
- Casasempere-Satorres, Antoni. (2016b). The Design Map as a heuristic tool to resolve a research and the implementation of MAXQDA on the process. *Marburger Arbeitsgruppe für Methoden & Evaluation*, 1.
- Castañón Suárez, Adeila. (2013). *La LOMCE desde la perspectiva de género: por la coeducación*.
- Charmaz, Kathy. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. Sage Publications.
- Chaverri Chaves, Pablo, & Arguedas Ramírez, Ana. (2020). Políticas Públicas Basadas en Evidencia: una revisión del concepto y sus características. *Revista ABRA*, 40(60), 49-76. <https://doi.org/10.15359/abra.40-60.2>
- Cobo Bedia, Rosa. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 249-258.
- Cohen, Louis, Manion, Lawrence, & Morrison, Keith. (2017). *Research methods in education* (Octava). Routledge.
- Coller-Porta, Xavier. (2005). *Estudio de casos. Cuadernos Metodológicos* (Centro de Investigaciones Sociológicas, Ed.). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Comisión Europea. (2020). *Una unión de la igualdad: estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*.
- Comité Económic i Social. (2022). *Revista de Treball, Economia i Societat. Avances socioeconómicos de la Comunitat Valenciana tras 40 años de autogobierno*.

- Consejo Económico y Social. (s. f.). *Consejo Económico y Social*. <https://www.ces.es/>
- Corti, Louise, Van den Eyden, Veerle, Bishop, Libby, & Woollard, Matthew. (2014). *Managing and sharing research data. A guide to good practice*. Sage Publishing.
- Creswell, John W., & Plano-Clark, Vicki L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage Publishing.
- de Beauvoir, Simone. (1949). *El segundo Sexo* (E. Cátedra, Ed.; 6ª Edición). <https://doi.org/10.1201/9781420003949-40>
- De Lauretis, Teresa. (2000). La tecnología del género. En *Diferencias: etapas de un camino a través del feminismo*. Horas y horas la editorial.
- De Vicente Pachés, Fernando. (2011). Políticas públicas de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral en la comunidad valenciana. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 59, 7-19.
- Díez Gutiérrez, Enrique Javier, Terrón Bañuelos, Eloína, Anguita Martínez, M. del Rocío, García Gordón, Matilde, Cano González, Rufino, Lacalle Velasco, M. Jesús, Santamaria Conde, Rosa M., Cifuentes García, Asunción, Esteban Moreno, Rosa M., Pablos González, Laura, & Gaitero Alonso, Ana. (2004). *La cultura de género en las organizaciones escolares: Motivaciones y obstáculos de acceso de la mujer a los puestos de dirección*.
- Diputación de Alicante. (2016). *Las Políticas de Igualdad en la Provincia de Alicante. Un estudio exploratorio con métodos mixtos. Fase I*.
- Diputación de Alicante. (2017). *Las Políticas de Igualdad en la Provincia de Alicante. Un estudio con métodos mixtos. Fase II*.
- Diputación de Alicante. (2018). *Las Políticas de Igualdad en la Provincia de Alicante. Un estudio con métodos mixtos. Fase III*.
- Esquembre Cerdá, Mar. (2016). Las mujeres ante el cambio constitucional. Algunos apuntes desde una perspectiva feminista para una “reforma constituyente” de la Constitución Española. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 184-212. <https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1835>
- Esquembre Valdés, María del Mar. (2010). Género, ciudadanía y derechos. La subjetividad política y jurídica de las mujeres como clave para la igualdad efectiva. *Corts: Anuario de derecho parlamentario*, 23, 47-85.

Ferrer-Pérez, Victoria, & Bosch-Fiol, Esperanza. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(1), 105-122. file:///D:/HiDrive/2021/CONSULTORÍA/01 UNED Denia/Mito del Amor Romántico/Literatura/Ferrer y Bosch (2013) Del amor romántico a la violencia de género.pdf

Festinger, Leon. (1957). *Teoría de la disonancia cognitiva*.

Fontaine, Guillaume. (2015). *El análisis de las políticas públicas. Conceptos, teorías y métodos*. Anthropos.

Foucault, Michael. (1970). *El orden social del discurso*. Fabula Tusquets, Editores.

Fundación Isonomia. (s. f.). Universitat Jaume I. <http://isonomia.uji.es/>

Galarza Fernández, Emelina, Cobo Bedía, Rosa, & Esquembre Cerdá, M. del Mar. (2016). Medios y violencia simbólica contra las mujeres. *Revista Latina de Comunicación Social*, 71, 818-832. <https://doi.org/10.4185/rlcs-2016-1122>

García Campá, Santiago, & Ventura Franch, Asunción. (2021). El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2).

García García, Antonio A., & Casado Aparicio, Elena. (2008). *Violencia de género en las parejas heterosexuales: análisis, diagnóstico y problemas de intervención*. www.madrid.org

García Yugueros, Jesús A. (2015). La coeducación en la escuela como modelo de socialización. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 4, 61-70. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2015.0009>

Garrido, M. Isabel. (coord). (2012). Contribución de las políticas públicas a la realización efectiva de los derechos de la mujer. En *Documentos de trabajo IELAT* (Número 36). Instituto de Estudios Latinoamericanos de La Universidad de Alcalá.

Gasch-Gallén, Ángel, Gregori-Flor, Núria, Hurtado-García, Inma, Suesch-Schwend, Amets, & Ruiz-Cantero, M. Teresa. (2021). Diversidad afectivo-sexual, corporal y de género más allá del binarismo en la formación en ciencias de la salud. *Gaceta Sanitaria*, 35(4), 383-388. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.12.003>

- Generalitat Valenciana. (s. f.). *Manual de Elaboración de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades*.
- Gómez Sánchez, Lucía, Martínez Martínez, Luz M., & Jódar Rico, Francisco. (2006). Psicología, identidad y política en las tecnologías de gobierno neoliberales. *Psicologia e Sociedade*, 18(1), 7-14. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822006000100002>
- Graglia, Emilio. (2004). Políticas públicas: Fases y fallas como proceso de satisfacción social. *Studia Politicae*, 3, 49-77.
- Guest, Greg, Namey, Emily, & Chen, Mario. (2020). A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *PLoS ONE*, 15(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232076>
- Hammersley, Martyn, & Atkinson, Paul. (2007). *Ethnography: Principles and practice*. En *Ethnography: Principles and practice* (Tercera). Routledge.
- Haraway, Donna Jeanne (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza*. Cátedra.
- Hannah Arendt (1961). *Entre el pasado y el futuro. Ocho ejercicios sobre la reflexión política*. Capítulo IV ¿Qué es la libertad? Ediciones Península. Traducción de Ana Poljac (2016).
- Heras González, Purificación, Belmonte Martín, Irene, Reche Tello, Nuria, Calabuig Puig, M. Amparo, & Ferrús Batiste, Jordi. (2019). *Necesidad de la igualdad de Género para transformar nuestro mundo: Papel de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
- Herbert A. Simon. (1957). *Administrative Behaviour*. (2ª ed.). Macmillan.
- Institut Català de les Dones. (s. f.). *Institut Català de les Dones*. <https://dones.gencat.cat/ca/inici>
- Institut Valencià de les Dones. (s. f.). *Planes de Igualdad de la Generalitat*. Generalitat Valenciana. <https://institutdelesdones.gva.es/es/plans-igualtat-generalitat>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2007). *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2014). *II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*.

- Instituto de la Mujer. Guía de Coeducación. Documento de síntesis sobre la educación para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. p p.32 y 48. Instituto de la Mujer. Elaborada por Red2Red, 2008).
- Instituto de las Mujeres. (2023). *Documento de Bases por Los Cuidados. Mesa asesora por los cuidados*.
- Instituto Europeo de Igualdad de Género. (2019). *Índice de igualdad de género 2019*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2011, julio 14). *Encuesta de empleo del tiempo*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#tabs-1254736194826
- Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-a). *Glosario de conceptos*. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484&op=30081&p=1&n=20>
- Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-b). *Instituto Nacional de Estadística*. <https://www.ine.es/>
- Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUED)*. (s. f.). Universitat de València. <https://www.uv.es/uvweb/instituto-universitario-estudios-mujer/es/instituto-universitario-estudios-mujeres-1285942729174.html>
- Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género (IUIEG)*. (s. f.). Universitat d'Alacant. <https://ieg.ua.es/es/presentacion/presentacion.html>
- Kuckartz, Udo. (2014). *Qualitative text analysis: A guide to methods, practice and using software*. Sage Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781446288719>
- Laclau, Ernesto, & Mouffe, Chantal. (1985). *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia. Siglo XXI*.
- Lichtman, Marilyn. (2006). *Qualitative Research in Education: A User's Guide*. Sage Publications.
- Lobo Dueñas, M. Teresa. (2018, abril 2). *La división sexual del trabajo*. Movimiento Asambleario de Trabajadoras y Trabajadores de Sanidad. <https://mats-sanidad.com/2018/04/02/la-division-sexual-del-trabajo/>
- Lombardo, Emanuela, & Verloo, Mieke. (2010). La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, 23, 11-30.

- Lombardo, Emanuela. (2002). Políticas de igualdad de género en los ayuntamientos de Barcelona: origen, características y retos para el futuro. *Gestión y análisis de políticas públicas*, 25, 79-93.
- Lozano Peña, Antonio, Aguilera Díaz, Buenaventura, & García de Bustos Felicidad. (2008). Hacia un presupuesto orientado a resultados en Andalucía: la perspectiva de género como objetivo y oportunidad. *Presupuesto y gasto público*, 51, 361-383.
- Maquieira, Virginia.; Sánchez, Cristina. (1990). *Violencia y sociedad patriarcal*. Pablo Iglesias.
- Marín Morales, M. (2012). Coeducación en Educación Infantil. *Revista digital de divulgación educativa*.
- Marrades, Ana, Calero, M. Luisa, Sevilla, Julia, & Salazar, Octavio. (2019). El lenguaje jurídico con perspectiva de género. Algunas reflexiones para la reforma constitucional. *UNED. Revista de Derecho Político*, 105, 127-160.
- Marrades Puig, Ana. (2020). Diseñando un nuevo modelo económico: propuestas desde el derecho constitucional y la economía feminista sobre el cuidado y la igualdad frente a la Crisis COVID-19. *IgualdadES*, 3, 379-402. Doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.3.04>
- Martínez Benlloch, Isabel, Bonilla Campos, Amparo, Gómez Sánchez, Lucía, Bayot, Agustin (2008). Identidad de género y afectividad en la adolescencia: asimetrías relacionales y violencia simbólica. *Anuario de psicología* Vol39, N°1. (Ejemplar dedicado a: Mujeres, ciclos vitales y bienestar).
- Maxwell, Joseph A. (2009). Designing a Qualitative Study. En *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods* (pp. 214-253). Sage Publications.
- Maxwell, Joseph A. (2013). *Qualitative research design. An interactive approach* (L. Bickman & D. J. Rog, Eds.; Tercera ed). Sage Publishing.
- McClelland, David. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea,SA Ediciones.Madrid (1989).
- Medina Uribe, Jury Carla., & Huamaní Chirinos, Hubert Luque. (2022). Integración de la mujer: Paridad de género. *Revista de Ciencias Sociales y Sostenibilidad*, 1(1), 23-36.
- Melero Aguilar, Noelia. (2010). Reivindicar La Igualdad De Mujeres Y Hombres En La Sociedad: Una Aproximación Al Concepto De Género. *BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 11, 73-83. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i11.152>
- Meny, Ives, & Thoenig, Jean Claude. (1992). *Las políticas públicas*. Ariel S.A.

- Miles, Matthew B., Huberman, Michael A., & Saldaña, Johnny. (2014). *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook* (Número May 2023, pp. 10-13). Sage Publications.
- Ministerio de Igualdad. (s. f.). *Normativa Nacional. Igualdad en la empresa*. <https://www.igualdadlenaempresa.es/normativa/nacional.htm>
- Miranda, David. G., Freire, Marla, & Jervis, Maria. (2019). Asimetría, poder y construcción de género, ¿un camino para conseguir igualdad? *Revista de los estudios políticos y estratégicos*, 7(1), 104-121.
- Mora Teruel, Francisco. (2013). *Neuroeducación, solo se puede aprender aquello que se ama*. Alianza Editorial.
- Moreno Agulló, Isabel, Vicente Moreno, Marta, Lloret Pastor, Elena, Moreda Pozo, Paloma, Provencio Garrigós, Herminia, Berná Martínez, Jose Vicente, & Rodríguez Jaume, Maria Jose. (2015). *Diseño de una herramienta informática para un discurso inclusivo y promoción de la igualdad*.
- Nash, Mary. (2001). Diversidad, multiculturalismos e identidades: perspectivas de género. En: Nash, Mary y Marre, Diana. (eds.), *Multiculturalismos y género. Un estudio interdisciplinar* (pp.21-47). Bellaterra.
- Novo Arbona, Ainhoa, Elizondo Lopetegui, Arantxa, & Silvestres Cabrera, Maria. (2012). *Los presupuestos como objeto de estudio*.
- Núñez Domínguez, Trinidad. (2002). Comunicación eficaz en la familia y en la escuela. *Profesorado, revista de currículum y formación de profesorado*, 6(1-2).
- Observatorio de Género de la Universidad Europea*. (s. f.). Universidad Europea. <https://universidadeuropea.com/noticias/la-universidad-europea-presento-su-observatorio-de-genero-para-impulsar-la-igualdad-desde-el-ambito-/>
- Observatorio de Igualdad de Oportunidades*. (s. f.). UNED Cantabria. <https://www.observatoriodeigualdaddeoportunities.es/presentacion/>
- Observatorio de Igualdad*. (s. f.-a). UNED Dénia. <https://www.uneddenia.es/elcentro/observatorio/presentacion>
- Observatorio de Igualdad*. (s. f.-b). Universitat de València. <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/introduccion/introduccion-1285880078447.html>

Observatorio de las masculinidades UMH. (s. f.). Universidad Miguel Hernández.
<https://observatoriomasculinidad.umh.es/>

Observatorio Mujeres, C. e I. (2022). *Informe mujeres e innovación 2022*.

Oficina de Igualdad de la UNED. (s. f.). UNED.
<https://www.uned.es/universidad/inicio/unidad/oficina-igualdad.html>

Olmeda Valle, Amparo y Frutos Frutos, Isabel. (2001). *Teoría y análisis de género: Guía metodológica para trabajar con grupos*. Asociación Mujeres Jóvenes.

ONU. (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. En *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*.
[http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing full report S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf)

Orb, Angelica, Eisenhauer, Laurel & Wynaden, Dianne. (2001). Ethics in Qualitative Research. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(1), 93-96. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2001.00093.x>

Organización de las Naciones Unidas. (s. f.). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Osborne Verdugo, Raquel. (1993). *La construcción sexual de la realidad*. Cátedra, D.L.

Ovejero, Miguel, & Medina, Iván. (2012). Repensar el interés general en las políticas públicas. *RJUAM*, 26, 39-51.

Pallares, Francisco. (1988). Las políticas públicas: el sistema político en acción. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Epoca)*, 62, 141-162.

Parlamento Europeo. (2021). *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2018-2020 (2021/2020(INI))*.

Pérez Villalobos, M. Concepción, & Romo Avilés, Nuria. (2012). Igualdad y género. Conceptos básicos para su aplicación en el ámbito de la seguridad y defensa. En *Cuadernos de estrategia* (pp. 23-51).

Peters, B. Guy. (1982). *American Public Policy.: process and performance*. Frankling Watts, New York, 1982.

Postigo, Marta. (2005). La conquista de la igualdad y las acciones afirmativas: de la igualdad formal a la igualdad substancial. *Clepsydra*, 4, 33-45.

- Puentes Márquez, Yoannis. (2016). Los observatorios sociales. *Cuadernos de Investigaciones de Ciencias de la Información*, 1, 80-100.
- Pujal i Llombart, Margot, Calatayud, Marina, & Amigot, Patricia. (2020). SUBJETIVIDAD, DESIGUALDAD SOCIAL Y MALESTARES DE GÉNERO: UNA RELECTURA DEL DSM-V. *Revista Internacional de Sociología*, 78(2). <https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.2.18.113>
- Rädiker, Stefan, & Kuckartz, Udo. (2020a). *Análisis de datos cualitativos con MAXQDA. Texto, audio, video*. MAXQDA Press. <https://doi.org/10.36192/978-3-948768003>
- Rädiker, Stefan, & Kuckartz, Udo. (2020b). Focused Analysis of Qualitative Interviews With MAXQDA: Step by Step. En *MAXQDA Press*. MAXQDA Press.
- Ramonet, Ignacio. (2003). Fiscalización ciudadana a los medios de comunicación: el quinto poder. *Le Monde Diplomatique*.
- Real Academia Española. (s. f.). *Definición Observatorio*. Real Academia Española. Recuperado 28 de junio de 2023, de <https://dle.rae.es/observatorio>
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria. (s. f.). <https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>
- Redondo Ranchal, Inmaculada. (2008). La coeducación en nuestro sistema educativo. *Innovación y experiencias educativas*, 13.
- Reinoso Castillo, Isabel, & Hernández Martín, J. Carlos. (2011). La perspectiva de género en la educación. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(27). <http://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>
- Rodríguez del Pino, Juan A. (2011). Políticas de igualdad en un mundo de hombres. ¿Una necesidad para el cambio? *Revista de Investigación Social*, 7, 321-350.
- Rubin, Gayle. (1975). The traffic in women: notes on the political economy of sex. En R. Reiter (Ed.), *Toward and Anthropology of Women* (pp. 157-210).
- Ruiz Repullo, Carmen. (2016). *Voces tras los datos: una mirada cualitativa a la violencia de género en adolescentes*.
- Salisbury, Robert H. (1968). The analysis of public policy: a search for theories and roles. Political science and public policy. - Chicago: Markham. - 1968, p. 151-175

- Sánchez Ruiz, Concepción, Avilés Hernández, Manuela, & García Escribano, Juan José. (2022). Elementos que limitan la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en España. *Aposta. Revista de ciencias sociales*, 93. <https://www.researchgate.net/publication/359554972>
- Santa Cruz, Isabel. (1992). Sobre el concepto de igualdad: algunas observaciones. *Isegoría: Revista de filosofía moral y política*, 6, 145-152.
- Schutz, Alfred. (1967). *The phenomenology of the social world*. Northwestern University Press.
- Scott, J. W. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. S. Amelang & M. Nash (Eds.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp. 265-302). Edicions Alfons el Magnànim, Institució Valenciana d'Estudis i Investigació.
- Seidman, Irving. (2013). *Interviewing as Qualitative Research: A guide for researchers in education and the social sciences* (4.^a ed.). Teachers College Press.
- Semprún, Pilar. (1942). Consúltame. *Medina*, II(63), 2-2. <https://hemerotecadigital.bne.es/hd/es/viewer?id=7f3e8f0c-3f66-4572-a446-fea9d0810027&page=2>
- Serra Yoldi, Inmaculada. (2002). Participación política y género. Una aproximación al caso valenciano. *Arxius de sociologia*, 6, 137-164.
- Serra Yoldi, Inmaculada. (2004). Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 105-122.
- Sevilla, Julia, & Ventura, Asunción. (2003). Estado, derecho y estudios de género. *Feminismo/s*, 1, 177-194.
- Silverman, David. (2006). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Task, Text and Interaction*. Sage Publishing.
- Smallbone, Teresa, & Quinton, Sarah. (2011). A three-stage framework for teaching literature reviews: A new approach. *The international journal of management education*, 9(4), 1.
- Squires, Judith (2007). *The New Politics of Gender Equality*. Editorial: Palgrave Macmillan.
- Suárez Villegas, Juan Carlos. (2012). La ética de la igualdad aplicada a la política de género. *Revista internacional de pensamiento político*, 7, 409-424.

- Suberviola, Iratxe. (2020). Aspectos básicos sobre el concepto y puesta en práctica de la coeducación emocional. *Foro de Educacion*, 18(1), 189-207. <https://doi.org/10.14516/fde.682>
- Subirats Martori, Marina. (1994). Conquistar la igualdad: la coeducación hoy. *Revista Iberoamericana de Educación*, 6, 49-78.
- Subirats, Marina. (2010). ¿Coeducación o Escuela Segregada? Un Viejo Y Persistente Debate. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 3(1), 143-158. www.mec.es/cesces/revista/revista11.pdf
- Surel, Yves. (2008). Las políticas públicas como paradigmas. *Estudios Políticos*, 33, 41-65.
- The «Universal» Declaration of Human Rights, 92 Declaración Universal de Derechos Humanos 331 (1948). <https://doi.org/10.1017/S0031819117000274>
- Tong, Allison, Sainsbury, Peter, & Craig, Jonathan. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32- item checklist for interviews and focus group. *International Journal of Qualitative in Health Care*, 19(6), 349-357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
- Torres del Moral, Antonio. (2017). Redacción de la constitución en clave no masculina. *UNED. Revista de Derecho Político*, 100, 173-210.
- Touraine, Allan. (2016). *El fin de las sociedades* (Fondo de cultura económica, Ed.).
- Tur Ausina, Rosario. (2008). Igualdad y no discriminación por razón de Sexo en Naciones Unidas. Proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias para la igualdad de mujeres y hombres. *Revista europea de derechos fundamentales*, 11, 247-292.
- UNED. (2023). *II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres UNED*.
- UNED. (s. f.). *Creación del Centro de Estudios de Género de la UNED*.
- Unidad de Igualdad Universitat Jaume I. (s. f.). Universitat Jaume I. <https://www.uji.es/serveis/ui/>
- Unidad de Igualdad UPV. (s. f.). Universitat Politècnica de València. <https://www.upv.es/entidades/UI/>
- Unidad de Igualdad. (s. f.). Universitat de València. <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad-igualdad-1285869753878.html>

- Van Manen, Max. (1990). Researching lived experiences. *State University of New York Press, Albany*.
- Ventura Franch, Asunción. (2008). Normativa sobre estudios de género y universidad. *Feminismo/s*, 12, 155-184.
- VERBI Software. (2019). *MAXQDA 2020 [programa informático]*. VERBI Software GmbH.
- VERBI Software. (2021). *MAXQDA 2022 [programa informático]* (2022). VERBI Software GmbH.
- Verloo, Mieke. (2007). *Multiple Meanings of Gender Equality. A critical frame analysis of gender policies in Europe*. CPS Books.
- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. (7 de julio de 2020). Información pública del anteproyecto de modificación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, para su incorporación en la Ley de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat. [2020/5305]. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. N° 8851.
- Villar-Aguilés, Alicia, & Tasa Fuster, Vicenta. (2021). Interseccionalitat i polítiques públiques d'igualtat. Elements per al debat. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 135(1), 109-117.
- Wolcott, Harry F. (2009). *Writing up qualitative research* (Third). Sage Publishing.
- Xunta de Galicia. (s. f.). *Áreas de actuación. Corresponsabilidad*.
<http://igualdade.xunta.gal/es/content/corresponsabilidad>
- Yin, Robert K. (2009). *Case study research: Design and methods*. (4^{ta} Ed.). Sage Publications.

Legislación

Asamblea Nacional francesa relativo a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. 26 de 8 de 1789.

Asamblea General de las Naciones Unidas en relación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de 12 de 1948.

Asamblea General de Naciones Unidas en relación a la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. 7 de noviembre de 1967.

Comisión Europea, Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea en relación a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 18 de 12 de 2000.

Comisión Europea. (2010). Comunicación de la Comisión. Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078>

Comisión Europea. (2016). Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. ISBN 978-92-79-53445-4

Comité de Ministros. (2019). Recomendación CM/Rec (2019) del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. https://www.igualdadnlaempresa.es/normativa/docs/DEF_26.09.19_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo.pdf

Conferencia de las Naciones Unidas en relación a la Carta Fundacional de la Organización de Naciones Unidas (ONU). 26 de junio de 1945.

Conferencia Intergubernamental (CIG) en relación al Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. 25 de marzo de 1957.

Conferencia Intergubernamental (CIG) en relación al Tratado de Lisboa. 1 de diciembre de 2009. Constitución Española [Const]. 27 de diciembre de 1978.

Conferencia Intergubernamental (CIG) en relación al Tratado de Ámsterdam. 2 de octubre de 1997.

Consejo de Europa. (2011). Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Diario Oficial de la Unión Europea, C 155/10. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

Consejo de Europa. (2018). Estrategia de igualdad de género 2018-2023. Ministerio de Asuntos Exteriores de Cooperación. <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

Decreto 133 de 2007 [Consell de la Generalitat Valenciana]. Sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. 27 de julio de 2007.

Decreto 58 de 2009 [Consell de la Generalitat Valenciana]. Por el que se crea el Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género. 17 de abril de 2009. D.O. Generalitat Valenciana. No. 5998

Decreto 141 de 2009 [Consell de la Generalitat Valenciana]. Por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social. [2009/10510]. 18 de septiembre de 2009.

Decreto 20 de 2022 [Consell de la Generalitat Valenciana]. Creación del Observatorio Valenciano para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio. 4 de marzo de 2022. D.O. Generalitat Valenciana. No. 9303

Directiva (CEE) 79/7 del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 6/24, de diez de enero de 1979.

Directiva (CEE) 92/85 del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 348, de 28 de noviembre de 1992.

Directiva (CE) 96/34 del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 145, de 19 de junio de 1996.

Directiva (CE) 97/80, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 14, de 20 de enero de 1998.

Directiva (UE) 2010/18 del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y

la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Diario Oficial de la Unión Europea, 68, de 18 de marzo de 2010.

Directiva (CE) 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 269, de 5 de octubre de 2002.

Directiva (CE) 2004/113, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Diario Oficial de la Unión Europea, L 373/37, de 21 de diciembre de 2004.

Directiva (CE) 2006/54, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea, 204, de 26 de julio de 2006.

Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente. Boletín Oficial del Estado, 243, de 10 de octubre de 1979. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-24010>

Ley 5 de 1983. De Gobierno Valenciano. 30 de diciembre de 1983. B.O. No. 34.

Ley 16 de 1983. De creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer. 24 de octubre de 1983. B.O. No. 256.

Ley 39 de 1999. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 5 de noviembre de 1999. B.O. No. 266.

Ley 9 de 2003. Para la igualdad entre mujeres y hombres. 2 de abril de 2003. D.O. Generalitat Valenciana No. 4474.

Ley 30 de 2003. Sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. 13 de octubre de 2003. B.O. No. 246.

Ley 1 de 2004. De medidas de protección integral contra la violencia de género. 28 de diciembre de 2004. B.O. No. 313.

Ley 33 de 2006. Sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios. 30 de octubre de 2006. B.O. No 260.

Ley 8 de 2010. De régimen local de la Comunitat Valenciana. 23 de junio de 2010. B.O. No. 178.

Ley 4 de 2012. Por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. 15 de octubre de 2012. B.O. No. 268.

Ley 7 de 2012. Integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana. 23 de noviembre de 2012. D.O. Generalitat Valenciana No. 6912

Ley 39 de 2015. Del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. 1 de octubre de 2015. B.O. No. 236.

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley 3 de 2022. De convivencia universitaria. 24 de febrero de 2022. B.O. No. 48.

Ley 15 de 2022. Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. 12 de julio de 2022. B.O. No 167.

Ley Orgánica 5 de 1982. De Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. 1 de julio de 1982. B.O. 164.

Ley Orgánica 3 de 2007. Para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. B.O. 12611.

Ley Orgánica 2 de 2023. Del Sistema Universitario. 22 de marzo de 2023. B.O. No. 70.

Orden PRE 525 de 2005 [Ministerio de la Presidencia]. Por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social. 7 de marzo de 2005.

Orden 18 de 2010 [Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana]. Por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats». 18 de agosto de 2010.

Parlamento Europeo. (2012). Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de abril de 2011, sobre el papel de las mujeres en la agricultura y las zonas rurales (2010/2054(INI)). Diario Oficial de la Unión Europea, C296E. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:296E:FULL&from=EN>

Parlamento Europeo. (2013). Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de junio de 2013, sobre la movilidad educativa y ocupacional de las mujeres en la UE (2013/2009(INI)). Diario Oficial

de la Unión Europea, C 65/55. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IP0247>

Parlamento Europeo y Consejo. (2022). Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2022/0066 (COD)). Comisión Europea.

Real Decreto Legislativo 1 de 1994 [con fuerza de ley]. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 20 de junio de 1994. B.O. No. 154.

Real Decreto 1686 de 2000 [con fuerza de ley]. Por el que se crea el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. 6 de octubre de 2000. B.O. No. 251.

Real Decreto Legislativo 2 de 2015 [con fuerza de ley]. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 23 de octubre de 2015. B.O. No. 255.

Real Decreto Ley 5 de 2023 [con fuerza de ley]. Por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. 28 de junio de 2023. B.O. No. 154.

Reglamento de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante, Boletín Oficial de la Universidad de Alicante (2021).

Unión Europea en relación al Tratado de funcionamiento de la Unión Europea. 30 de 3 de 2010.

Unión Europea en relación al Tratado de la Unión Europea. 30 de 3 de 2010

Anexos

Anexo 1. Guion e instrucciones para la entrevista

Nota: Las instrucciones para el conductor/a [se registran entre corches y en color azul]
--

Buenos días, [Buenas tardes]

- ✓ Soy [Nombre de pila] y le agradezco la participación en esta entrevista para conocer mejor su experiencia profesional en el campo de la salud.

[El conductor/a presenta la hoja de consentimiento informado al/la participante y deja que tranquilamente la lea y firme preguntándole si tiene cualquier duda sobre el procedimiento. ☐

Se informa al/la participante del tiempo aproximado, una hora, hora y media máximo, para ubicarlo y recalcar que se grabará la entrevista. ☐

No se debe entrar en conversaciones sobre los detalles del estudio, objetivos, etc. en la hoja de consentimiento informado ya existe la información suficiente y la ha leído. ☐

Es altamente importante que se siga la narración atendiendo a la estructura temática del estudio para reconducir al participante cuando se desvíe de la información precisada. ☐

El guion se redacta en modo 'usted' por respecto profesional, el/la conductor/a percibirá al principio el tratamiento con el que más cómodo/a se sienta el/la participante] ☐

[Primera parte: Atención en la vida pasada profesional/investigadora]

- ✓ ¿Cuál es su nombre y puesto profesional actual? [Recordando el anonimato de la prueba]
- ✓ Me gustaría que me compartiese cómo ha sido su [experiencia académica pasada y la trayectoria profesional hasta llegar al momento actual].

[El/la participante debe narrar su historia profesional pasada, cómo ha llegado hasta su puesto actual, interesa el cómo y no tanto el por qué. Se le animará a narrar anécdotas concretas]

- ✓ ¿Cuáles son las actividades con las que desde siempre más ha disfrutado en el trabajo?

[No es necesario preguntar directamente por el papel investigador, primero hay que escuchar el discurso y estar atento/a a la aparición del tema investigado, si no apareciese sí que se debe preguntar en concreto. A continuación, se pasa a preguntar sobre el tema de interés de la investigación.]

Las preguntas siguientes entran en los detalles de su experiencia **presente** al respecto de los temas explorados en el estudio.]

- ¿Qué le llevó a la concejalía a la realización de un Plan de Igualdad?
- ¿Cuáles fueron las causas y necesidades del municipio para acometer la realización de un Plan de Igualdad?
- ¿Cuáles fueron los motivos para elegir el Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA?
- La participación ciudadana ¿ha sido relevante en las acciones del Plan?
- ¿Puede describir, por favor, cuál ha sido el papel de la participación ciudadana en las acciones del Plan?
- La corporación municipal ¿ha participado en el desarrollo material del Plan de Igualdad de oportunidades?
- El personal del ayuntamiento, ¿Conoce el plan? ¿Están concienciados/as?
- ¿El personal del ayuntamiento aplica la perspectiva de género en su día a día?
- ¿Podría describir qué dificultades destacaría al implantar el Plan de Igualdad durante el tiempo de vigencia?
- ¿En qué medida le ha sido de ayuda a la hora de implementar el PIO el Observatorio Igualdad UNED DÉNIA?
- La implantación del plan, ¿ha ayudado a la sensibilización de los/as líderes políticos en la implantación de políticas transversales de igualdad en el ámbito municipal?
- ¿Qué expectativas de futuro cree o percibe que el Plan de Igualdad de oportunidades ha abierto?
- ¿Piensa que existe una necesidad de formación en el liderazgo de las políticas públicas para una efectiva implantación de los planes de igualdad?
- ¿Nos podría comentar y describir las ventajas y desventajas de la colaboración con el Observatorio de Igualdad?

Anexo 2. Modelo de consentimiento informado participantes

Título de la investigación: *“Estudio sobre LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA MARINA ALTA: EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD EN LA UNED DENIA, ESTUDIO DE UN CASO”*.
Investigadora principal: _____, puesto _____.

D./D^a _____, declara que:

- He sido informado/a sobre el objetivo del estudio cuya finalidad es conocer en profundidad las [insertar].
- Entiendo me será realizada una entrevista que será grabada en audio. Asimismo, entiendo que dicha grabación será destruida al finalizar el estudio.
- He podido realizar las preguntas que he considerado oportunas antes de iniciar el estudio, asimismo podré realizar preguntas o consultar dudas en el transcurso de la investigación mediante contacto telefónico o correo electrónico con la investigadora principal.
- Entiendo que mi participación es libre, voluntaria y anónima. Podré retirarme del estudio en cualquier momento, sin obligación de dar ninguna explicación al respecto, salvo que yo desee aclarar las causas de abandono. Mi nombre y apellidos serán sustituidos por un pseudónimo para mantener la confidencialidad de mis datos personales, a los que únicamente tendrá acceso la investigadora principal.
- Estoy de acuerdo en ceder a la investigadora principal los derechos de autor para que mis palabras sean usadas en publicaciones o informes de investigación científicos. Por tanto, acepto participar en este estudio, y en ser entrevistado/a y grabado/a en audio.

Nombre de la persona participante

Firma

Fecha

Nombre de la investigadora

Firma

Fecha

Contacto:

Correo electrónico:

Teléfono:

Anexo 3. Modelo de consentimiento y anonimato transcriptor/a

El objetivo del estudio es conocer LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA MARINA ALTA: EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD EN LA UNED DENIA, ESTUDIO DE UN CASO.

Como transcriptor/a de esta investigación, comprendo que escucharé grabaciones de entrevistas confidenciales. La información en estas grabaciones ha sido revelada por los entrevistados que accedieron a participar en el estudio con la condición de que sus entrevistas permaneciesen estrictamente confidenciales. Entiendo que tengo una responsabilidad de respeto hacia este acuerdo confidencial.

Estoy de acuerdo en no compartir ninguna información de estas grabaciones con nadie excepto con el equipo de investigación. Cualquier violación de lo anterior y los términos recogidos seguidamente constituiría una grave ruptura de los estándares éticos y confirmo que suscribo el presente acuerdo en su totalidad.

Yo, _____ acuerdo que:

1. Estableceré como confidencial toda la información compartida conmigo sin comentar o compartir el contenido de las entrevistas con nadie excepto el equipo de investigación.

2. Guardaré de modo seguro la información de la investigación en cualquiera de sus formas mientras esté en mi posesión.

3. Devolveré al equipo o destruiré toda la información en cualquier formato cuando finalice la tarea de transcripción. Esto implica borrar de mi ordenador cualquier archivo relacionado con los datos intercambiados.

Transcriptor/a:

(Nombre completo)(Firma)(Fecha)

Investigador/a:

(Nombre completo)(Firma)(Fecha)

Datos contacto para consultas:

Correo y teléfono:

Anexo 4. Relación actividades Observatorio de igualdad UNED DÉNIA

Toda esta información se ha extraído de la página web del Observatorio Uned Dénia, de la web: www.uneddenia.es

También se ha acudido a fuentes primarias como los medios de comunicación, y el propio centro universitario UNED DÉNIA, el cual ha facilitado mucha de la información que se detalla en este Anexo nº 4.

Observatorio de Igualdad

El Observatorio de Igualdad UNED Dénia cuyo objetivo principal es luchar por la igualdad real entre mujeres y hombres a través de la investigación, la formación, la sensibilización, el empoderamiento de las mujeres, la cooperación y la incorporación de un enfoque integrado de género. Forman parte de la Cátedra y del Observatorio de Igualdad personas expertas en Igualdad. Participan colaboradores/as con formación en diferentes disciplinas académicas, que enriquecen y aportan una perspectiva integral y transversal de género en todos los proyectos que se desarrollan.

Objetivos

- Recoger, analizar y difundir la información en materia de igualdad.
- Formar en igualdad.
- Sensibilizar y concienciar en materia de género.
- Fomentar la participación y la cooperación de nuestro entorno, entre entes territoriales, agentes sociales y universidades.

Formación: Artes y Humanidades

CURSO DE VERANO

"Ficción infantil y juvenil: género, desarrollo sostenible, lenguaje emocional, cibermicroliteratura"

Xàbia - Julio 2022

El curso constó de varios bloques temáticos: Introducción a la Literatura Infantil y Juvenil, y Perspectivas de género en el siglo XXI. El objetivo de esta propuesta fue debatir el estatus de la literatura infantil y juvenil (LIJ) en el siglo XXI dentro del sistema literario, y exponer los debates generados en torno a esta literatura. Se visibilizó mediante el estudio y la reflexión, la sensibilidad y la conciencia de lo singular, lo diferente y lo especial, así como los ángulos y distorsiones, que ciertos intereses han forjado equívocamente, sobre las mujeres. Se llevó a cabo la representación de la obra "Yo Lucrecia", con la que se desmitifica y da una nueva mirada, joven y adulta, a la mujer Lucrecia Borgia.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/26797&codigo=088>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Deconstruyendo el mito del amor romántico"
Ondara - Diciembre 2021

Charla dirigida a todos los públicos, mediante la cual miembros del Observatorio de Igualdad explicaron qué actividades llevan a cabo, cómo y por qué las desarrollan, poniendo el foco en los Mitos del amor romántico y en la importancia de educar desde la infancia. Siempre desde una mirada coeducativa y centrada en la igualdad.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/26057&codigo=DEMDA>

CURSOS Y ACTIVIDADES
DIÁLOGOS UNED: "El periodismo ante la Igualdad y la violencia machista. Viejos y nuevos dilemas"
Dénia - Noviembre 2019

Actividad impartida por Arturo Ruiz González, Codirector del Diario la Marina Plaza, donde se abordaron cuestiones tan interesantes y necesarias como: ¿Ha logrado el periodismo articular un discurso integrador e igualitario o todavía desliza viejos tópicos que perpetúan el machismo? Los viejos clichés memorizados durante generaciones de profesión, la feroz competencia que hoy en día se ha disparado con la prensa digital, la inmediatez a la hora de redactar las noticias y la falta histórica de un código ético para todos los medios son las grandes dificultades a la hora de que el periodismo, que al fin y al cabo constituye un espejo de la sociedad, logre un discurso nuevo.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/20975>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
JORNADAS UNED III: "Mujer, franquismo y represión: una deuda histórica"
Dénia - Marzo 2019

Dentro del ciclo de Jornadas UNED del Curso 2018/2019, tuvo lugar una ponencia sobre "Mujer, franquismo y represión: una deuda histórica", donde se dio visibilidad a la represión y depuración impuestas a las mujeres durante el franquismo.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/2039-gran-exito-de-participacion-en-las-jornadas-uned-denia-mujer-franquismo-y-represion-una-deuda-historica>

Programación de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/18512&codigo=JUE>

CURSO DE VERANO
"Teatro social y Educación. Herramientas teatrales para el empoderamiento y la transformación social"
Xàbia - Julio 2018

El curso ofreció una introducción a técnicas y herramientas teatrales básicas fundamentadas en la educación popular de Paulo Freire, el teatro del oprimido de Augusto Boal y el teatro sistémico. Estas herramientas se orientan al trabajo socioeducativo con grupos y colectivos diversos, dentro y fuera de la escuela, poniendo el foco en el desarrollo comunitario, la resolución de conflictos y la inteligencia emocional. El aprendizaje de las diferentes técnicas y metodologías se lleva a cabo en diversos espacios de trabajo personal y grupal, que permiten extrapolar la vivencia personal a nuestro trabajo práctico en la facilitación de grupos.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1787-curso-de-verano-uned-denia-xabia-teatro-social-y-educacion-herramientas-teatrales-para-el-empoderamiento-y-la-transformacion-social>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/16901&codigo=096>

CURSO DE VERANO "Mujeres escritoras, entre el desdén y el olvido" Dénia - Julio 2018

En términos históricos, solo en fecha muy reciente, las mujeres han empezado a naturalizar su presencia y su voz en el espacio público y, concretamente, en el universo literario. Hasta las primeras décadas del siglo XX su voz, en todos los ámbitos, ha estado silenciada. A lo largo de la historia literaria algunas figuras femeninas se han alzado con firmeza, o con titubeos, y con un afán más o menos transgresor en función del medio social y de la personalidad de cada escritora. Es esencial conocer quiénes fueron, qué escribieron, pensar en las razones que las llevaron a hacer de la palabra un medio de expresión artística, quiénes las acompañaron en esa tarea, etc., para una comprensión más abarcadora y más certera de nuestra historia cultural. En este curso se estudiaron algunas de esas voces y también las razones que explican el silencio del que se han visto y se ven rodeadas.

Más información:

Primera jornada: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/2004-primera-jornada-del-curso-mujeres-escritoras-entre-el-desden-y-el-olvido-en-al-uned-de-denia>

Segunda jornada: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/2005-plena-aceptacion-del-curso-mujeres-escritoras-entre-el-desden-y-el-olvido-en-la-uned-de-denia>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/16945&codigo=116>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA JORNADAS UNED II: "La novela policiaca femenina: Donna Leon" Dénia - Mayo 2018
--

Jaume Tortosa (profesor-tutor UNED Dénia), ofreció una conferencia sobre la novela policíaca femenina, y el ejemplo de Donna Leon. La conferencia giró en torno a las experiencias de Tortosa en la escritura de su blog, "Los tipos duros también leen" (<https://jaumeleitor.blogspot.com/>), donde a lo largo de estos años ha ido dejando constancia de su experiencia como lector. Destacó que la mayoría de sus lecturas del género policial eran de mujeres, y eso le llevó a pensar que, posiblemente, existía una escritura femenina que se podía considerar de una manera particular. Además, destacó la importancia que tiene el género policial y cómo, poco a poco, en Europa se han ido creando espacios narrativos propios, especialmente en el Mediterráneo, donde resaltó la labor de Camilleri y Márkaris.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1757-finalizan-las-jornadas-uned-con-la-novela-policiaca-femenina-donna-leon>

Programa de las Jornadas UNED II: <http://extension.uned.es/actividad/15188&codigo=JUE>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"Pintoras contemporáneas españolas o esas grandes desconocidas: un referente de desigualdad"
Dénia - Marzo 2018

Este curso, centró su estudio en las obras de pintoras españolas del siglo XX, dando mayor importancia a las de mayor edad. El objetivo primordial fue reconocer, desde las instituciones académicas, la existencia de las pintoras que han sido borradas de la historia cuya aportación al arte fue fundamental y, además, indagar por qué han sido apartadas de la historia y de las pocas que sí han tenido reconocimiento, cómo lo consiguieron.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/16421&codigo=HDP>

El curso en los medios de comunicación: La Marina Plaza: Curso: 'Pintoras contemporáneas españolas o esas grandes desconocidas: un referente de desigualdad' en la UNED Dénia (12/03/2018) <http://bitly.ws/Iq4Q>

Dénia.com: Etiqueta: Pintoras Contemporáneas Españolas o Esas Grandes Desconocidas: Un Referente de Desigualdad (01/03/2018) <http://bitly.ws/Iq5k>

CURSO DE VERANO
"Historias (s) de mujeres"
Dénia - Julio 2017

Este curso trató diversas perspectivas de la historia de las mujeres, intentando reflejar las últimas líneas de investigación de este campo para los siglos XIII-XVII. Las conferencias abarcaron desde las últimas tendencias en historia de la reginalidad y el poder de las mujeres de la élite social, a las propuestas sobre poder, imagen y mecenazgo en la Corona de Aragón, y el estudio de la religiosidad femenina como fenómeno diferenciador.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14362>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"Misterio y manipulación de los cultos femeninos antiguos"
Dénia - Abril 2017

Se organizaron un total de cuatro conferencias. En las dos primeras se trataron los primeros cultos de fertilidad conocidos en la Antigua Mesopotamia y la teoría sobre la posible existencia de una Diosa Madre ya en época prehistórica.

Y en las otras dos conferencias se habló de los cultos de Eleusis, los diversos cultos místicos orientales y su extensión a Occidente, y se analizó a la diosa Ártemis/Diana y su especial relación con las mujeres, tanto griegas como romanas.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1373-misterio-y-manipulacion-de-los-cultos-femeninos-antiguos>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13460>

La conferencia en los medios de comunicación: Dénia digital: La catedrática de Historia Antigua, Ana María Vázquez explica la vinculación de la diosa Diana con Dénia (01/05/2017) <https://deniadigital.es/art/6656/la-catedratica-de-historia-antigua-ana-maria-vazquez-explica-la-vinculacion-de-la-diosa-diana-con-denia>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

JORNADAS UNED I: "Literalmente femenino"
Dénia - Marzo 2017

El evento "Literalmente femenino" se realizó con el propósito de homenajear a mujeres escritoras y rescatarlas del olvido colectivo. Por ello, el evento consistió en la lectura de distintos escritos de distinto género literario acompañados de la proyección de imágenes de 200 mujeres escritoras.

Sus textos necesitan ser leídos no solo para conocer sus biografías y creaciones, sino para rescatar esa visión femenina de la historia y de la vida que tantas veces se ha menospreciado.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1338-jornada-literalmente-femenino>

Programa de las jornadas: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13748>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
JORNADAS UNED I: "Las mujeres en las series prime-time"
Dénia - Marzo 2017

Los avances tecnológicos que hemos conseguido han provocado cambios importantes en nuestra forma de socializarnos. Las series de televisión "prime time" son visualizadas por millones de personas a lo largo del planeta gracias a los avances de internet. ¿Qué efectos tienen estas series en nuestros modelos de feminidad y masculinidad? Esta es la temática que guio este seminario, a través de un análisis práctico de diferentes series contemporáneas y su influencia en los procesos de socialización, así como la identificación de las transgresiones y reproducciones de los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad en dichas series.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1334-jornada-las-mujeres-en-las-series-prime-time>

Programa de las jornadas: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13748>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Hacia un Canon Literario escrito por mujeres"
Dénia - Marzo 2017

En 1994, Harold Bloom publicó "The Western Canon", un ensayo revolucionario sobre el contínuum literario en el mundo occidental, comenzando por el Yahavista y encontrando su centralidad en William Shakespeare. Solo tres mujeres entraban en este canon, y las tres británicas: Jane Austen, Emily Brontë y Virginia Woolf. ¿No existe un canon occidental de autoras? ¿No se puede establecer una línea de continuidad que arranque con Safo de Mitilene y que nos conduzca hasta Alice Munro? Este curso, impartido por Juli Enric Martínez Torija, profesor tutor de la UNED de Dénia, fijó el inicio de este canon arrancando en la Grecia Clásica y llegando hasta el siglo XX, buscando calidad, diversidad cultural y accesibilidad de los textos en la red.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1356-conferencia-hacia-un-canon-literario-escrito-por-mujeres>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13940>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"Las Brujas antiguas y el amor"
Dénia - Abril 2016

En el terreno de las relaciones personales, sobre todo en el amor, se conocen numerosos personajes que, ejerciendo su papel de brujas, adivinas y consejeras o alcahuetas, han influido en las relaciones interpersonales, tanto con el uso de afrodisíacos como de conjuros, venenos y ceremonias de magia negra, encaminadas a conseguir el amor de amantes desdeñosos, jóvenes inocentes o encargadas por doncellas abandonadas u hombres despechados. En este curso, impartido por Ana María Vázquez Hoys, Doctora en Historia Antigua y profesora de la UNED, se repasaron las fuentes antiguas, tanto literarias como arqueológicas que evidencian estas prácticas, a veces muy peligrosas y perseguidas por la ley.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/11386&codigo=EVELH>

El curso en los medios de comunicación: Dénia digital: Curso sobre Las Brujas antiguas y sus hechizos de amor en la UNED de Dénia (20/04/2016). <https://deniadigital.es/art/5286/curso-sobre-las-brujas-antiguas-y-sus-hechizos-de-amor-en-la-uned-de-denia>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"La iconografía de carácter sexual en el Románico a la luz de otras fuentes"
Dénia - Abril 2015

Cuando se observa este tipo de iconografía de una manera unilateral, bajo el prisma de la corriente de ascetismo y el carácter moralizador de la escultura románica, solo puede tener una significación concreta: la representación del pecado, y uno muy concreto "LA LUJURIA". No obstante, existen toda una serie de fuentes, que hasta ahora no han sido tenidas en cuenta, que nos están hablando de ese espacio sagrado que constituye la iglesia, como de un escenario en donde se llevaban a cabo toda una serie de actos litúrgicos, y cuyas manifestaciones están completamente ligadas a toda esta iconografía que nos ocupa.

Es por ello por lo que, a través de esta jornada, impartida por D^a. María Ángeles Menéndez Gutiérrez, Doctora en Historia del Arte y profesora-tutora la UNED de Dénia, se analizaron toda esa otra serie de componentes y cuestiones que evidentemente existían, y cuyo mensaje constituye todo un ciclo natural, cósmico y genésico, en íntima relación con las creencias de la gente a la que iba dirigido.

El curso en las redes:

Amigos del Románico. Web de referencia en español sobre arte románico. Crónica de la XII JdRL celebrada en Dénia el pasado mes de abril (29/06/2015).

https://www.amigosdelromanico.org/actualidad/id_10776.html

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/9118&codigo=LIDCS>

CURSO DE VERANO

"Feminismos del S.XXI: población juvenil rompiendo estereotipos de género"

Dénia - Julio 2014

El curso de verano, "Feminismo del S.XXI", nació desde la inquietud de abordar desde una perspectiva integral los cambios y nuevas tendencias dentro del movimiento feminista, así como seguir la lucha para eliminar las jerarquías y desigualdades entre sexos.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/7199&codigo=121>

Más información:

CONFERENCIA ANA LOPEZ NAVAJAS: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/488-feminismos-del-s-xxi-una-historia-sin-mujeres-la-estafa-cultural-ana-lopez-navajas>

CONFERENCIA PILAR GOMIZ PASCUAL: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/495-feminismos-del-s-xxi-cuidados-y-autocuidados-tics-y-genero-pilar-gomiz-pascual>

CONFERENCIA JOSUNE AGUINAGA: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/492-feminismos-del-s-xxi-perspectivas-de-la-violencia-de-genero-josune-aguinaga-dolores-martinez>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"Mujeres y cultura: el debate pendiente"

Dénia - Marzo 2014

Dentro de las actividades programadas para la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, se llevó a cabo una conferencia-debate sobre mujeres y cultura con la participación de Ana López Navajas (Investigadora de la Universidad de Valencia), Josefa Sivera Blanquer (Concejala Bienestar Social Servicios Sociales e Igualdad y Educación), M^a Dolores Martínez Hernández (Psicóloga. Coordinadora del Observatorio de Igualdad UNED Dénia) y Josefina Méndez Vázquez (Profesora-Tutora del CA Dénia UNED e Investigadora de la Universidad de Murcia), en la que se abordó la enorme responsabilidad que corresponde a las prácticas artísticas y culturales en el proceso de cambio de paradigma patriarcal.

Programa de las actividades realizadas para el Día Internacional de la Mujer Trabajadora 2014:

<http://extension.uned.es/actividad/idactividad/6809>

UNED SENIOR

"El saber olvidado de las mujeres. Arte, música y literatura (Dénia)"

Dénia – Febrero/Junio 2014

Curso impartido por Jessica Agulles Conte y Ana López Navajas. A través de esta materia se acerca al alumnado desde un punto de vista histórico y científico, las figuras de esas mujeres importantes, obviadas y olvidadas en los manuales académicos. Se estudiaron las principales pintoras y escultoras desde la Edad Media y cuál ha sido la manera en la que se ha representado a la mujer en la historia del arte.

Más información sobre el curso:

https://extension.uned.es/senior_asignatura&idactividad=7702&asignatura=11766

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"Rojas y azules: El franquismo y las mujeres"

Benidorm - Noviembre 2013

El curso abordó la política de género del Régimen Franquista en los aspectos del ideario fascista y católico, subyacente en el estereotipo de mujer de su discurso político-social; y del sistema de represión: cárcel o exilio, para las mujeres que no se ajustaban a ese modelo. Asimismo, contempló a los dos grupos de mujeres, las que acataron la dictadura, recluidas en el hogar, excluidas del espacio público y las que ofrecieron resistencia creando movimientos de oposición. También se abordó la representación de estas mujeres en el arte desde la doble perspectiva de creadoras y de recreadas.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/4682/>

Ciencias

CURSOS Y ACTIVIDADES

UNED DÉNIA CON EL FESTIVAL DE LAS HUMANIDADES

JORNADA: "Crisis Ecológica y Filosofía"

Dénia - Febrero 2023

En esta jornada se abordó la temática ecológica desde diversos ángulos. En medio de una crisis ecológica cada vez más patente y virulenta, sin rendirse al catastrofismo, todos los indicadores nos dicen –salvo que nos entreguemos al negacionismo– que la situación de la vida en la tierra, para los seres humanos y las demás especies de seres vivos, se irá poniendo cada vez más difícil. A la filosofía, en tanto teoría crítica del mundo actual, le corresponde indagar en la raíz de esta crisis. La crisis ecológica, conmueve los cimientos de nuestra forma moderna de vida y, por ello, nos obliga a repensarlo todo. Jornada de divulgación del conocimiento entre la ciudadanía de nuestro entorno, abordando de una manera sencilla, pero académica, aspectos diversos del conocimiento y las humanidades.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3142-jornada-crisis-ecologica-y-filosofia>

Programa de la UNED DÉNIA con el Festival de las Humanidades:

<https://extension.uned.es/actividad/28316&codigo=LCUCL>

CURSOS Y ACTIVIDADES
UNED DÉNIA CON EL FESTIVAL DE LAS HUMANIDADES
JORNADA: "Animales y Humanos frente a la muerte: Una mirada desde la Filosofía y la Ciencia"
Dénia - Noviembre 2022

En esta jornada, el profesorado del departamento de Lógica, Historia y Filosofía de la Ciencia, de la Facultad de Filosofía de la UNED, presentaron sus publicaciones en las que se abordó el tema de la muerte. Sus reflexiones sirvieron de punto de partida para un coloquio abierto con el público asistente.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3040-animales-y-humanidades-frente-a-la-muerte-una-mirada-desde-la-filosofia-y-la-ciencia>

Programa de la UNED DÉNIA con el Festival de las Humanidades:
<https://extension.uned.es/actividad/28316&codigo=LCUCL>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Científicas y progreso"
Dénia - Septiembre 2021- Enero 2022

UNED Dénia y la Cátedra de Igualdad y Agenda 2030, organizaron durante el primer cuatrimestre del curso 21-22 unas jornadas sobre ciencia experimental y el papel de las mujeres. "Científicas y Progreso", contó con una exposición, varios conversatorios y Mesas de la experiencia encaminadas a fomentar los estudios en todas las ramas científicas y favorecer la inclusión de las mujeres en los estudios STEM caracterizados por presentar una importante brecha de género.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2764-cientificas-y-progreso>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25240&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Científicas y progreso"
EXPOSICIÓN: "Científicas y Progreso"
Dénia - Septiembre 2021/Febrero 2022

La biblioteca UNED Dénia organizó la exposición bajo el nombre de "Científicas y progreso" en la que se daba visibilidad a mujeres del ámbito científico. La exposición estuvo disponible desde el 14 de septiembre al 15 de febrero en la Sala de Exposiciones UNED Dénia.

Primera parte de la exposición, disponible en: <https://youtu.be/yDr5ZACXols>

Segunda parte de la exposición, disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=jzQ3Jv64e2U>

Tercera parte de la exposición, disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=zey2RLQDXnc>

Más información en: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2753-exposicion-cientificas-y-progreso>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Científicas y progreso"
MESA DE LA EXPERIENCIA: "Química y Ciencias Ambientales"
Dénia - Enero 2022

En la mesa de la experiencia, que se celebró el jueves 20 de enero de 2022, participaron mujeres, punteras en el campo de la química y de las ciencias ambientales, en la que nos contaron cómo fue su experiencia hasta romper el techo de cristal.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25240&codigo=>

"Científicas y progreso"
CONVERSATORIO: "Biología y Química"
Dénia - Enero 2022

El conversatorio, tuvo lugar el lunes 10 de enero de 2022, donde se reunieron diferentes perfiles relacionados con disciplinas enfocadas a las ciencias naturales, entre ellos, alumnado a puertas de graduarse y otros recién graduados/as que empezaban a hacerse un hueco en el mundo laboral.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25240&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES
CURSOS Y ACTIVIDADES
"Científicas y progreso"
MESA DE LA EXPERIENCIA: "Matemáticas e Informática".
Dénia - Noviembre 2021

La mesa de la experiencia tuvo lugar el viernes 26 de noviembre de 2022 y contó con la participación de personas referentes en el campo de la matemática y la informática. El objetivo fue transmitir al público su experiencia vital y profesional, sus inquietudes e incertidumbres, así como aquello que les motivó a seguir en el ámbito de las matemáticas y de la informática.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25240&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Científicas y progreso"
CONVERSATORIO: "Matemáticas e Informática"
Dénia - Noviembre 2021

El conversatorio realizado el 8 de noviembre de 2022, abordó las ramas de las ciencias exactas, como son las matemáticas y la informática. Contó con la participación de diferentes perfiles relacionados con el mundo de los números.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25240&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Científicas y progreso"
MESA DE LA EXPERIENCIA: "Físicas e Ingenierías"
Dénia - Octubre 2021

La mesa de la experiencia tuvo lugar el martes 26 de octubre de 2022, a la que acudieron profesionales relacionados/as con la física y la ingeniería y con una trayectoria laboral extendida.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25240&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Científicas y progreso"
CONVERSATORIO: "Físicas e Ingenierías"
Dénia - Octubre 2021

En el primer conversatorio del curso "Científicas y Progreso", realizado el 18 de octubre, participaron personas expertas en el campo de la física y de la ingeniería con una trayectoria profesional reconocida.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25240&codigo=>

Ciencias de la salud

CURSO DE VERANO
"Maternidad: bienestar de las madres durante el período perinatal y la primera etapa infantil"
Centro Penitenciario Alicante - Julio 2023

Del 17 al 19 de julio, se celebró el Curso de Verano en el Centro Penitenciario Alicante (Fontcalent), en la Unidad de Madres. El curso trató de la maternidad que constituye un hito en la vida de las mujeres, sus parejas y el entorno que les rodea, que puede vivirse de manera plena y satisfactoria, pero también pueden surgir dificultades o patologías que pueden prevenirse. El impacto de las experiencias vividas durante la etapa perinatal y la primera infancia pueden marcar la salud y el bienestar de las madres, sus criaturas y su entorno. Desarrollar políticas que protejan la maternidad y aseguren la salud y el bienestar de la diada madre-bebé constituye un objetivo especialmente relevante en el contexto penitenciario.

Programa del curso:

<https://extension.uned.es/actividad/30579&codigo=315>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"UNED Dénia con la Igualdad. La convergencia de la Igualdad con la Agenda 2023"
CONVERSATORIO: "ODS y Mujer"
Dénia - Marzo 2023

En este debate, diferentes profesionales de la salud abordaron cuestiones como la influencia de los sesgos de género en la práctica médica, las implicaciones teóricas y prácticas en las que normalmente se ha tomado el cuerpo masculino como el estándar para la investigación médica o los cambios que deben aún implementarse para combatir las diferentes violencias de género (física, psicológica, social) que afectan a las mujeres también en su condición de pacientes.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3183-conversatorio-ods-y-mujer>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/28443>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"UNED Dénia con la Igualdad. La convergencia de la Igualdad con la Agenda 2023"
CONFERENCIA: "Empoderamiento Femenino: Herramientas de Coaching"
Dénia - Marzo 2023

El empoderamiento femenino es cuestión de integridad personal.

En esta conferencia se explicó el significado de empoderamiento y de integridad personal. Se proporcionaron

herramientas que el coaching utiliza para superarse y llegar a un equilibrio físico y mental.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3170-conferencia-empoderamiento-femenino-herramientas-de-coachig>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/28443>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"La Intervención Terapéutica en la Violencia de Género"
ONLINE - Noviembre 2021

En este curso se analizaron las principales características de la Violencia de Género, las características del maltratador, las consecuencias para la víctima, los protocolos de actuación, así como el apoyo psicológico que necesitan las víctimas para poder afrontar la situación.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2788-la-intervencion-terapeutica-en-la-violencia-de-genero>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25729&codigo=LVDG>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Actividades del Día de la Mujer"
CONFERENCIA: "El género en la medicina clínica. Evidencias y reflexiones para mejorar".
ONLINE - Marzo 2021

En el marco de las actividades en conmemoración del Día de la Mujer, el miércoles 10 de marzo de 2021, se llevó a cabo una conferencia sobre el género en la medicina clínica, las evidencias y reflexiones para mejorar en el campo sanitario.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2635-actividades-dia-de-la-mujer-en-uned-denia>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/24117&codigo=ADDLM>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Está de moda decidir"
Beniarbeig - Enero 2020

Taller realizado en el Hogar del Jubilado de Beniarbeig, donde se abordaron cuestiones fundamentales para la prevención de conductas adictivas desde edades tempranas. Participaron personas expertas de la psicología, salud y del ámbito educativo. Estuvo dirigido a familias y profesionales de la educación.

Programa del curso:

<http://extension.uned.es/actividad/21563&codigo=EDMDdeci>

CURSO DE VERANO
"Lactancia Materna"
Xàbia - Julio 2020

El curso de verano, patrocinado por el Ayuntamiento de Xàbia y con la colaboración del Observatorio de la Igualdad UNED Dénia, abordó los aspectos positivos, así como las dificultades de la lactancia materna. En el curso se enseñaron herramientas que pueden favorecer el inicio y duración de la lactancia, bajo el análisis médico, psicológico, psicosocial y hospitalario.

Más información:

Primera jornada: <https://uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2435-da-comienzo-el-curso-lactancia-materna-de-uned-denia-en-modalidad-online>

Segunda jornada: <https://uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2436-la-importancia-de-estar-informada-en-el-segundo-dia-del-curso-de-lactancia-materna>

Tercera jornada: <https://uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2437-la-transmision-de-conocimiento-entre-mujeres-clave-en-la-lactancia-materna>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/22239>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA:

"Las relaciones emocionales en la pareja"

Dénia - Marzo 2019

El curso se realizó durante los días 28 y 29 de marzo de 2019, dirigido a estudiantes y titulados/as de cualquier rama de conocimientos, en especial de Psicología, Pedagogía, Educación Social y Trabajo Social. Se trataron temas relacionados con el enamoramiento, la construcción de las relaciones de pareja, así como las relaciones sexuales y el papel de la psicología en la salud sexual.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/18950&codigo=LREDP>

El curso en los medios de comunicación: Montgó Radio.com: La UNED de Dénia impartirá el curso «Las relaciones emocionales en pareja» (22/03/2019). <https://mongoradio.es/la-uned-de-denia-impartira-el-curso-las-relaciones-emocionales-en-pareja/>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"Estilos de vida saludable en la mujer"

Murla - Marzo 2018

La UNED Dénia realizó esta actividad, con gran aceptación por parte de la población de Murla. Como ponentes participaron Sara López Recio, Fisioterapeuta y diplomada en Terapia Ocupacional, y Ramón Portolés Torregrosa, Médico Endocrino. La primera parte de la conferencia fue impartida por el Dr. Portolés, estuvo aconsejando sobre alimentación como parte de la salud y bienestar, en especial abordó los problemas que surgen en mujeres de 25 a 65 años como, por ejemplo: la menopausia, anorexia, bulimia, cambio metabólico, etc. La segunda parte de la conferencia fue a cargo de Sara. López, que propuso soluciones de fisioterapia, indicando la actividad y ejercicio físico adecuado para cada edad, dando consejos a problemas como la falta de tiempo para la realización de actividades físicas.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1698-aforo-completo-en-murla-en-la-jornada-estilo-de-vida-saludable-en-la-mujer>

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/16530&codigo=JDVM&idioma=eu>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"Salud y bienestar en la mujer"

Beniarbeig - Marzo 2018

Jornada para fomentar la salud y la actividad física en el entorno familiar, sobre todo en sectores de población con menos formación educativa y de rentas bajas. Como ponente, contamos con la participación de D. Ramón Portolés, médico endocrino, que expuso detalladamente cómo seguir sin complicaciones ni sobrecostes una alimentación saludable, contestando todo tipo de dudas al finalizar la charla, recordando que una para mayor o más personalizada información pueden dirigirse a su médica/o de cabecera.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/16558&idioma=es>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Violencia de género: Abuso emocional y sexual".
Beniarbeig - Diciembre 2017

En este curso, impartido por Carmen Más Lull, psicóloga y coordinadora del COIE UNED Dénia, se incidió en las actuaciones con las víctimas (mujeres y niños) y con los maltratadores, acotando conceptos, situaciones, actuaciones y contradicciones en el tratamiento de víctimas y victimarios. Todavía hay muchos frentes desde los que es necesario trabajar, tanto desde el ámbito jurídico, como de los medios de comunicación o de las terapias. De esta forma avanzamos en el conocimiento de las causas de la violencia, descubriendo cómo se producen las relaciones entre sí, en especial el abuso emocional y sexual.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15872>

La actividad en la radio: https://www.ivoox.com/aqui-la-uned-carmen-mas-sobre-violencia-de-audios-mp3_rf_22728887_1.html

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Igualdad de género en el deporte".
Pedreguer - Diciembre 2017

Curso Igualdad de género en el deporte en Pedreguer, a cargo del Observatorio de Igualdad Uned Dénia, con las ponencias de Irene López y Jaume Sendra, quienes hablaron de los estereotipos de género en el mundo del deporte y de los valores y ética en este ámbito.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1580-curso-igualdad-de-genero-en-el-deporte>

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15300>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Enséñales a decidir"
Alcoleja - Septiembre 2017

Taller dirigido a padres y madres interesados en conocer las posibilidades de actuación en la prevención en el consumo de las drogas. Durante las diferentes sesiones que se organizaron, a cargo de profesionales expertas en el tema, se plantearon algunas cuestiones como: ¿Qué son las drogas y qué tipos hay?, ¿Qué es y para qué sirve la prevención?, y se dieron consejos para la identificación de los factores de riesgo y factores de protección.

También se trataron las estrategias de habilidades de comunicación y la importancia de establecer límites y normas a través de la educación emocional.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15121>

CURSO DE VERANO
"La diversidad del género".
Xàbia - Julio 2016

En este curso de verano, se analiza la diversidad de las relaciones afectivo-sexuales para dar cabida a todas las posibilidades y opciones más allá de la normatividad heterosexual tradicional.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1172-relaciones-sexuales-psicologia-y-asexualidad-en-los-cursos-de-verano-de-la-uned-en-el-aula-de-xabia>

Programa del curso de verano: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/11929>

CURSO DE VERANO
"Salud mental y drogodependencias: pasos hacia un ajuste emocional"
Centro Penitenciario de Villena - Junio 2016

Curso impartido por profesionales de la medicina, psicología y pedagogía, en el que se abordó la necesidad de profundizar sobre la relación que existe entre las drogodependencias y salud mental. La salud mental es un pilar fundamental en la reinserción, es por ello que saber cómo las drogodependencias alteran el equilibrio de la persona es fundamental para buscar soluciones. Todo ello debe ser tratado desde el control de las emociones como paso previo para conseguir estilos de vida positivos y prosociales.

Programa del curso de verano: <https://extension.uned.es/actividad/11948&codigo=315&idioma=es>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"El maltrato psicológico y social en la Violencia de Género"
Xàbia - Noviembre 2015

Con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la UNED de Dénia presentó estas Jornadas sobre Violencia de Género en el Aula de Xàbia, que contaron con la participación de diferentes personalidades académicas y profesionales del tema que trataron este problema tanto desde el marco teórico y conceptual como desde la respuesta institucional y ciudadana.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/961-inicio-del-curso-el-maltrato-psicologico-y-social-en-la-violencia-de-genero>

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/10748&codigo=EMPYS>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
JORNADA: "Estilos de vida mediterránea"
Dénia - Octubre 2015

Ramón Portolés Torregrosa, médico endocrino, ofreció dos conferencias sobre el estilo de vida saludable y enfermedades del comportamiento alimentario. La Jornada, titulada, "Estilos de vida mediterránea", centró su discurso en la dieta mediterránea.

La dieta mediterránea es nuestro estilo de vida particular, configura nuestras vidas y nuestra forma de ser y de sentir la relación que establecemos con los alimentos y el entorno.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/10521>

CURSO DE VERANO

"Salud mental y drogodependencias: pasos hacia un ajuste emocional"

Institución Penitenciaria de Picassent - Julio 2015

Curso impartido por profesionales de la medicina, psicología y pedagogía, en el que se abordó la necesidad de profundizar sobre la relación que existe entre las drogodependencias y las conductas derivadas de la adicción y la autodestrucción. La salud mental es un pilar fundamental en la reinserción, es por ello que conocer cómo las drogodependencias alteran el equilibrio de la persona es fundamental para buscar soluciones. Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/798-la-uned-de-denia-analiza-la-relacion-entre-drogodependencia-y-salud-mental-en-el-centro-penitenciario-de-picassent>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/9508&codigo=304>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"Día Mundial de Toma de Conciencia de Abuso y Maltrato en la Vejez".

Dénia - Junio 2015

El maltrato de las personas mayores es un problema social mundial que afecta la salud y los Derechos Humanos de millones de personas mayores en todo el mundo y es un problema que merece la atención de la comunidad internacional.

Este hecho nos permitió abrir un debate sobre las políticas en respecto a los Derechos Humanos en un occidente cada vez más envejecido.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/9563>

Vídeo del acto disponible en:

https://www.intecca.uned.es/portavip/grabacion.php?ID_Sala=3&ID_Grabacion=167935&hashData=81700982e7e875d80849f0b668554ccc¶msToCheck=SURfR3JhYmFjaW9uLElEX1NhbGEs

Ciencias sociales y jurídicas

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"La intervención psicológica en la Violencia de Género"

Benidorm - Noviembre 2014

El curso tuvo como objetivo capacitar al alumnado proporcionándole conocimiento sobre la Violencia de Género, dándole las claves necesarias para identificar las situaciones en que se produce.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8093>

CURSOS Y ACTIVIDADES

CONFERENCIA: "La lactancia: Alimentación o Identidad maternal. Aproximación a un malestar no escuchado" Pedreguer - Marzo 2014

Cada mujer debería ser libre de decidir qué es mejor para ella y esto solo es posible si las instituciones sanitarias públicas contemplan que todas no somos iguales, que somos diferentes, que no somos la mujer, sino las mujeres.

Conferencia celebrada en la Casa de Cultura de Pedreguer, en colaboración con "Collectiu de dones Femme Força", a cargo de Melissa Ruiz.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/6809>

CURSO DE VERANO

"Agenda 2030: los ODS como un reto para los nuevos derechos humanos"

Dénia- Julio 2023

Del 3 al 7 de julio se celebró el Curso de Verano en la UNED Dénia. El curso abordó cada uno de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) pertenecientes a la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Estos diecisiete objetivos suponen una nueva orientación de los derechos de los seres humanos. ¿Se puede hablar de nuevos derechos? o ¿cada uno de esos objetivos no es más que una aplicación concreta de uno o varios de los derechos reconocidos en la Declaración Universal y en otras declaraciones universales o regionales? Durante este curso se dieron algunas respuestas a estos interrogantes.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3252-los-ods-como-un-reto-para-los-nuevos-derechos-humanos-con-quique-dacosta>

<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3256-clausura-del-curso-de-verano-agenda-2030-los-ods-como-un-reto-para-los-nuevos-derecho-humanos>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/29277&codigo=084>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"Jornada de Práctica Judicial".

Dénia - Mayo 2023

Las Jornadas de práctica judicial comprenden una explicación introductoria a cargo de la titular del órgano jurisdiccional, en la propia sala de vistas, y la posterior asistencia presencial a las vistas señaladas en los juzgados. Una experiencia eficaz para que el alumnado adquiera las competencias profesionales propias de los Grados en Derecho, Grado en Ciencias Jurídicas y de las Administraciones Públicas (CCJJAAPP), así como los del Grado de Criminología, y Máster Universitario en Acceso a la Abogacía y Máster Universitario en Acceso a la Procura. La dinámica se desarrolla para que en cada una de las sesiones el alumnado sea espectador de las diferentes actuaciones judiciales que se realizarán en la sede de la Oficina Judicial. La actividad se ve completada con la posibilidad, cuando finaliza la vista, de efectuar preguntas y solicitar aclaraciones a los órganos jurisdiccionales.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3191-jornada-practica-judicial>

<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3215-jornada-de-practicia-judicial-2023-en-el-palacio-de-justicia-de-denia>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/30903&codigo=JPI>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"UNED Dénia con la Igualdad. La convergencia de la Igualdad con la Agenda 2023"

CONFERENCIA: "Les proletàries alcoianes: de les cardadores a les bambuneres".

Dénia - Marzo 2023

Conferencia de la tutora Elisa Guillem de la Cruz en la que habló como el 2 de marzo de 1821, un total de 1.200 personas, especialmente originarias de los pueblos de las comarcas de "l'Alcoià" y "Comtat", se reunieron en la zona industrial del Molinar, en las afueras de la ciudad, para reivindicar sus derechos laborales, iniciando un fuerte movimiento obrero de la ciudad. Movimiento caracterizado por su desarrollo desde la oralidad y por la existencia de un proceso organizativo entre las trabajadoras, en femenino, porque se considera que la mayoría de estas serían mujeres.

Estas mujeres, trabajadoras invisibles a un sistema patriarcal, donde sus salarios y derechos eran irrisorios, serían la semilla de un movimiento obrero y femenino que se expandió por toda la ciudad y otros sectores, como el del papel.

Las "Bambuneres", eran un grupo mujeres que, entre finales del siglo XIX y principios del XX, trabajaron en "Papeleras Reunidas", la fábrica encargada de elaborar el papel de fumar Bambú, y formaron parte del imaginario colectivo de la ciudad como ejemplo de la incorporación femenina al trabajo fuera de casa. A pesar de que compaginaban perfectamente las tareas del hogar con los trabajos de la fábrica, las "Bambuneres" protagonizaron, durante los años 40, una de las primeras huelgas de brazos caídos al País Valenciano de la posguerra. Cuando menos, fueron pioneras del movimiento obrero en las reivindicaciones de aumento de salarios durante el franquismo español.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3164-conferencia-les-proletaries-alcoianes-de-les-cardadores-a-les-bambuaneres>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/28443&codigo=UDCLV>

CURSOS Y ACTIVIDADES "Corresponsabilidad y Familia". Tormos - Marzo 2023

La asociación de mujeres de Tormos organizó varias actividades para conmemorar el 8 de marzo, día Internacional de la Mujer, entre ellas una charla "Corresponsabilidad y Familia" a cargo del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA.

La responsable de formación del Observatorio, Lorena Pérez Sánchez explicó como las mujeres seguimos enfrentándonos tanto en la esfera pública como en la privada a estereotipos de género que obstaculizan el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres. La corresponsabilidad y la conciliación laboral y familiar van de la mano, no se puede conciliar sin ser corresponsables. Para conseguir igualdad de oportunidades, antes debemos conseguir igualdad de responsabilidades.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/31565&codigo=CDYCD>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA "La Convergencia de la Igualdad con la Agenda 2030" SESIÓN DE TRABAJO: "Diagnóstico de los ODS, Xàbia" Xàbia - Octubre 2022

Sesión de trabajo donde el equipo multidisciplinar del Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA presenta las bases para realizar un diagnóstico de los ODS en el municipio de Xàbia. Paso previo para la elaboración de su primer Plan integral Agenda 2030. Todos los gobiernos locales aspiran a fomentar la sostenibilidad ambiental o la inclusión social en sus agendas políticas, a veces sin ser conscientes de ello ya se están trabajando los ODS. Por lo que el primer paso es iniciar un proceso de localización de los ODS vinculados a las acciones realizadas o que se estén llevando a cabo. Es la hoja de ruta que marca la estrategia y las acciones a llevar a cabo hasta 2030, para hacer de nuestras ciudades ámbitos de convivencia amables, acogedores, saludables y concienciados.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/26916>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/28358&codigo=LITEL>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"UNED Dénia contra la Violencia de Género. La convergencia de la Igualdad con la Agenda 2030".

Dénia - Noviembre 2022

Entre los objetivos de la Agenda 2030 está la igualdad. No es posible esta si no se erradica la lacra de la violencia específica contra la mujer por el hecho de serlo. La reflexión sobre el nuevo marco legal debe llevar a conseguir una nueva actitud que acabe, por fin, con ello. El consentimiento es, pues, un hito importante para conseguir una sociedad más igualitaria.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/3126-uned-denia-contra-la-violencia-de-genero>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/28439&codigo=LCDLI>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"Entre mujeres. Mujeres que investigan a mujeres".

Dénia - Junio 2022

En este curso se reflexionó sobre la praxis y los procesos comunicativos que se establecen en investigación sociocultural cuando estas están realizadas por mujeres investigadoras que analizan a otras mujeres.

El planteamiento inicial fue preguntarse sobre si el hecho de ser y sentirse mujer hace que el acercamiento a diversos colectivos de mujeres se produzca de diferente forma a los realizados por investigadores, e indagar sobre los escollos y fortalezas que como científicas sociales se planteaban en su labor investigadora.

Ocho científicas sociales argumentaron sobre estas cuestiones, desde sus investigaciones con diversos colectivos femeninos.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2924-entre-mujeres-mujeres-que-investigan-a-mujeres>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/26058&codigo=>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

"Los ODS y la implantación de la Agenda 2030 en Xàbia"

Xàbia- Marzo 2022

Esta actividad se desarrolló presencialmente en el Salón de Actos de la Casa de la Cultura de Xàbia. En la que Esther Souto Galván, Catedrática de Derecho de la UNED estableció las bases para implantar un Plan integral Agenda 2030 en el municipio de Xàbia.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/26916&codigo=>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

CONVERSATORIO: "Pornografía. Aspectos y consecuencias de su consumo".

Dénia - Noviembre 2021

Dentro de las diferentes actividades realizadas para la conmemoración del 25N, se llevaron a cabo una serie de conversatorios, en las que expertos y expertas abordaron la temática de la pornografía, que se ha convertido en un problema de primer orden que mueve millones de euros en todo el mundo. La pornografía, además de las consecuencias derivadas de la trata de seres humanos o la explotación y abuso de menores, tiene efectos psicológicos que afectan a las personas que la consumen.

Participaron en el primer conversatorio: Fernando Rico, jefe de subgrupo del Grupo de Delitos Tecnológicos

de la Brigada Provincial de Policía Judicial de Alicante; David Shanks, censor jefe de Nueva Zelanda y María Pérez Conchillo, fundadora del Instituto Espill.

En el segundo conversatorio participaron: Jaume Tortosa, secretario y coordinador de la extensión universitaria UNED Dénia; la concejala delegada de Igualdad y Políticas Inclusivas, Melani Ivars y Mónica Alario, investigadora y filósofa española experta en violencia sexual y pornografía.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2786-inicia-la-jornada-conmemorativa-del-25n-organizada-por-el-ayuntamiento-de-denia-y-uned-denia>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/25653&codigo=PORNO>

CURSO DE VERANO "Igualdad y Agenda 2030" Dénia - Julio 2021
--

La igualdad es uno de los principios transversales de la Agenda 2030 y está presente en la implementación de todos los objetivos: La lucha contra la pobreza, las desigualdades, la discriminación por razón de sexo, la inclusión social, la seguridad y convivencia ciudadana, entre otros muchos aspectos, fueron tratados desde distintas perspectivas en este curso. Contamos con la directora de la Cátedra de Igualdad y Agenda 2030 UNED Dénia, que también realizó una ponencia sobre los efectos de la pandemia en la agenda 2030.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/2745-igualdad-y-agenda-2030-curso-de-verano-uned-denia>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/24408&codigo=104>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA CONVERSATORIO: "La diversidad sexual en el municipio de Dénia" Dénia - Junio 2021

Curso organizado por el Observatorio de la UNED Dénia y patrocinado por el M.I Ayuntamiento de Dénia. Se presentó una fotografía de la situación de la diversidad sexual de la ciudad tras un estudio-diagnóstico social de la diversidad sexual realizado por la UNED DÉNIA.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2689-conservatorio-la-diversidad-sexual-en-el-municipio-de-denia>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/24762>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SEMINARIO: "Policía, Diversidad y Educación en Derechos" Dénia -Junio 2021
--

El 28 de junio, coincidiendo con el Día Internacional de la Diversidad Sexual, UNED Dénia colaboró con Gen&Pol y acogió el Seminario: Policía, diversidad y educación en derechos.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/24877&codigo=LDSEE>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA "La educación en España: inclusión, ciudadanía y competencias" Dénia -Mayo 2021

La educación en España ha sufrido diferentes vaivenes en los últimos años. Desde la llegada de la democracia se ha intentado universalizar y democratizar el acceso a la misma. A las puertas de una nueva ley educativa (LOMLOE) que da un peso definitivo a las competencias y a la inclusión con el fin de conseguir un avance democrático que permita una ciudadanía preparada para los nuevos tiempos. Con estas ponencias se puso en valor los retos a los que nos enfrentamos para clarificar nuestro futuro.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2675-uned-denia-y-la-educacion-inclusiva>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/24582&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES Jornada contra la Violencia de Género San Juan de Alicante - Noviembre 2020

Actividad organizada por el Observatorio de Igualdad de la UNED Dénia y patrocinado por el M.I Ayuntamiento de San Joan de Alicante. Se llevaron a cabo distintas ponencias multidisciplinares: impartidas por un plantel de personas expertas en materia de Violencia de Género, abordaron temáticas como los “Mitos del amor romántico”, las diferentes formas de identificar la Violencia de Género o la Inteligencia Emocional y Violencia de Género. Se expusieron herramientas útiles para responder ante situaciones de vulnerabilidad.

Más información:

<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2574-jornada-contra-la-violencia-de-genero-en-san-juan-organizado-por-el-ayuntamiento>

Programa del curso:

<https://extension.uned.es/actividad/23435&codigo=RSYTI>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA Jornada Municipal contra la trata de personas y la explotación sexual Dénia - Septiembre 2020

La UNED de Dénia, junto al Ayuntamiento de Dénia, la embajada de Suecia, UNICEF y especialistas imparten esta jornada para denunciar y poner en primera línea de debate esta terrible lacra.

En esta jornada se mostró la verdadera dimensión de este grave problema que en pleno siglo XXI y según diversas estimaciones, explota a 2,5 millones de personas víctimas de la trata de seres humanos. Otro problema que se analizó fue que la mitad de las víctimas de trata son menores de 18 años, un 20% de las víctimas son niños y niñas.

Siendo España uno de los destinos para la explotación sexual de víctimas de la trata junto a Italia, Portugal, Francia, Países Bajos, Alemania, Austria y Suiza, es necesario reflexionar, conocer y, sobre todo, dar visibilidad de la situación actual de la explotación sexual.

Más información: [la reflexión y el conocimiento y, sobre todo, la visibilidad de la situación actual de la explotación sexual.](#)

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/22998&codigo=JMCLT>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
Jornada de Práctica Judicial
Dénia - Marzo 2020

Estas Jornadas de práctica judicial, se celebraron el 11 marzo, en la UNED Dénia, y las correspondientes al 26 de marzo y 2 de abril, en el Palacio de Justicia de Dénia, se suspendieron por la situación del COVID. La misma se tendría que haber realizado por parte de los titulares del órgano jurisdiccional. La Jornada estaba dirigida al estudiantado del Grado en Derecho, del Grado en Ciencias Jurídicas y de las Administraciones Públicas (CCJJAAPP).

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/21260&codigo=JPJE>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"Los Planes de Igualdad en las Empresas"
Benissa - Febrero 2020

Curso organizado e impartido por el Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia y patrocinado por el Ayuntamiento del Benissa, con el fin de informar a las empresas de la importancia y los beneficios de elaborar Planes de Igualdad en sus empresas. Los planes son fundamentales para luchar contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el espacio laboral.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/21468&codigo=LPDIE>

CURSO DE VERANO
"La lengua y la coeducación como realidad de un proyecto: Coe y Duca"
Xàbia - Julio 2019

En este curso de verano se reflexionó sobre la coeducación partiendo del lenguaje. Para ello se contó con personas especialistas que aportaron un análisis desde su ámbito de conocimiento: el desarrollo del lenguaje en edades tempranas, la literatura infantil y juvenil, el espacio compartido de la biblioteca, los libros de texto en primaria y secundaria o las aulas en general. También se presentó una experiencia práctica y real del proyecto coeducativo: Coe y Duca.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2139-la-coeducacion-como-herramienta-indispensable-para-la-igualdad-en-el-curso-de-verano-de-la-uned-denia-en-el-aula-de-xabia-la-lengua-y-la-coeducacion-como-realidad-de-un-proyecto-coe-y-duca>

Programa del curso:
<https://extension.uned.es/actividad/19574&codigo=125>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"La Violencia de Género en las relaciones de pareja"
Ondara - Abril 2019

Del 8 al 10 de abril tuvo lugar el curso impartido por la UNED Dénia "La Violencia de Género en las Relaciones de Pareja", promocionado por el Ayuntamiento de Ondara y celebrado en la Casa de Cultura, donde quedó patente la importancia de la implicación de toda la sociedad en la prevención de la Violencia de Género. Se cerró el curso con la representación teatral "Este es nuestro baile", protagonizada por Sonia Carrió Roselló, Maestra de Educación Infantil, y Manel Orozco Carrió, Actor.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/2065-exito-total-de-asistencia-en-ondara-en-el-curso-la-violencia-de-genero-en-las-relaciones-de-pareja>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/19195&codigo=LVDGE>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
Jornada de Práctica Judicial
Dénia – Marzo/Abril 2019

Jornadas de práctica judicial, celebradas los días 7 y 21 de marzo, en el Palacio de Justicia de Dénia y organizada por la UNED Dénia. Se pretendió, con esta experiencia, ayudar al estudiantado a familiarizarse en un campo profesional propio de sus estudios universitarios y ayudar a la mejora de su educación jurídica. La Jornada conllevó una charla introductoria en la propia Sala de vistas y la posterior asistencia a las mismas. Constituyó una experiencia eficaz para que el alumnado adquiriera las competencias profesionales propias del Grado en Derecho, el Grado en Ciencias Jurídicas y de las Administraciones Públicas (CCJJAAPP).

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1997-jornada-practica-jurisdiccional-del-centro-asociado-a-la-uned-en-denia-en-el-palacio-de-justicia>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/18919&codigo=JDPI>

CURSOS Y ACTIVIDADES
Jornadas sobre Derechos Humanos
Xàbia – Noviembre/Diciembre 2018

Con esta jornada se hizo llegar a los colegios e institutos de Xàbia la importancia de los Derechos Humanos, como pilar fundamental de nuestra sociedad, así como la garantía de los mismos a través de los derechos reconocidos en la Constitución. Por tal motivo, se llevó a cabo un concurso de dibujo en el que todos los CEIPS de municipio participaron, siendo el ganador del mismo Xavi Cardona Català. También recibieron galardones los alumnos y alumnas: Eric Erchov, del colegio Trenc d'Alba; Nayara Stellwag Marí y Laura Leticia Zalakmens, del Vicente Tena; León Jutzi y Lily May Rosa Braidley, del Arenal; Àfrica Cruanyes Parra y Allegra Cruanyes Valdés, del Graüll; Elías Neitzke, del María Inmaculada, y Xavi Bisquert Ferrer, del Port de Xàbia. Para finalizar el acto, Jaume Sendra, emitió parte del documental "Las Constituyentes" que, tras su visionado, comentó que la Constitución española de 1978 con su desarrollo legal y jurisprudencial posterior, significaron un salto abismal en la situación jurídica de la mujer.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1928-la-uned-entrega-los-premios-del-concurso-de-dibujo-infantil-sobre-derechos-humanos>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/18450&codigo=JDDH>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
JORNADA: "La Violencia de Género y las relaciones tóxicas"
Benidorm - Noviembre 2018

En esta jornada se reflexionó y se buscaron posibles vías de actuación y colaboración en la sensibilización contra la Violencia de Género.

La Violencia de Género continúa siendo una lacra social. La prevención es esencial y para conseguirla es fundamental concienciar y actuar. Con la colaboración de profesionales y del alumnado asistente al curso, se analizaron posibles vías de actuación y colaboración en la sensibilización sobre esta lacra social.

Más información:

<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1926-uned-benidorm-imparte-violencia-de-genero-y-relaciones-toxicas>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/18444&codigo=MDGEL>

CURSO DE VERANO "Inmigración y extranjería" Centro Penitenciario Picassent - Julio 2018
--

La inmigración constituye un proceso no acabado que afecta al país de origen, pero que provoca una situación compleja en el país de acogida. La regulación de la inmigración exige un estudio de los derechos y libertades de las personas inmigrantes, que también tome en consideración sus deberes. El curso abordó el fenómeno migratorio en sus diversas facetas, y estudió el tratamiento de los derechos de los y las inmigrantes, el estudio de las políticas migratorias en el seno de la UE, y una visión multicultural del fenómeno.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1790-presentacion-de-los-cursos-de-verano-uned-2018-en-centros-penitenciarios-en-el-cp-de-picassent>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/16910>

CURSO DE VERANO "Gestión emocional en el aula y prevención del acoso escolar en Educación Infantil" Dénia - Julio 2018

Este curso tuvo como objetivo proporcionar una formación teórica y práctica a profesionales de la educación y la salud para fomentar las competencias emocionales y sociales en niños y niñas de 2 a 11 años dentro del contexto escolar. El curso presentó una puesta al día sobre el desarrollo de estas competencias, la manera de abordarlas en el aula y su estrecha relación con la prevención del acoso escolar.

Más información: <https://uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1811-inicio-del-curso-gestion-emocional-en-el-aula-y-prevencion-del-acoso-escolar-a-traves-del-programa-pensando-las-emociones-con-atencion-plena-en-la-uned-de-denia>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/16926&codigo=105>

CURSO DE VERANO "Educación en valores y emociones para la convivencia y la ciudadanía" Centro Penitenciario Villena - Julio 2018

Educación en valores y emociones para la convivencia y la ciudadanía es un curso que abre expectativas concisas ante las incertidumbres que se plantean en los retos de la educación en valores y su correspondencia con la conformación de la ciudadanía en las sociedades actuales. Supuso, por tanto, acercarse a la diversidad en la educación en valores y emociones para la formación de la identidad, la convivencia intercultural, y el sentido de lo social desde una perspectiva multidisciplinar (pedagógica, psicológica, sociológica y politológica).

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1786-se-imparte-el-curso-innovador-educacion-en-valores-y-emociones-para-la-convivencia-y-la-ciudadania-en-el-centro-penitenciario-de-villena>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/16913&codigo=307>

CURSO DE VERANO
"Procesos actuales de transformación social"
Dénia - Julio 2018

El curso analizó los procesos de transformación de la sociedad española, relacionados con el cambio tecnológico y sus consecuencias sociales, especialmente en los ámbitos del trabajo y la vida cotidiana. Se hizo especial hincapié en los colectivos más vulnerables a esa transformación, considerando las consecuencias negativas para la sociedad.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1803-inicio-del-curso-procesos-actuales-de-transformacion-social-en-la-uned-de-denia>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/16940&codigo=112>

CURSO DE VERANO
"Más allá de los límites de la Ley contra la Violencia de Género"
Dénia - Julio 2017

Este curso trató sobre los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, trece años después. Una Ley integral en la que, observamos la falta de medios para la aplicación de las medidas, tanto como en su alcance y tratamiento de las mismas, así como su repercusión en la sociedad española.

Una ley que ha servido de referente internacional, por su contenido y transversalidad, pero que nos preguntamos si es una ley que está agotada o que necesita una renovación.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1438-el-mito-del-miedo-de-los-hombres-a-las-mujeres-y-la-proteccion-de-las-victimas>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14382>

CURSO DE VERANO
"Ley Orgánica de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: trece años después"
Centro Penitenciario de Picassent - Junio 2017

Este curso trató sobre los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, trece años después. Una ley integral en la que, observamos la falta de medios para la aplicación de las medidas, tanto como en el alcance y tratamiento de las mismas, así como su repercusión en la sociedad española.

Una ley que ha servido de referente internacional, por su contenido y transversalidad, pero que nos preguntamos si es una ley que está agotada o que necesita una renovación.

Programa del curso:

<http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14384>

El curso en los medios de comunicación: https://www.elperiodic.com/denia/contra-violencia-genero-trece-anos-despues_513091

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA "La Igualdad de género y su aplicabilidad a través del Plan de Igualdad Benissa" Benissa- Marzo/Abril 2017
--

El presente proyecto formativo se incluye dentro de la implantación del II Plan de Igualdad de Benissa. El Consell de Igualdad, creado en junio de 2016 en Benissa, es dotado de herramientas y conocimientos básicos para poder llevar a cabo la implantación gradual del II Plan de Igualdad del municipio.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13716>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA "Jornada de Práctica Judicial" Dénia – Marzo/Abril 2017

Con estas Jornadas de práctica judicial, que se celebraron los días 30 de marzo y 3 de abril, en el Palacio de Justicia de Dénia y organizada por la UNED de Dénia, se pretendió, con esta experiencia, ayudar al estudiantado a familiarizarse en un campo profesional propio de sus estudios universitarios y ayudarle a la mejora de su educación jurídica.

La Jornada conllevó una charla introductoria en la propia sala de vistas y la posterior asistencia a las vistas el día que estaban programadas en los juzgados. Constituyó una experiencia eficaz para que el alumnado adquiriera las competencias profesionales propias del Grado en Derecho, del Grado en Ciencias Jurídicas y de las Administraciones Públicas (CCJJAAPP).

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14047>

CURSO DE VERANO "Violencia de Género y familiar" Dénia - Julio 2016
--

El curso abordó desde varias perspectivas (jurídica, psicológica, sociológica y educacional, entre otras) una dramática realidad como es la Violencia de Género y familiar. Una violencia universal que se ejerce sobre las mujeres por el solo hecho de serlo, afectando a todas las razas, edades y culturas. Esta forma de control y sumisión es la más extendida en la humanidad. En el curso también conocimos el rol que cumplen los medios de comunicación.

Más información: <https://uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1181-ultimas-ponencias-sobre-el-curso-violencia-de-genero-y-familiar-en-el-centro-asociado-a-la-uned-en-denia>

El curso en los medios de comunicación: <https://deniadigital.es/art/5715/la-violencia-de-genero-a-debate-en-los-cursos-de-verano-de-la-uned-denia>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/11923&codigo=122>

CURSO DE VERANO “Formación y ocupación, horizontes y perspectivas de futuro, el ejemplo de la Marina Alta” Dénia - Julio 2016
--

En este curso se expuso el estudio que un equipo de la UNED de Dénia elaboró sobre el empleo y formación en la ciudad de Dénia. Además, diferentes ponentes analizaron aspectos como la formación y el empleo de la población juvenil, el papel de la mujer en el sector turístico o las perspectivas de empleo para las personas mayores de 45 años. Marta Yáñez, investigadora de la UNED de Denia, presentó un análisis del mercado de trabajo en el sector turístico desde una perspectiva de género, identificando las desigualdades que a día de hoy siguen caracterizando el empleo femenino en este sector.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1188-javier-callejo-habla-de-jovenes-tristes-y-de-una-clase-cosmopolita-en-el-centro-asociado-de-la-uned-de-denia>

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/11856&codigo=084>

CURSO DE VERANO “El fracaso escolar: incidencia y relación con la problemática delincuencial” Centro Penitenciario de Picassent -Junio 2016
--

En el curso se abordó la problemática del fracaso escolar y su relación directa con la delincuencia. Personal interno del Centro Penitenciario de Picassent, junto al funcionariado, estudiantes y personas expertas en la materia reflexionaron sobre la importancia que tiene la formación como pilar fundamental en la reinserción, tema de capital interés para los centros penitenciarios. El curso tuvo lugar entre los días 29 de junio y 1 de julio, debatiendo sobre las causas del fracaso escolar, sin duda uno de los lastres fundamentales de los sistemas educativos españoles.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1166-http-www-kayahedo-dns-privadas-es-uneddenia-enviar-articulo>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/11949&codigo=31>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DEBATES UNED: “Desahucios” Dénia - Abril 2016

Asistentes y ponentes plantearon la necesidad de que la Constitución Española incluyera el acceso a la vivienda como derecho fundamental, como herramienta indispensable para luchar contra los desahucios. Respecto a estos últimos se subrayó que “han existido desde siempre”, pero que desde la actual crisis financiera este fenómeno “se ha incrementado”.

El código de buenas prácticas “que pueden o no adoptar los bancos” también fue una de las materias que centró el debate.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1023-el-centro-asociado-de-la-uned-de-denia-pone-en-marcha-un-ciclo-de-debates-para-tratar-temas-de-actualidad>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/11338&codigo=DEBAT>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"Jornada de Práctica Judicial"
Dénia - Abril 2016

Con estas Jornadas de práctica judicial, celebradas en el Palacio de Justicia de Dénia se pretende ayudar al estudiantado a familiarizarse en un campo profesional propio de sus estudios universitarios y ayudarle a la mejora de su educación jurídica.

La Jornada con visita y posterior asistencia a las vistas el día que estaban programadas en los juzgados, se acompañaron de una charla por parte de la persona titular del órgano jurisdiccional. Constituyeron una experiencia eficaz para que el alumnado alcance las competencias profesionales propias del Grado en Derecho, del Grado en Ciencias Jurídicas y de las Administraciones Públicas (CCJJAAPP).

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/11820&codigo=JDPI>

CURSOS Y ACTIVIDADES
MESA REDONDA: "Hombres, igualdad y cambio. Repensando unas masculinidades en movimiento"
Dénia - Marzo 2016

Contó con la presencia de Albert Martínez (Activista en movimientos sociales: LGBT y grupos de hombres. Sindicalista), Jordi Cascales (Educador social e investigador especializado en masculinidades), Joan Sànfelix (Sociólogo e investigador especializado en masculinidades), Vicent Canet (periodista especializado en comunicación y redes sociales) quienes dieron una visión desde la perspectiva de género del recorrido entre feminidad y masculinidad.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1046-mesa-redonda-hombres-igualdad-y-cambio-repensando-unas-masculinidades-en-movimiento>

Programa del curso:

<http://extension.uned.es/actividad/11451&codigo=C8DMD>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
DEBATES UNED: "Políticas públicas de Igualdad"
Dénia - Marzo 2016

Con la participación de las Asociaciones Matria y Femme Força, se creó un foro abierto sobre las actuales políticas públicas de Igualdad.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1068-debate-sobre-politicas-publicas-de-igualdad-en-el-centro-asociado-de-la-uned-en-denia>

Programa del curso:

<http://extension.uned.es/actividad/11338&codigo=DEBAT>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"Jornadas sobre Derechos Humanos"
Xàbia - Noviembre/Diciembre 2015

Para esta jornada se organizó un concurso de dibujo para niños/as de 8 años de 3º de Primaria de los colegios de Xàbia. Las pinturas debían estar relacionadas con los Derechos Humanos. Posteriormente se realizó una

mesa redonda bajo el título “La lucha contra la trata de seres humanos. La trata de niños”, en la que participaron la directora del Centro, Raquel Martí; el presidente de la Fundación Mediterránea de Derechos Humanos, Jaime Sendra; la concejala de Educación del Ayuntamiento de Xàbia, Montserrat Villaverde y la Vocal Suplente del Consejo General del Poder Judicial, Isabel Valldecabres. Con esta jornada se pretendió hacer llegar a los colegios e institutos de Xàbia la importancia de los Derechos Humanos como pilar fundamental de nuestra sociedad. La Asamblea de la ONU proclamó el 10 de diciembre como el día de los Derechos Humanos para señalar la atención de los pueblos del mundo la declaración universal de Derechos Humanos como ideal común de todos los pueblos y naciones.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/10962>

Video de la jornada: <https://www.youtube.com/watch?v=JEiXZ3caQu8>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
“La conciliación de la vida personal, familiar y laboral”
Beniarbeig - Noviembre 2015

Las políticas de igualdad plantean como principio básico la corresponsabilidad, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan de los ámbitos públicos y privado, y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio privado.

Se trata también de modificar la cultura empresarial, de ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios públicos y de modificar la planificación urbanística para facilitar la conciliación corresponsable “generando igualdad a través de los usos del tiempo”. Debatir y conocer sobre estas cuestiones resulta clave para garantizar el avance de la igualdad de nuestra sociedad. Es necesario un nuevo modelo de organización social y de concienciación, que facilite que mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida, tanto en el privado como público. El objetivo de este curso, realizado en el municipio de Beniarbeig, es hacer llegar a toda nuestra comarca los principios de actuación de nuestro Observatorio de Igualdad e ir formando en igualdad a toda nuestra sociedad.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/10228&codigo=CDYCD>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
“Inclusión Social y salud desde la perspectiva de género”
Pedreguer – Octubre/diciembre 2015

El objetivo del curso era formar, informar y sensibilizar al funcionariado del Ayuntamiento de Pedreguer sobre la necesidad de incorporar a la administración pública y/o empresarial la vulnerabilidad de las personas que padecen la Violencia de Género y la dependencia como factor de exclusión social, así como el manejo de herramientas y procedimientos básicos para contribuir a la igualdad de oportunidades desde la gestión pública y áreas desde todos los puntos de vista, es decir, desde la transversalidad.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/10318&codigo=ISYS>

CURSO DE VERANO
“Los menores en la Violencia de Género”
Dénia -Julio 2015

El curso giró en torno a las consecuencias de la Violencia de Género en los y las menores. La Violencia de Género les afecta en varias dimensiones: como persona receptora del maltrato o como afectada en su propio comportamiento. En cualquier caso, repercute en su comportamiento, lo que puede originar una serie de

problemas a nivel emocional (ansiedad, la ira, la depresión, el aislamiento, trastornos de la autoestima, trastornos del apego o de la vinculación) a nivel cognitivo (retraso en el aprendizaje, déficit de atención), problemas de conducta (agresiones, delincuencia, crueldad con animales, conductas autodestructivas, problemas sociales...). Por ello, en el curso se reivindicó una ley más amplia que incluyera todos los tipos de Violencia de Género y ofreciera mayor cobertura a los y las menores.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/812-el-curso-los-menores-en-la-violencia-de-genero-abre-una-puerta-al-optimismo-ante-la-mayor-sensibilizacion-de-los-hombres-en-la-igualdad>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/9518&codigo=134>

CURSOS Y ACTIVIDADES Jornadas por la Igualdad 2015 MESA REDONDA: "Igualdad en los diferentes ámbitos de la sociedad" Dénia - Marzo 2015
--

Con motivo del Día Internacional de la mujer 2015, el Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia preparó una serie de actividades con la intención de llegar a todos los sectores de nuestra sociedad, intentando concienciar al máximo de población posible en materia de Igualdad. Entre las actividades, se realizó esta mesa redonda en la que participaron seis homenajeadas por el Ayuntamiento de Dénia en las distintas ediciones del Premio Día de la Dona, desde 2010 hasta el presente 2015.

A lo largo de la charla se expuso al público sus experiencias personales en cuanto a la Igualdad de género desde las diferentes perspectivas profesionales que representan y su visión sobre el futuro. Las personas asistentes al coloquio pudieron participar activamente en el turno de palabras aportando sus impresiones al debate.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/683-mesa-redonda-igualdad-en-los-diferentes-ambitos-de-la-sociedad+>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/9193&codigo=NUEV>

CURSOS Y ACTIVIDADES "Presente, pasado y futuro de la Igualdad de Género" Xàbia - Marzo 2015

Con motivo del Día Internacional de la Mujer 2015, el Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia preparó una serie de actividades con la intención de llegar a todos los sectores de nuestra sociedad, intentando concienciar al máximo de población posible en materia de Igualdad. En Xàbia, se llevó a cabo esta Mesa redonda a cargo de Josune Aguinaga Roustán (Profesora Titular de Sociología de la UNED) y M^a Patrocinio de Las Heras Pinilla (Experta en Políticas Sociales).

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/676-jornadas-por-la-igualdad-2015>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8947>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

“Corresponsabilidad doméstica y conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras fuera del hogar”

Dénia - Octubre 2014

Es necesario un nuevo modelo de organización social y de concienciación, que facilite que mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida, tanto en el privado como público. El objetivo de este curso es formar, informar y sensibilizar al personal al servicio de la administración local y al público, en general, sobre la necesidad de incorporar a la gestión pública y/o empresarial, elementos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/8037>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

“Mainstreaming de género”

Pedreguer - Octubre 2014

Los objetivos de este curso eran: apoyar a la Administración local de Pedreguer en la integración de la perspectiva de género en las políticas que desarrolle. También en la incorporación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de género en las actuaciones que lleva a cabo en las diferentes áreas o departamentos del Ayuntamiento.

Por otro lado, incorporar la igualdad de oportunidades en los proyectos y actuaciones de carácter transversal, formando en cuanto a procedimientos, métodos y estrategias a seguir. Conocer, asesorar y apoyar a la Comisión de Igualdad de Pedreguer, estableciendo sinergias y prioridades. Y, por último, fortalecer el movimiento asociativo de mujeres e impulsar su participación en el desarrollo de la política pública de igualdad en Pedreguer.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/8021&codigo=MAINS>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

“Corresponsabilidad doméstica y conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras fuera del hogar”

Dénia - Octubre 2014

Curso impartido por personas expertas en igualdad donde se abordaron las políticas de igualdad que plantean como principio básico la corresponsabilidad, que significa que tanto mujeres como hombres se deben responsabilizar de los ámbitos públicos y privado, y se hizo hincapié en la participación de los hombres en el espacio privado.

También se habló de modificar la cultura empresarial, de ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios públicos y de modificar la planificación urbanística para facilitar la conciliación corresponsable "generando igualdad a través de los usos del tiempo". Debatir y conocer sobre estas cuestiones resulta clave para garantizar el avance de la igualdad de nuestra sociedad.

Programa del curso:

<http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8037>

CURSO DE VERANO

“Violencia de Género y sociedad: políticas de igualdad y estrategias”

Institución Penitenciaria de Picassent - Julio 2014

Este curso abordó el tema de la violencia sobre las mujeres, partiendo de la legislación vigente, analizando las diferentes situaciones estructurales que las afectan, en general, y las coyunturales desde diferentes ámbitos del panorama social: discapacidad, migración, prostitución. Así como la temática del maltratador desde variadas perspectivas.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/7299&codigo=302>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

“Servicios Sociales: efectos sobre los más débiles”

Xàbia - Noviembre 2013

El objetivo del curso fue analizar la influencia de la crisis en la prestación de los Servicios Sociales y su repercusión en las personas más débiles, tanto en la evaluación de las repercusiones económicas directas como indirectas. Las repercusiones en los y las menores, en la educación y la aplicación del principio de subsidiariedad.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/4647>

CURSOS Y ACTIVIDADES

Día Internacional contra la Violencia de Género

"Violencia de género y el impacto positivo de las nuevas masculinidades"

“El hombre y el oso: nuevas masculinidades”.

Xàbia - Noviembre 2013

Dentro de la programación organizada por la concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Xàbia, el Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia, impartió la charla "Violencia de género y el impacto positivo de las nuevas masculinidades" y "El hombre y el oso: nuevas masculinidades".

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/6176&codigo=VDGYE>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Jornadas sobre Derechos Humanos

Xàbia – Noviembre/Enero 2013

Con esta jornada se pretende hacer llegar a los colegios e institutos de Xàbia, la importancia de los Derechos Humanos como pilar fundamental de nuestra sociedad. La Asamblea de la ONU proclamó el 10 de diciembre como el día de los Derechos Humanos para señalar la atención de los pueblos del mundo la declaración universal de Derechos Humanos como ideal común de todos los pueblos y naciones, por ello el 10 de diciembre, aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se celebró una Mesa redonda que sirvió como culminación de dos semanas de concursos de dibujo y redacción escolar, y la posterior exposición en el museo arqueológico.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/6289&codigo=CDIDL>

Vídeo de la jornada: <https://www.youtube.com/watch?v=hkpFMpgKZs>

CURSOS Y ACTIVIDADES

“Redes Sociales e Internet: viabilidad de empresa con sede social en la red. Autoempleo para jóvenes”
Beniarbeig, Benissa y Pedreguer – Septiembre/Octubre 2013

Curso dirigido a jóvenes desocupados/as con edades comprendidas entre los 16 y los 35 años. El objetivo, mejorar los factores personales para acceder al mercado de trabajo integrando acciones de orientación laboral y conocimientos de informática.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/fue-actualidad/101-benissa-curso-xarxes-socials-i-internet-viabilitat-d-empresa-com-a-seu-social-en-la-xarxa-autoocupacio-per-a-joves-impartido-por-la-uned-de-denia>

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/5616>

CURSO DE VERANO

“Lo que falta por hacer en materia de Violencia de Género”
Dénia - Julio 2013

En este curso se abordó cómo la prevención es esencial y para conseguirla es fundamental concienciar, formar y actuar. Para ello se impartieron ponencias desde diferentes ámbitos y `perspectivas, menores, inmigración, crisis, la opinión pública o el papel del hombre frente a la Violencia de Género.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/5086>

CURSO DE VERANO

“Justicia, crisis y Derechos Humanos en España”
Dénia - Julio 2012

El curso abordó la temática de los Derechos Humanos y la Justicia en España, tema de tanta actualidad a la vista de la preocupación que genera en la ciudadanía su funcionamiento (lentitud, alejamiento, resoluciones polémicas etc...)

Así mismo, se realizó un acercamiento al funcionamiento de los organismos e instituciones españolas con los Derechos Humanos.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/3731>

CURSO DE VERANO

“Envejecer bien: las claves que nos aportan las ciencias sociales y jurídicas” Dénia - Julio 2012

El envejecimiento es una realidad que se presenta en la vida de todas las personas y que encuentra en las ciencias sociales algunas claves que nos ayudan a vivir mejor en esta etapa.

El curso tiene carácter teórico-práctico, de tal modo que los talleres sirvieron para poner en práctica aquellos temas debatidos en las sesiones teóricas. En primer lugar, se analizó el envejecimiento como fenómeno demográfico propio de las sociedades modernas. Luego se pasó a considerar las pérdidas y ganancias asociadas a la edad desde el punto de vista de la psicología básica, tanto en el terreno perceptivo como en el cognitivo.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/3636>

CURSO DE VERANO
“La Violencia de Género: un paso hacia adelante”
Dénia - Julio 2012

Este curso interdisciplinar daba continuidad a los cursos de Violencia de Género de ediciones anteriores en Dénia, incidiendo en las actuaciones con las víctimas (mujeres y menores) y con los maltratadores, acotando conceptos, situaciones, actuaciones y contradicciones en el tratamiento de víctimas y victimarios.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/3578&codigo=127>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
“La conciliación de la vida laboral y familiar: Un futuro en común”
Xàbia – Febrero/Marzo 2012

Curso realizado en Xàbia sobre conciliación en el que se analizaron las políticas de Igualdad que plantean como principio básico la corresponsabilidad y que hacen hincapié en la participación de los hombres en el espacio privado. Desde diferentes áreas (política, sociología, derecho, pedagogía...) se defendió la necesidad de un nuevo modelo de organización social y de concienciación, que facilite que mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida, tanto en el privado como público.

Más información: <https://xabiaaldia.com/art/10297/xabia-acoge-un-curso-de-la-uned-sobre-conciliacion-y-practicas-de-igualdad>

CURSO DE VERANO
“Violencia de Género. 2ª edición”
Dénia - Julio 2011

Este curso daba continuación al curso impartido sobre Violencia de Género en 2010, incidiendo en el aspecto educacional y de socialización de las posibles causas y sus derivadas consecuencias del origen de la Violencia de Género, así como aportar posibles soluciones desde la raíz del problema, e informar sobre el desenlace y probabilidades de éxito de las víctimas.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/2529&codigo=156>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
“Técnicas de investigación social: estudio e investigación de desigualdad social y problemas sociales I, II, y III”
Dénia - Febrero 2011/ Mayo 2012/ Marzo 2013 /

Formación sobre técnicas de investigación social al alumnado y profesorado en el que colaborarán en la realización de una investigación social sobre la pobreza en la ciudad de Dénia. En el año 2001, en plena burbuja inmobiliaria y crecimiento económico, el Departamento de Análisis de la Realidad Social y Prospectiva de CÁRITAS DIOCESANA DE VALENCIA, dirigida por el sociólogo Luis Die Olmos realizó el estudio “DESIGUALDAD Y PROBLEMAS SOCIALES EN DÉNIA. INFORME 2001” cuyo objetivo era la determinación, localización y diagnóstico de las situaciones de pobreza y exclusión social. Nuestro objetivo fue contrastar y seguir con la investigación hasta 2013.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/4479>

CURSO DE VERANO
"Violencia de Género"
Dénia - Julio 2010

Desde hace muchos años, en España se viene luchando contra la Violencia de Género. Y desde el año 2004 tenemos la Ley integral contra la Violencia de Género, pero son muchos los muros que hay que derribar y muchas las barreras que sortear. Sobre todo, debido a que son muchos también los frentes desde los que es necesario trabajar. Por ello, este curso presentó una puesta en común entre las distintas disciplinas que participan en la solución de este grave problema que es la Violencia de Género. Tanto desde el ámbito jurídico, policial, sanitario, como de los medios de comunicación o de las terapias.

Ingeniería y arquitectura

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
"Semana contra la Violencia de Género"
Dénia/Benidorm - Noviembre 2020

La Violencia de Género, como máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres, se está transformando y adaptando a las nuevas tecnologías. Las redes sociales han proporcionado a los agresores un nuevo contexto en el que ejercer violencia contra las mujeres. El fácil acceso a las TICS y las Redes Sociales, la facilidad para crearse identidades falsas, la gratuidad o el anonimato potencian actitudes de control y abuso de poder hacia las mujeres. El objetivo del curso era conocer e identificar situaciones de cibercontrol, stalking, doxing o sextorsión entre otras formas de Ciberviolencia de Género. También conocimos cómo el mal uso de las nuevas tecnologías puede incidir en un aumento de la violencia machista y cuáles son las consecuencias. Y finalmente qué herramientas y técnicas son utilizadas como medidas de prevención y protección de la Violencia de Género digital.

Programa del curso:

<https://extension.uned.es/actividad/23315&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"Conect@. Prevención e intervención en el uso de las redes sociales" Beniarbeig – Enero/Febrero 2018

Programa de formación a familiares para promover el uso adecuado de las tecnologías.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/16319&codigo=CPEIE>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"Conect@. Prevención e intervención en el uso de las redes sociales" Beniarbeig/Orba –
Octubre/Noviembre 2015

En este curso se abordó el acoso entre iguales, por ser un fenómeno en expansión. El anonimato, la adopción de roles imaginarios, el suplantar identidades, la no percepción directa e inmediata del daño causado, la gran facilidad y disponibilidad del medio, unido al papel cada vez más importante que juega las redes sociales en la adolescencia. Es por ello, necesario conocer técnicas de prevención e intervención en el uso de las redes sociales.

Programa del curso en Beniarbeig: <http://extension.uned.es/actividad/10322&codigo=CPEIE>

Programa del curso en Orba: <http://extension.uned.es/actividad/10737&codigo=CPEIE>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"Claves para inmigrantes digitales que han de educar a nativos digitales. De la guía al control parental"
Beniarbeig – Septiembre/Octubre 2013

Este curso se realizó para proporcionar información, instrumentos y habilidades necesarias para educar a menores en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación. Curso dirigido a familias y educadores/as.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/5615>

Formación y sociedad: Igualdad

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Febrero 2023

Mediante este taller niñas y niños se convierten en detectives, donde tras una explicación teórica y a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA", logran desmontar aquellos estereotipos de género que podemos encontrar en nuestra vida cotidiana, muy presentes en los medios de comunicación, canciones, juegos etc.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/29793&codigo=CYDE>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "COE y DUCA, investigan los cuidados"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Enero 2023

Coe y Duca, son un niño y una niña, libres de estereotipos de género, que enseñan a los niños y a las niñas cómo todas las actividades y tareas de casa las pueden desempeñar tanto chicos como chicas indistintamente. Además, con este taller aprenden a no discriminar ni a tener prejuicios sobre las actividades que realizamos, sino que estas puedan atribuirse a cualquier persona, indistintamente de su género y/o sexo.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/29793&codigo=CYDE>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "COE y DUCA, buscan un regalo"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Enero 2023

COE y DUCA, son un niño y una niña, libres de estereotipos de género, que a través de este taller enseña al alumnado de Infantil que todas y todos pueden jugar a aquello que deseen sin la necesidad de clasificar los juguetes por sexo/género. COE y DUCA, nos enseñan que los juguetes NO tienen sexo, sino que todos y todas podemos y debemos ser libres para elegir con qué juguetes queremos jugar.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/29769&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género" Xàbia - Noviembre 2022 CEIP Trenc d'Alba, CEIP Port, CEIP Graüll, CEIP Arenal, CEIP Mediterránea, Colegio María Inmaculada
--

Mediante este taller niñas y niños se convierten en detectives, donde tras una explicación teórica y a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA", logran desmontar aquellos estereotipos de género que nos podemos encontrar en nuestra vida cotidiana, muy presentes en los medios de comunicación, canciones, juegos etc.

Programas de los talleres:

- CEIP Trenc d'Alba: <https://extension.uned.es/actividad/29439&codigo=CYDL>
- CEIP Port: <https://extension.uned.es/actividad/29441&codigo=CYDCT>
- CEIP Graüll: <https://extension.uned.es/actividad/29443&codigo=CYDCP>
- CEIP Arenal: <https://extension.uned.es/actividad/29445&codigo=CYDCG>
- CEIP Mediterránea: <https://extension.uned.es/actividad/29447&codigo=CYDCA>
- Colegio María Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/29449&codigo=CYDCM>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "COE y DUCA, investigan los cuidados" Xàbia - Noviembre 2022 CEIP Trenc d'Alba, CEIP Port, CEIP Graüll, CEIP Arenal, CEIP Mediterránea, Colegio María Inmaculada

Coe y Duca, son un niño y una niña, libres de estereotipos de género, que enseñan los niños y a las niñas cómo todas las actividades y tareas de casa las pueden desempeñar tanto chicos como chicas indistintamente. Además, aprenden a no discriminar ni a tener prejuicios sobre las actividades que realizamos, sino que pueden atribuirlos a cualquier persona, indistintamente de su género y/o sexo.

Programas de los talleres:

- CEIP Trenc d'Alba: <https://extension.uned.es/actividad/29439&codigo=CYDL>
- CEIP Port: <https://extension.uned.es/actividad/29441&codigo=CYDCT>
- CEIP Graüll: <https://extension.uned.es/actividad/29443&codigo=CYDCP>
- CEIP Arenal: <https://extension.uned.es/actividad/29445&codigo=CYDCG>
- CEIP Mediterrània: <https://extension.uned.es/actividad/29447&codigo=CYDCA>
- Colegio María Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/29449&codigo=CYDCM>

CURSOS Y ACTIVIDADES TEATRO-TALLER: "Los beneficios de la Igualdad" IES Pere M^a Orts Bosch de Benidorm - Abril 2022

Mediante este teatro/taller los y las estudiantes reflexionaron sobre la importancia de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres y los beneficios que comporta. A través del teatro los y las estudiantes pueden reconocer fácilmente actitudes sexistas que se reproducen en la sociedad y que están totalmente normalizadas. Después del teatro se llevó a cabo un debate en el que el propio alumnado extrajo sus conclusiones entorno de los beneficios de la igualdad.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26595&codigo=TTX>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, investigan los cuidados"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Marzo 2022

Este taller está dirigido al alumnado de primaria, concretamente al de primer ciclo. A través de un cuento, así como de diversas actividades y dinámicas, el alumnado observa y aprende cómo todas y todos podemos cuidar y realizar las tareas del hogar. Se trata de una actividad para fomentar la corresponsabilidad desde edades tempranas.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26987&codigo=YDIL>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Marzo 2022

Niños y niñas, a través del juego "PARTIEDUCA", tienen la oportunidad de descubrir qué son los estereotipos de género, así como de identificarlos a través del análisis de situaciones cotidianas. El objetivo de este taller es descubrir y cuestionar los roles imperantes en la sociedad actual, así como identificar los estereotipos de género para prevenir conductas machistas y, especialmente, la Violencia de Género.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26979&codigo=YDDE>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TEATRO-TALLER: "Los beneficios de la Igualdad"
Dénia - Marzo 2022

IES Chabás, IES Sorts de la Mar, IES María Ibars

Mediante este teatro/taller los y las estudiantes reflexionan sobre la importancia de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres y los beneficios que comporta. A través del teatro, el alumnado reconoce fácilmente actitudes sexistas que se reproducen en la sociedad y que están totalmente normalizadas. Después del teatro se llevó a cabo un debate en el que se extraen conclusiones entorno de los beneficios de la Igualdad.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26594&codigo=TTB>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TEATRO-TALLER: "Los beneficios de la Igualdad"
Xàbia - Marzo 2022

IES Antoni Llidó, IES La Mar

Mediante este teatro/taller los y las estudiantes reflexionan sobre la importancia de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres y los beneficios que comporta. A través del teatro, el alumnado reconoce fácilmente actitudes sexistas que se reproducen en la sociedad y que están totalmente normalizadas. Después del teatro se llevó a cabo un debate en el que se extraen conclusiones entorno de los beneficios de la Igualdad.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26383&codigo=TTB>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Coe y Duca"

Xàbia - Noviembre 2021

CEIP Trenc d'Alba, CEIP Port, CEIP Graüll, CEIP Arenal, CEIP Mediterránea, Colegio María Inmaculada

Se imparten varios talleres al alumnado de los diferentes centros de Infantil y Primaria de Xàbia. "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género" se imparte en las aulas de 3º de Primaria y "COE y DUCA, investigan los cuidados" en 1º de primaria. Mediante cuentos y dinámicas, el alumnado aprende con COE Y DUCA que todas y todos podemos hacer de todo.

Programas de los talleres:

- CEIP Trenc d'Alba: : <https://extension.uned.es/actividad/25940&codigo=CYDT>
- CEIP Port: <https://extension.uned.es/actividad/25934&codigo=CYPD>
- CEIP Graüll: <https://extension.uned.es/actividad/25935&codigo=CYDG>
- CEIP Arenal: <https://extension.uned.es/actividad/25936&codigo=CYDL>
- CEIP Mediterrània: <https://extension.uned.es/actividad/25941&codigo=CYPD>
- Colegio María Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/25938&codigo=CYDM>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TEATRO-TALLER: "Los beneficios de la Igualdad"

IES Josep Iborra de Benissa - Octubre 2021

Mediante este teatro/taller los y las estudiantes reflexionan sobre la importancia de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres y los beneficios que comporta. A través del teatro, el alumnado reconoce fácilmente actitudes sexistas que se reproducen en la sociedad y que están totalmente normalizadas. Después del teatro se llevó a cabo un debate en el que se extraen conclusiones entorno de los beneficios de la Igualdad

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/25708&codigo=TTB>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Taller práctico de Igualdad"

CEIP Benicadim de Beniarbeig - Septiembre 2021

Mediante esta actividad lúdica dirigida al alumnado de Primaria, se fomentan actitudes igualitarias, impulsando a la libre elección de juguetes y juegos, promoviendo el deporte igualitario, potenciando la cooperación y el trabajo en equipo, y todo ello visibilizando a mujeres influyentes contemporáneas e históricas. Organiza el Observatorio de Igualdad UNED Dénia.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/25541&codigo=TPDI>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "COE y DUCA, investigan los cuidados"

CEIP Sanchis Guarner de Ondara- Marzo 2021

Para la etapa de Primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los y las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género relacionados con la adjudicación de las tareas del hogar y los cuidados.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24156&codigo=IDIL>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Blancanieves, al revés"

Mediante el cuento de “Blancanieves al revés” alumnas y alumnos descubren estereotipos de género presentes en el cuento. Tras la redacción y reflexión del cuento se realizó la dinámica de “El juego de las profesiones”, con el objetivo de romper los estereotipos que clasifican las profesiones por sexo y reforzar que todas las personas podemos dedicarnos a la profesión que nos guste.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24159&codigo=TWV>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: “Oliver Burton es una nena”
CEIP Sanchis Guarner de Ondara – Marzo 2021

A partir de la lectura del cuento de “Oliver Button es una nena”, se realizaron una serie de dinámicas asociadas al cuento en la que niñas y niños aprendieron que todas las personas podemos hacer aquello que nos guste, respetando siempre a los/as demás. Igual que Oliver Button, no es necesario ser una niña para bailar. Todas y todos podemos hacer de todo.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24177&codigo=OBEUN>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: “COE y DUCA, desmontan estereotipos de género”
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Marzo 2021

Niños y niñas, a través del juego "PARTIEDUCA", tienen la oportunidad de descubrir qué son los estereotipos de género, así como de identificarlos a través del análisis de situaciones cotidianas. Los objetivos de este taller son descubrir y cuestionar los roles imperantes en la sociedad actual, así como identificar los estereotipos de género para prevenir conductas machistas y, especialmente, la Violencia de Género.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24186&codigo=IDDE>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: “COE y DUCA, buscan un regalo”
Escola Infantil Municipal Joaquina Gavilà de Ondara - Marzo 2021

COE y DUCA, son un niño y una niña, libres de estereotipos de género, que a través de este taller enseña al alumnado de Infantil que todas y todos pueden jugar a aquello que deseen sin la necesidad de clasificar los juguetes por sexo/género. COE y DUCA, nos enseñan que los juguetes NO tienen sexo, sino que todos y todas podemos y debemos ser libres para elegir con qué juguetes queremos jugar.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24157&codigo=IDBU>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "COE y DUCA" Xàbia -Noviembre 2020 CEIP Port, CEIP Graüll, CEIP l'Arenal, Colegio María Inmaculada

Se imparten varios talleres al alumnado de los diferentes centros de Infantil y Primaria de Xàbia. "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género" se imparte en las aulas de 3º de Primaria y "COE y DUCA, investigan los cuidados" en 1º de primaria. Mediante cuentos y dinámicas, el alumnado aprende con COE Y DUCA que todas y todos podemos hacer de todo.

Programas de los talleres:

- CEIP Port: <https://extension.uned.es/actividad/23674&codigo=CYPD>
- Colegio M^o Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/23679&codigo=CYDM>
- CP Graüll: <https://extension.uned.es/actividad/23673&codigo=CYDG>
- CEIP Arenal: <https://extension.uned.es/actividad/23688&codigo=CYDL>
-

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Micromachismos y Nuevas Masculinidades" IES Xebic de Ondara - Noviembre 2020

Taller de construcción y desconstrucción de los roles y estereotipos hegemónicos que definen la masculinidad. A partir de dinámicas se profundizó en el trabajo personal individual de los/las participantes para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarnos.

Es necesario conocer los cambios, las realidades y una visión alternativa de las masculinidades en comparación con las concepciones tradicionales sobre las que hemos y estamos, en muchos ámbitos, todavía viviendo.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/23680&codigo=MOE>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Oliver Burton es una nena" CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Febrero 2020

A partir de la lectura del cuento de "Oliver Button es una nena", se realizaron una serie de dinámicas asociadas al cuento en la que niñas y niños aprenden que todas las personas podemos hacer aquello que nos guste y respetar siempre a los/as demás. Igual que Oliver Button, no es necesario ser una niña para bailar. Todas y todos podemos hacer de todo.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/21503&codigo=OBEUN>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Blancanieves, al revés"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Febrero 2020

Con la lectura interactiva del cuento "Blancanieves, al revés", se llevaron a cabo una serie de actividades y dinámicas que permitieron desnaturalizar el trato distinto que se da a mujeres y hombres en el cuento. Los cuentos tradicionales y en general muchos textos infantiles, ofrecen una perspectiva determinada del mundo, enmarcado en unos estereotipos de género asociados a mujeres y a hombres que son discriminatorios y por lo tanto, es necesario desmontarlos desde edades tempranas.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/21504&codigo=OBEUN>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE Y DUCA"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Febrero 2020

El proyecto enmarca una intervención coeducativa desde edades tempranas. Va dirigido a los ciclos de Educación Infantil y Primaria. Las actividades dirigidas a Educación Infantil: tienen el objetivo prioritario de romper los estereotipos de género asociados a los juguetes. Para la etapa de los primeros ciclos de primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los/las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género en las tareas del hogar, en los cuidados o en los medios de comunicación. En el último ciclo de primaria se trabajó la diversidad afectivo-sexual, dando valor al respeto hacia todas las personas.

Programas de los talleres:

- Coe y Duca buscan con regalo: <http://extension.uned.es/actividad/21495&codigo=EYQV>
- Coe y Duca investigan los cuidados: <http://extension.uned.es/actividad/21496&codigo=CIDBU>
- Coe y Duca diversidad afectivo-sexual: <http://extension.uned.es/actividad/21507&codigo=IDDE>
- Coe y Duca desmontan estereotipos de género:
<http://extension.uned.es/actividad/21505&codigo=IDIL>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Micromachismos y nuevas masculinidades"
IES Xèbic Ondara - Noviembre 2019

Taller de construcción y deconstrucción de los roles y estereotipos hegemónicos que definen la masculinidad. A partir de dinámicas se profundizó en el trabajo personal individual de los/las participantes para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarnos. Se buscó entender e identificar el ideal de aquello que acotamos por masculino tradicional, identificando que valores, actitudes y situaciones están dificultando la incorporación de los hombres y las mujeres ante la idea de igualdad y las prácticas que se construyen desde un ideal masculino.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/21271&codigo=TDNMX>

El taller en los medios de comunicación: <https://lamarinaplaza.com/2019/11/26/lies-xebic-dondara-per-leliminacio-de-la-violencia-contra-les-dones/>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "COE y DUCA"

Xàbia - Noviembre 2019

CEIP Trenc d'Alba, CEIP Arenal, CEIP Port, CEIP Graüll, Colegio María Inmaculada, CEIP Vicent Tena

Se imparten varios talleres al alumnado de los diferentes centros de Infantil y Primaria de Xàbia. "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género" se imparte en las aulas de 3º de Primaria y "COE y DUCA, investigan los cuidados" en 1º de primaria. Mediante cuentos y dinámicas, el alumnado aprende con COE Y DUCA que todas y todos podemos hacer de todo.

Programas de los talleres:

- CEIP Graüll: <http://extension.uned.es/actividad/21089&codigo=CYDT>
- Colegio María Inmaculada: <http://extension.uned.es/actividad/21093&codigo=CYPD>
- CEIP Vicente Tena: <http://extension.uned.es/actividad/21090&codigo=CYDG>
- CEIP Port: <http://extension.uned.es/actividad/21092&codigo=CYDG>
- CEIP Arenal: <http://extension.uned.es/actividad/21091&codigo=CYDV>
- CEIP Trenc d'Alba: <https://extension.uned.es/actividad/21087&codigo=CYD>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Disney Women World"

CEIP Benicadim de Beniarbeig - Octubre 2019

A través del análisis de los cuentos clásicos de Disney, el alumnado fue capaz de localizar los estereotipos de género marcados en los cuentos. También observamos la evolución de las protagonistas de los cuentos Disney desde los cuentos más antiguos a los más actuales. A través de secuencias, fotogramas y canciones, el alumnado descubrió los sesgos de género y reflexionó sobre cómo influyen en las personas y la importancia de deconstruirlos. Los cuentos, películas y dinámicas estaban adaptadas a las diferentes edades del alumnado.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/20908&codigo=TWV>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Disney Women World"

CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Octubre 2019

En 1º, 2º y 3º de primaria trabajamos los cuentos Disney, reflexionando sobre el papel que le otorgan los cuentos clásicos a chicos y chicas y cómo van evolucionando dichos roles hasta el día de hoy. Se terminó el taller con la dinámica "¿Cómo es tu príncipe o princesa del siglo XXI?"

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/20887&codigo=DWW>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Nuevas Masculinidades"

IES L'Arabi de Alfàs del Pi - Abril/Mayo 2019

Taller de construcción y deconstrucción de los roles y estereotipos hegemónicos que definen la masculinidad. A partir de dinámicas se profundizó en el trabajo personal individual de los/las participantes para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarnos. Se buscó entender e identificar el ideal de aquello que acotamos por masculino tradicional, identificando qué valores, actitudes y situaciones están dificultando la incorporación de los hombres y las mujeres ante la idea de igualdad y las prácticas que se construyen desde un ideal masculino.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/19662&codigo=TDNML>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "¿Dónde están y qué ven COE y DUCA?"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Mayo 2019

El proyecto enmarca una intervención coeducativa desde edades tempranas. Va dirigido a los ciclos de Educación Infantil y Primaria. Las actividades dirigidas a Educación Infantil: tienen el objetivo prioritario de romper los estereotipos de género asociados a los juguetes. Para la etapa de los primeros ciclos de primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los/las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género en las tareas del hogar, en los cuidados o en los medios de comunicación. En el último ciclo de primaria se trabajó la diversidad afectivo-sexual, dando valor al respeto hacia todas las personas.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/19663&codigo=MDARL>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA"
Xàbia - Noviembre 2018
CEIP Trenc d'Alba, CEIP Arenal, CEIP Port, CEIP Graüll, Colegio María Inmaculada, CEIP Vicent Tena

Se imparten varios talleres al alumnado de los diferentes centros de Infantil y Primaria de Xàbia. "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género" se imparte en las aulas de 3º de Primaria y "COE y DUCA, investigan los cuidados" en 1º de primaria. Mediante cuentos y dinámicas, el alumnado aprende con COE Y DUCA que todas y todos podemos hacer de todo.

Programas de los talleres:

- CEIP Arenal: <http://extension.uned.es/actividad/18368&codigo=CYDC>
- CEIP Port: <http://extension.uned.es/actividad/18369&codigo=CYDC>
- CEIP Graüll: <http://extension.uned.es/actividad/18370&codigo=CYDC>
- CEIP Vicente Tena: <http://extension.uned.es/actividad/18385&codigo=CYDC>
- Colegio Mº Inmaculada: <http://extension.uned.es/actividad/18384&codigo=CYDC>
- CEIP Trenc d'Alba: <http://extension.uned.es/actividad/18367&codigo=CYDC>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA"
CEIP Benicadim de Beniarbeig - Octubre 2018

El proyecto enmarca una intervención coeducativa desde edades tempranas. Para la etapa de los primeros ciclos de primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los/las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género en las tareas del hogar, en los cuidados o en los medios de comunicación. En el último ciclo de primaria se trabajó la diversidad afectivo-sexual, dando valor al respeto hacia todas las personas.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18156&codigo=CYD>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Nuevas masculinidades"
IES L'Arabí de l'Alfàs del Pi - Noviembre 2018

Taller impartido al alumnado de primero y segundo de la ESO, de construcción y deconstrucción de los roles

y estereotipos hegemónicos que definen la masculinidad. A partir de dinámicas se profundizó en el trabajo personal individual de los/las participantes para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarnos. Se buscó entender e identificar el ideal de aquello que acotamos por masculino tradicional, identificando que valores, actitudes y situaciones están dificultando la incorporación de los hombres y las mujeres ante la idea de igualdad y las prácticas que se construyen desde un ideal masculino.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18353&codigo=TDNMP>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Nuevas masculinidades"
IES Pedreguer - Octubre 2018

Taller impartido al alumnado de segundo de la ESO, de construcción y deconstrucción de los roles y estereotipos hegemónicos que definen la masculinidad. A partir de dinámicas se profundizó en el trabajo personal individual de los/las participantes para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarnos. Se buscó entender e identificar el ideal de aquello que acotamos por masculino tradicional, identificando que valores, actitudes y situaciones están dificultando la incorporación de los hombres y las mujeres ante la idea de igualdad y las prácticas que se construyen desde un ideal masculino.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18127&codigo=TDNMX>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "La Escuela de la Igualdad"
CEIP Segària del Verger - Octubre 2018

Durante varios días "La escuela de la Igualdad" se asentó en el CEIP, realizando durante toda la jornada lectiva, una serie de actividades adaptadas a la edad del alumnado en promoción de la Igualdad entre niñas y niños. En 1º, 2º y 3º de primaria se contaron las aventuras de "Tarzana" de María del Mar Quirós y Mª Angeles García, trabajando la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos. Tras la lectura de los cuentos, se realizaron dinámicas en el aula para afianzar todo lo aprendido.

En los cursos de 4º, 5º y 6º de primaria a través de la técnica de dramatización o role-playing, el alumnado tuvo que interpretar situaciones cotidianas en las que participan todos los miembros de la familia. Mediante la representación del role-playing, se potenció el pensamiento y la actitud crítica del alumnado para cambiar aquellos roles estereotipados y reconducirlos a alternativas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18128&codigo=EDLI>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "La Escuela de la Igualdad"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Octubre 2018

Durante varios días "La escuela de la Igualdad" se asentó en el CEIP, realizando durante toda la jornada lectiva, una serie de actividades adaptadas a la edad del alumnado en promoción de la Igualdad entre niñas y niños. En 1º, 2º y 3º de primaria se contaron las aventuras de "Tarzana" de María del Mar Quirós y Mª Ángeles García, trabajando la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos. Tras la lectura de los cuentos, se realizaron dinámicas en el aula para afianzar todo lo aprendido.

En los cursos de 4º, 5º y 6º de primaria a través de la técnica de dramatización o role-playing, el alumnado tuvo que interpretar situaciones cotidianas en las que participan todos los miembros de la familia. Mediante la representación del role-playing, se potenció el pensamiento y la actitud crítica del alumnado para cambiar aquellos roles estereotipados y reconducirlos a alternativas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18129&codigo=EDLI>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "La Escuela de la Igualdad" CEIP Ausias March dels Poblets - Septiembre 2018
--

Durante varios días "La escuela de la Igualdad" se asentó en el CEIP, realizando durante toda la jornada lectiva, una serie de actividades adaptadas a la edad del alumnado en promoción de la Igualdad entre niñas y niños. En 1º, 2º y 3º de primaria se contaron las aventuras de "Tarzana" de María del Mar Quirós y Mª Angeles García, trabajando la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos. Tras la lectura de los cuentos, se realizaron dinámicas en el aula para afianzar todo lo aprendido.

En los cursos de 4º, 5º y 6º de primaria a través de la técnica de dramatización o role-playing, el alumnado tuvo que interpretar situaciones cotidianas en las que participan todos los miembros de la familia. Mediante la representación del role-playing, se potenció el pensamiento y la actitud crítica del alumnado para cambiar aquellos roles estereotipados y reconducirlos a alternativas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18125&codigo=EYQV>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Nuevas masculinidades" Xàbia - Marzo 2018
--

Taller realizado en el Centro Social de Xàbia en el que se profundiza, a través de diferentes dinámicas, en el trabajo personal individual de los/las participantes para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarnos. Cada vez menos hombres se ajustan al modelo masculino tradicional. De este modo, es necesario conocer los cambios, las realidades y una visión alternativa en comparación con las concepciones tradicionales sobre las que hemos y estamos, en muchos ámbitos, todavía viviendo.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/16529&codigo=TDNML>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Nuevas masculinidades" IES L'Arabí de l'Alfàs del Pi - Noviembre 2017
--

El Observatorio de Igualdad UNED Dénia, impartió en noviembre varios talleres sobre "Nuevas masculinidades" dirigido al alumnado de secundaria del IES L'Arabí de l'Alfàs del Pi.

Dolores Martínez y Marcos García fueron las personas encargadas de realizar estos talleres, cuyo objetivo principal es contribuir a la prevención de la Violencia de Género en la adolescencia poniendo la mirada en el rol masculino, visibilizando otra forma de ser hombre no vinculada a la violencia y que favorezca las relaciones basadas en la igualdad, la libertad y el respeto. En los talleres, en los que participaron más de 300 jóvenes de 2º y 3º de ESO, se llevaron a cabo varias dinámicas, en las que se profundizó en el trabajo personal individual para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarse.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15629>

CURSOS Y ACTIVIDADES Taller: "La Escuela de la Igualdad" CEIP Benicadim de Beniarbeig - Noviembre 2017

Proyecto "La Escuela de la Igualdad", realizado por el Observatorio de Igualdad de UNED Dénia en Beniarbeig, en el que se trabajaron los estereotipos de género y se fomentó la igualdad real entre niños y niñas a través de dinámicas coeducativas. Durante varios días, se realizaron una serie de actividades, "Cuentacuentos por la igualdad", dirigidos a 1º, 2º y 3º de primaria, y el taller "Co-responsabilízate", para niños y niñas de 4º, 5º y 6º de primaria. Además, se organizaron juegos cooperativos, adaptados a la edad de cada estudiante y con el objetivo de fomentar la interrelación entre niñas y niños.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15204>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "¿Dónde están y qué ven COE y DUCA?"
CEIP Segària del Verger - Octubre 2017

El proyecto enmarca una intervención coeducativa desde edades tempranas. Va dirigido a los ciclos de Educación Infantil y Primaria. Las actividades dirigidas a Educación Infantil: tienen el objetivo prioritario de romper los estereotipos de género asociados a los juguetes. Para la etapa de los primeros ciclos de primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los/las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género en las tareas del hogar, en los cuidados o en los medios de comunicación. En el último ciclo de primaria se trabajó la diversidad afectivo-sexual, dando valor al respeto hacia todas las personas.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/15186&codigo=EYQV>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "¿Dónde están y qué ven COE y DUCA?"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Septiembre 2017

El proyecto enmarca una intervención coeducativa desde edades tempranas. Va dirigido a los ciclos de Educación Infantil y Primaria. Las actividades dirigidas a Educación Infantil: tienen el objetivo prioritario de romper los estereotipos de género asociados a los juguetes. Para la etapa de los primeros ciclos de primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los/las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género en las tareas del hogar, en los cuidados o en los medios de comunicación. En el último ciclo de primaria se trabajó la diversidad afectivo-sexual, dando valor al respeto hacia todas las personas.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14898>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: ¿Dónde están y qué ven COE y DUCA?
Pedreguer - Septiembre 2017
CEIP l'Alfàs, CEIP El Trinquet

El proyecto enmarca una intervención coeducativa desde edades tempranas. Va dirigido a los ciclos de Educación Infantil y Primaria. Las actividades dirigidas a Educación Infantil: tienen el objetivo prioritario de romper los estereotipos de género asociados a los juguetes. Para la etapa de los primeros ciclos de primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los/las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género en las tareas del hogar, en los cuidados o en los medios de comunicación. En el último ciclo de primaria se trabajó la diversidad

afectivo-sexual, dando valor al respeto hacia todas las personas.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14897>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Nuevas masculinidades: repensando las relaciones de género en masculino plural" Xàbia - Marzo 2017

Taller realizado en el Centro Social de Xàbia en el que se profundiza, a través de diferentes dinámicas, en el trabajo personal individual de los/las participantes para comprender mejor las diferentes formas de existir y relacionarnos. Cada vez menos hombres se ajustan al modelo masculino tradicional. De este modo, es necesario conocer los cambios, las realidades y una visión alternativa en comparación con las concepciones tradicionales sobre las que hemos y estamos, en muchos ámbitos, todavía viviendo.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13876>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "COE y DUCA" Xàbia - Noviembre 2016 CEIP Graüll, CEIP Vicente Tena, CEIP Arenal, Colegio María Inmaculada, CEIP Trenc d'Alba, CEIP Port

Se imparten varios talleres al alumnado de los diferentes centros de Infantil y Primaria de Xàbia. "COE y DUCA, desmontan estereotipos de género" se imparte en las aulas de 3º de Primaria y "COE y DUCA, investigan los cuidados" en 1º de primaria. Mediante cuentos y dinámicas, el alumnado aprende con COE Y DUCA que todas y todos podemos hacer de todo.

Programas de los talleres:

- CEIP Graüll: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13289>
- CEIP Vicente Tena: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13290>
- CEIP Arenal: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13291>
- Colegio Mª Inmaculada: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13292>
- CEIP Trenc d'Alba: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13296>
- CEIP Port: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13297>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "COE y DUCA" CEIP Benicadim de Beniarbeig - Noviembre 2016
--

Las actividades dirigidas a Educación Infantil: tienen el objetivo prioritario de romper los estereotipos de género asociados a los juguetes. Para la etapa de los primeros ciclos de primaria, COE y DUCA realizan una recopilación de dinámicas acordes a las edades del alumnado, donde el objetivo principal será que los/las menores logren localizar y desterrar los estereotipos de género en las tareas del hogar, en los cuidados o en los medios de comunicación. En el último ciclo de primaria se trabajó la diversidad afectivo-sexual, dando valor al respeto hacia todas las personas.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13047>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Disney Women World"
--

A través del análisis de los cuentos clásicos de Disney, el alumnado fue capaz de localizar los estereotipos de género marcados en los cuentos. También observamos la evolución de las protagonistas de los cuentos Disney desde los cuentos más antiguos a los más actuales. A través de secuencias, fotogramas y canciones, el alumnado descubrió los sesgos de género y reflexionó sobre cómo influyen en las personas y la importancia de deconstruirlos. Los cuentos, películas y dinámicas estaban adaptadas a las diferentes edades del alumnado.

Programas de los talleres:

- CEIP Graüll: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13300>
- Colegio María Inmaculada: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13303>
- CEIP Vicente Tena: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13304>
- CEIP Arenal: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13305>
- CEIP Trenc d'Alba: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13306>
- CEIP Port: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13307>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Disney Women World"

CEIP Benicadim de Beniarbeig – Septiembre 2016

A través del análisis de los cuentos clásicos de Disney, el alumnado fue capaz de localizar los estereotipos de género marcados en los cuentos. También observamos la evolución de las protagonistas de los cuentos Disney desde los cuentos más antiguos a los más actuales. A través de secuencias, fotogramas y canciones, el alumnado descubrió los sesgos de género y reflexionó sobre cómo influyen en las personas y la importancia de deconstruirlos. Los cuentos, películas y dinámicas estaban adaptadas a las diferentes edades del alumnado.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13046>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "Nuevas masculinidades"

Xàbia - Marzo 2016

Taller realizado en el Centro Social de Xàbia en el que se analizaron aquellas partes de la estructura social dominadas por un sistema patriarcal masculino al objeto de ir más allá de determinados estereotipos que provocan una involución perjudicial en cuanto a los derechos y costumbres de la sociedad. Durante la sesión se manifestó la necesidad de que el hombre cambie determinadas actitudes para crear una sociedad más equilibrada en cuanto a las relaciones entre ambos géneros y a nivel no solo personal y familiar, sino también entre instituciones países y regiones.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/11458&codigo=C8DMD>

CURSOS Y ACTIVIDADES

CINE FORUM: "En tierra de hombres" y "Pequeña Miss Sunshine"

Dénia - Marzo 2016

El Ayuntamiento de Dénia y la UNED de Dénia celebraron, dentro de la programación en conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2016, dos sesiones de cinefórum para jóvenes y adolescentes. La primera tuvo lugar el 10 de marzo, con la proyección de "En tierra de hombres" y posterior debate moderado por profesionales en materia de igualdad del Observatorio de Igualdad UNED Dénia y una segunda proyección se realizó el 15 de marzo sobre la temática que plantea la película "Little Miss Sunshine". Dirigidos a estudiantes de bachillerato y ciclos formativos de todos los centros educativos de Dénia.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/11451&codigo=C8DMD>

CURSOS Y ACTIVIDADES
CINE FORUM: "La sonrisa de la Mona Lisa" y "Las mujeres de verdad tienen curvas"
Dénia - Marzo 2015

Proyección de las películas "La sonrisa de la Mona Lisa" y "Las mujeres de verdad tienen curvas" a estudiantes de 4º de ESO del Colegio Paidos, el IES Chabás y el IES Maria Ibars. Con esta implicación de los sectores jóvenes de nuestra sociedad, se intenta conseguir una mayor concienciación sobre la igualdad de género.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/9193&codigo=NUEV>

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/676-jornadas-por-la-igualdad-2015>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Disney Women World"
Xàbia - Noviembre/Diciembre 2015

C.P. Vicente Tena, C.P. Trec d'Alba, Colegio María Inmaculada, C.P. Port de Xàbia, C. P. Arenal

A través del análisis de los cuentos clásicos de Disney, el alumnado fue capaz de localizar los estereotipos de género marcados en los cuentos. También observamos la evolución de las protagonistas de los cuentos Disney desde los cuentos más antiguos a los más actuales. A través de secuencias, fotogramas y canciones, el alumnado descubrió los sesgos de género y reflexionó sobre cómo influyen en las personas y la importancia de deconstruirlos. Los cuentos, películas y dinámicas estaban adaptadas a las diferentes edades del alumnado.

Programa de los talleres: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/11055>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Disney Women World"
Pedreguer- Octubre 2015

C.P. L'Alfàs, C.P. Trinquet

A través del análisis de los cuentos clásicos de Disney, el alumnado fue capaz de localizar los estereotipos de género marcados en los cuentos. También observamos la evolución de las protagonistas de los cuentos Disney desde los cuentos más antiguos a los más actuales. A través de secuencias, fotogramas y canciones, el alumnado descubrió los sesgos de género y reflexionó sobre cómo influyen en las personas y la importancia de deconstruirlos. Los cuentos, películas y dinámicas estaban adaptadas a las diferentes edades del alumnado.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/10599&codigo=DWWP>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Disney Women World"
CEIP Hispanidad de Orba- Octubre 2015

A través del análisis de los cuentos clásicos de Disney, el alumnado fue capaz de localizar los estereotipos de género marcados en los cuentos. También observamos la evolución de las protagonistas de los cuentos Disney desde los cuentos más antiguos a los más actuales. A través de secuencias, fotogramas y canciones, el alumnado descubrió los sesgos de género y reflexionó sobre cómo influyen en las personas y la importancia de deconstruirlos. Los cuentos, películas y dinámicas estaban adaptadas a las diferentes edades del alumnado.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/10738&codigo=DWWP>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Oliver Button es una nena"
CEIP Benicadim de Beniarbeig – Octubre 2015

A partir de la lectura del cuento de "Oliver Button es una nena", se realizaron una serie de dinámicas asociadas al cuento en la que niñas y niños aprenden que todas las personas podemos hacer aquello que nos guste y respetar siempre a los/as demás. Igual que Oliver Button, no es necesario ser una niña para bailar. Todas y todos podemos hacer de todo.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/10500&codigo=OBUN>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Oliver Button es una nena"
Xàbia – Noviembre 2014
CEIP Graull Xàbia, CEIP Trenc D'Alba, Colegio María Inmaculada, CEIP Vicente Tena, CEIP Port, CEIP Arenal

A partir de la lectura del cuento de "Oliver Button es una nena", se realizaron una serie de dinámicas asociadas al cuento en la que niñas y niños aprenden que todas las personas podemos hacer aquello que nos guste y respetar siempre a los/as demás. Igual que Oliver Button, no es necesario ser una niña para bailar. Todas y todos podemos hacer de todo.

Programa de los talleres:

- CEIP Graüll: <https://extension.uned.es/actividad/8436&codigo=OBUN>
- Colegio María Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/8437&codigo=OBUN>
- CEIP Vicente Tena: <https://extension.uned.es/actividad/8438&codigo=OBUN>
- CEIP Arenal: <https://extension.uned.es/actividad/8364&codigo=OBUN>
- CEIP Trenc d'Alba: <https://extension.uned.es/actividad/8435&codigo=OBUN>
- CEIP Port: <https://extension.uned.es/actividad/8439&codigo=OBUN>
-

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Oliver Button es una nena"
CEIP Hispanidad de Orba – Octubre 2014

A partir de la lectura del cuento de "Oliver Button es una nena", se realizaron una serie de dinámicas asociadas al cuento en la que niñas y niños aprenden que todas las personas podemos hacer aquello que nos guste y respetar siempre a los/as demás. Igual que Oliver Button, no es necesario ser una niña para bailar. Todas y todos podemos hacer de todo.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/8206&codigo=OBUN>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Oliver Button es una nena"
Pedreguer- Octubre 2014

CEIP Trinquet, CEIP L'Alfàs

A partir de la lectura del cuento de "Oliver Button es una nena", se realizaron una serie de dinámicas asociadas al cuento en la que niñas y niños aprenden que todas las personas podemos hacer aquello que nos guste y respetar siempre a los/as demás. Igual que Oliver Button, no es necesario ser una niña para bailar. Todas y todos podemos hacer de todo.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/8204&codigo=OBUN>

Violencia de género

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos amor romántico"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Febrero 2023

El objetivo de este taller es identificar cuáles son los mitos del amor romántico más interiorizados en los y las pre adolescentes de sexto de primaria, para poder desmontarlos. Se analizaron canciones, películas, imágenes y textos actuales a fin de fomentar una actitud crítica hacia todo aquello que sostenga y fomente formas de relación tóxicas o dinámicas de malos tratos.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24187&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
Xàbia - Noviembre 2022

IES Antoni Llidó, IES La Mar

Taller dirigido al alumnado de tercero de la ESO y FPB, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programas de los talleres:

- IES Antoni Llidó: <https://extension.uned.es/actividad/29359&codigo=EMDAR>
- IES La Mar: <https://extension.uned.es/actividad/29375&codigo=LMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Deconstruyendo el mito del amor romántico"
Ondara - Diciembre 2021

Taller realizado en la Casa de Cultura de Ondara sobre las actividades realizadas por el Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia, en la que cobran protagonismo los talleres realizados sobre el mito del amor romántico. Se explicó la importancia de trabajar en la identificación y la desconstrucción de estos mitos desde edades tempranas, ya que nos ayuda desmitificar muchas de las creencias sobre el amor y a adoptar unas herramientas claves para construir relaciones sanas.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26057&codigo=DEMDA>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
Xàbia - Noviembre 2021

IES Antoni Llidó

Taller sobre el mito del amor romántico en el que el alumnado aprende cuáles son los mitos del amor romántico, así como a identificarlos en los medios de comunicación. El taller se realiza al alumnado de FP Básica, quienes se encuentran en pleno desarrollo de su personalidad y empiezan a tener relaciones afectivo-sexuales. Este taller les ayudó a desmitificar muchas de las creencias sobre el amor y a adoptar unas herramientas claves para construir relaciones sanas.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26044&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos amor romántico"
IES Xébic de Ondara – Febrero 2021

Taller sobre el mito del amor romántico en el que el alumnado aprende cuáles son los Mitos del amor romántico, así como a identificarlos en los medios de comunicación. El taller se realiza al alumnado de 4º de la ESO, PMAR FP Básica, quienes se encuentran en pleno desarrollo de su personalidad y empiezan a tener relaciones afectivo-sexuales. Este taller les ayudó a desmitificar muchas de las creencias sobre el amor y a adoptar unas herramientas claves para construir relaciones sanas.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24088&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER. "El mito del amor romántico"
Xàbia - Noviembre 2020

IES Antonio Llidó, Colegio María Inmaculada

Taller dirigido al alumnado de tercero de la ESO y FPB, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programas de los talleres:

- Colegio María Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/23678&codigo=EMDAR>
- IES Antoni Llidó: <https://extension.uned.es/actividad/23689&codigo=EMDAR>
-

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER. "El mito del amor romántico"
IES Xebic de Ondara - Octubre 2020

Taller sobre el mito del amor romántico en el que el alumnado aprende cuáles son los Mitos del amor romántico, así como a identificarlos en los medios de comunicación. El taller se realiza al alumnado de 4º de la ESO, quienes se encuentran en pleno desarrollo de su personalidad y empiezan a tener relaciones afectivo-sexuales. Este taller les ayudó a desmitificar muchas de las creencias sobre el amor y a adoptar unas herramientas claves para construir relaciones sanas.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/24648&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
GINCANA: "Apostamos por la no violencia"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Octubre 2020

Se trata de una gincana coeducativa, que contribuye a prevenir situaciones de discriminación sexista. Se realizaron juegos cooperativos donde niñas y niños, de todas las edades de primaria, a través de diferentes pruebas comprendieron que todas y todos podemos hacer todo aquello que nos propongamos, identificaron y desmontaron estereotipos relacionados con el género y tomaron conciencia de los beneficios de la igualdad en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Programa de la gincana: <https://extension.uned.es/actividad/23316&codigo=GPLN>

CURSOS Y ACTIVIDADES
GINCANA: "Apostamos por la no violencia"
CEIP Benicadim - Septiembre 2020

Se trata de una gincana coeducativa, que contribuye a prevenir situaciones de discriminación sexista. Se realizaron juegos cooperativos donde niñas y niños, de todas las edades de primaria, a través de diferentes pruebas comprendieron que todas y todos podemos hacer todo aquello que nos propongamos, identificaron y desmontaron estereotipos relacionados con el género y tomaron conciencia de los beneficios de la igualdad en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Programa de la gincana: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/23178>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Febrero 2020

El objetivo de este taller es identificar cuáles son los mitos del amor romántico más interiorizados en los y las preadolescentes de sexto de primaria, para poder desmontarlos. Se analizaron canciones, películas, imágenes y textos actuales a fin de fomentar una actitud crítica hacia todo aquello que sostenga y fomente formas de relación tóxicas o dinámicas de malos tratos.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/21508&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
Xàbia - Noviembre 2019

IES Antonio Llidó, IES N°1, Colegio María Inmaculada

Taller dirigido al alumnado de tercero de la ESO y FPB, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programas de los talleres:

- IES Antoni Llidó: <http://extension.uned.es/actividad/21099&codigo=EMDAR>
- IES N°1: <https://extension.uned.es/actividad/21098&codigo=EMDAR>
- Colegio María Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/21095&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Junio 2019

Taller dirigido al alumnado de sexto de primaria donde se trabajó la influencia de los medios de comunicación en la asunción de roles de género en las relaciones de pareja. Cómo las series, dibujos animados, programas y películas influyen en la construcción de la propia identidad de alumnas y alumnos, que de manera inconsciente (en esas edades) reproducen en la vida real actitudes y patrones que pueden desencadenar en relaciones tóxicas (celos, posesión, media naranja, el amor eterno, el poder del amor...). Mediante este taller se fomentó el pensamiento crítico y se dieron las herramientas adecuadas para que el alumnado sea capaz de detectar en películas, series...actitudes sexistas que no benefician, para nada, a las relaciones de pareja.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/19935&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
IES Xebic de Ondara - Junio 2019

Taller dirigido al alumnado de segundo y tercero de la ESO, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/19936&codigo=EMDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
IES L'Arabí de l'Alfàs del Pi - Mayo 2019

Taller dirigido al alumnado de tercero de la ESO, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian

aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/19663&codigo=MDARL>

CURSOS Y ACTIVIDADES
CINE-FORUM: "Prevención de la Violencia de Género"
IES L'Arabí de l'Alfàs del Pi - Enero 2019

Taller dirigido al alumnado de Bachiller, FPB y CFGM en el que se proyectó el cortometraje "Un altre cop meva" y la entrevista realizada a jóvenes en la que se les pregunta por aspectos relacionados con las relaciones de pareja y la violencia de género realizada por la Junta de Extremadura y el Instituto de la Mujer. Tras las proyecciones se llevó a cabo un debate para reflexionar sobre los temas abordados en el material audiovisual.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/18674&codigo=CALV>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
IES L'Arabí de l'Alfàs del Pi - Enero 2019

Taller dirigido al alumnado de tercero y cuarto de la ESO, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/18674&codigo=CALV>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
IES L'Arabí de l'Alfàs del Pi - Octubre/Noviembre 2018

Taller dirigido al alumnado de tercero y cuarto de la ESO y FPB, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18191&codigo=MDARP>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
IES Pedreguer - Octubre 2018

Taller dirigido al alumnado de segundo de la ESO, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción

de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/18135&codigo=MDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Los mitos del amor romántico" Xàbia - Noviembre 2018 IES N°1, IES Antoni Llidó, Colegio COLEGIO MARÍAM^a Inmaculada

Taller dirigido al alumnado de tercero de la ESO y FPB , en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programas de los talleres:

- IES N°1: <http://extension.uned.es/actividad/18390&codigo=MDAR>
- IES Antoni Llidó: <https://extension.uned.es/actividad/18387&codigo=MDAR>
- Colegio María Inmaculada: <https://extension.uned.es/actividad/18388&codigo=MDAR>

CURSOS Y ACTIVIDADES CINEFORUM: "No a la Violencia de Género" Alcoleja - Julio/Agosto 2017

Aprovechando las vacaciones del público infantil y juvenil se realizó un cine-forum en el municipio de Alcoleja, donde tras las películas se realizaba un debate sobre el contenido de las mismas. El objeto del proyecto es desarrollar actuaciones encaminadas a promover la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como las dirigidas a la prevención y erradicación de la Violencia de Género. Las películas proyectadas para el público infantil fueron: "Zootrópolis" y "Maléfica". Y para el público juvenil: "Te doy mis ojos" y "Dieta Mediterránea".

Programa de los talleres: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/14861>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLERES: "Y tú... ¿qué haces contra la violencia?" Xàbia - Noviembre 2017
--

La UNED de Dénia realizó dos talleres en el Centro Social de Xàbia bajo el título "y tú... ¿qué haces contra la violencia?", dentro de la campaña "SOS Violència. Tots/es som part de la solució", puesta en marcha por el Ayuntamiento de Xàbia para conmemorar el 25 de noviembre, día Internacional contra de la violencia contra las mujeres. El objetivo de estos talleres fue invitar a la acción, con el fin de que no nos quedemos impasibles ante actitudes o situaciones de Violencia de Género que podamos percibir en nuestro entorno. La implicación por parte de toda la sociedad es fundamental para erradicar la Violencia de Género.

Programa de los talleres: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15622>

CURSOS Y ACTIVIDADES “Campaña de concienciación contra la Violencia de Género” Dénia – Octubre/Noviembre 2016
--

El Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia, con motivo del 25 de Noviembre llevó a cabo una campaña de sensibilización para luchar contra la Violencia de Género. Durante todo el mes de noviembre se llevaron a cabo una serie de acciones concretas para incidir especialmente en la educación como pilar para erradicar una lacra que continúa estando muy presente en la sociedad.

Dentro de esta campaña de concienciación la UNED de Dénia lanzó el “Árbol de la No Violencia”, donde todas las personas asistentes a las diferentes actividades pudieron dejar estampada de algún color su huella digital como muestra de su compromiso contra la Violencia de Género. Con esta acción se pretendió visualizar esta problemática y mentalizar, sobre todo, a la juventud sobre la necesidad de ponerle freno a la violencia contra las mujeres.

Programa de las actividades: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13075>

CURSOS Y ACTIVIDADES
Cine fórum: “El orden de las cosas” y “Hasta cuándo”
Noviembre/Diciembre 2016

Cinefórum para estudiantes de cuarto de la ESO en el que participaron los IES Número 3, Historiador Chabás, María Ibarras y el colegio Alfa y Omega. El primer corto que se proyectó fue “El orden de las cosas”, un trabajo que fue nominado a los premios Goya en 2011 y que sirvió como metáfora sobre todo lo que representa la Violencia de Género para la víctima, el agresor, la familia y la sociedad. El segundo audiovisual, titulado “Hasta cuándo”, tuvo un carácter más impactante al objeto de generar una mayor respuesta en el alumnado, que tras ambas proyecciones participaron en un debate abierto.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13311>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: “Los mitos del amor romántico”
Xàbia – Noviembre 2016

IES nº1, IES Antoni Llidó, Colegio María Inmaculada

Taller dirigido al alumnado de tercero de la ESO y FPB, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programas de los talleres:

- IES Nº1: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13308>
- Colegio M^o Inmaculada: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13309>
- IES Antoni Llidó: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13310>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: “Autodefensa personal femenina”
Dénia - Marzo 2016

En el marco de las actividades organizadas en conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2016, se desarrolló este taller de defensa personal femenina, en el que se mostraron una gran variedad de pautas, que nos servirán para resolver, de manera efectiva, cualquiera de las distintas formas de agresión que pudiera sufrir cualquier persona en circunstancias de precariedad física ante otras.

Programa de las actividades:

<http://extension.uned.es/actividad/11451&codigo=C8DMD>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: “Los mitos del amor romántico”
Xàbia – Diciembre 2015

IES nº1, IES Antoni Llidó

Taller dirigido al alumnado de tercero de la ESO y FPB, en el que a través de diferentes dinámicas se evidencian aspectos del imaginario que poseen los y las adolescentes en torno al amor romántico, las relaciones de pareja y la sexualidad. El objetivo de este taller es deconstruir mitos del amor romántico y fomentar la construcción de relaciones sanas, libres de violencia. El alumnado, de forma participativa, identifica, analiza y reflexiona sobre conductas habituales en las relaciones de pareja que pueden fomentar relaciones tóxicas y derivar en Violencia de Género.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/11064>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Los mitos del amor romántico"
IES Nº1 de Xàbia – Diciembre 2014

Los mitos de la "media naranja", la fidelidad, la "exclusividad", los "celos", la "pasión eterna"...hacen que sea necesario revisar el concepto "amor" en los/as adolescentes por ser el punto de partida de las relaciones de pareja y/o los primeros enamoramientos, siendo indispensable utilizar la estrategia de la coeducación entre los/as jóvenes en pro de relaciones afectivo-sexuales sanas.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/8621&codigo=EMDAR>

Habilidades Sociales y prevención de conductas adictivas

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales II"
Dénia – Febrero/Marzo 2023

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio Scientia de Dénia.

Segunda sesión de los talleres de HHSS, organizados por la UPCCA de Dénia e impartidos por la UNED de Dénia en todos los centros educativos de primaria del municipio. A través de diferentes dinámicas el alumnado aprende el significado del respeto. En esta segunda sesión se trabajaron aspectos como las habilidades de comunicación, la asertividad y la toma de decisiones. Dirigidos al alumnado de 4º y 6º de primaria.

Programas de los talleres:

- CEIP Montgó: <https://extension.uned.es/actividad/30815&codigo=TDHSI>
- Colegio Scientia: <https://extension.uned.es/actividad/30819&codigo=TDHSI>
- CEIP Cervantes: <https://extension.uned.es/actividad/30821&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <https://extension.uned.es/actividad/30825&codigo=TDHSI>
- Colegio Alfa y Omega: <https://extension.uned.es/actividad/30799&codigo=TDHSI>
- CEIP Pou de la Muntanya: <https://extension.uned.es/actividad/30827&codigo=TDHSI>
- CEIP La Xara: <https://extension.uned.es/actividad/30795&codigo=TDHSI>
- Colegio Hermanos Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/30797&codigo=TDHSI>

Noticia en la web en el M.I. Ayuntamiento de Dénia: <https://www.denia.com/finaliza-con-exito-el-taller-de-habilidades-sociales-en-11-centros-educativos-de-denia-la-xara-y-jesus-pobre/>

AULA PAC IES ANTONI LLIDÓ XÀBIA
"Habilidades Sociales"
Xàbia – Septiembre 2021/Actualidad

La asignatura de habilidades sociales se imparte una vez a la semana y tienen una duración de dos horas. Las imparte Miguel Ángel Martínez Ramos, miembro del Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia. El objetivo es que el alumnado adquiera, desarrolle y/o mejore las competencias relacionadas con las habilidades sociales, aportándoles herramientas que les permitan tener una adecuada interacción en diferentes contextos sociales, así como que le faciliten el control del comportamiento en diferentes situaciones en las que se pueda encontrar a lo largo de la vida. Que el alumnado, a través de diferentes dinámicas, trabaje habilidades sociales para el manejo de las relaciones tanto con iguales como con otras personas; así como la gestión de situaciones conflictivas.

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Violencia Digital"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Febrero 2023

El taller de violencia digital, está dirigido al alumnado del último ciclo de Educación Primaria. A través de juegos participativos, en este caso de un "Scape Room", se mostró al alumnado los diferentes tipos de violencia digital, a la que están expuestos/as por ser menores de edad, como puede ser el caso de cyberbullying, happy slapping o grooming..., así como las medidas que se deben tomar para prevenir este tipo de violencia.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/29795&codigo=D2>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Decide por ti mism@"
IES Xebic de Ondara Diciembre 2022

Taller dirigido a segundo de la ESO de prevención del consumo del alcohol. Se trata de un taller dinámico grupal en el que a través de la técnica de role playing, el alumnado recreó y reprodujo situaciones representativas de la adolescencia en la que se da y se normaliza el consumo de alcohol. Cada grupo representó la misma situación, pero con diferentes argumentos a la hora de enfrentarse a diferentes problemáticas. Tras la representación, el grupo clase, reflexionó sobre el papel que representó cada miembro del grupo y consensuó cuál era la solución más asertiva ante contextos en los que existe presión para el consumo de alcohol.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/29363&codigo=PTM>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales I"
Dénia – Octubre/Noviembre 2022
CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio Scientia de Dénia.

Primera sesión de los talleres de HHSS, organizado por la UPCCA de Dénia e impartidos por la UNED de Dénia, en todos los centros educativos de primaria del municipio. A través de diferentes dinámicas el alumnado trabajó la autoestima, autoconcepto y la empatía, aspectos fundamentales para adquirir habilidades sociales. Dirigidos al alumnado de 4º y 6º de primaria.

Programas de los talleres:

- CEIP Cervantes: <https://extension.uned.es/actividad/28763&codigo=TDHSI>
- CEIP Vessanes: <https://extension.uned.es/actividad/28753&codigo=TDHSI>
- CEIP La Xara: <https://extension.uned.es/actividad/28751&codigo=TDHSI>
- Colegio Paidos: <https://extension.uned.es/actividad/28752&codigo=TDHSI>
- CEIP Montgó: <https://extension.uned.es/actividad/28754&codigo=TDHSI>
- CEIP Pou de la Muntanya: <https://extension.uned.es/actividad/28755&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <https://extension.uned.es/actividad/28756&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/28761&codigo=TDHSI>
- CEIP Jesús Pobre: <https://extension.uned.es/actividad/28771&codigo=TDHSI>
- Colegio Scientia: <https://extension.uned.es/actividad/28772&codigo=TDHSI>
- Colegio Alfa y Omega: <https://extension.uned.es/actividad/28774&codigo=TDHSI>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Violencia Digital"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Marzo 2022

El taller de violencia digital, está dirigido al alumnado del último ciclo de Educación Primaria. A través de juegos participativos, en este caso de un "Scape Room", se mostró al alumnado los diferentes tipos de violencia digital, a la que están expuestos/as por ser menores de edad, como puede ser el caso de cyberbullying, happy slapping o grooming..., así como las medidas que se deben tomar para prevenir este tipo de violencia.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/26988&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales II"
Dénia - Marzo 2022

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Taller organizado por la UPCCA de Dénia, impartidos por la UNED de Dénia en todos los centros educativos de primaria del municipio. El objetivo del taller: promover, mejorar y desarrollar la competencia, capacidades y habilidades sociales del alumnado de 6º de primaria para aprender a relacionarse, autoafirmarse y hacer frente a las influencias y presiones del grupo, saber tomar las decisiones autónomas y responsables, así como mantener actividades positivas hacia la salud haciendo un uso del tiempo libre al servicio de actividades y relaciones de crecimiento y enriquecimiento personal y social.

Programa de los talleres:

- CEIP Cervantes: <https://extension.uned.es/actividad/26930&codigo=TDHSI>
- CEIP La Xara: <https://extension.uned.es/actividad/26942&codigo=TDHSI>
- CEIP Montgó: <https://extension.uned.es/actividad/21066&codigo=THSM>
- CEIP Pou de la Muntanya: <https://extension.uned.es/actividad/26931&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <https://extension.uned.es/actividad/26944&codigo=TDHSI>
- Colegio Paidos: <https://extension.uned.es/actividad/26941&codigo=TDHSI>
- CEIP Jesús Pobre: <https://extension.uned.es/actividad/26940&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Carmelitas: <https://extension.uned.es/actividad/26938&codigo=TDHSI>
- CEIP Vessanes: <https://extension.uned.es/actividad/26939&codigo=TDHSI>
- Colegio Alfa y Omega: <https://extension.uned.es/actividad/26937&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/26932&codigo=TDHSI>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales I"
Dénia - Noviembre 2021

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Talleres organizados por la UPCCA de Dénia para prevenir las conductas adictivas desde edades tempranas e impartidos por la UNED de Dénia. En la primera sesión se trabajan aspectos relacionados con la autoestima, autoconcepto y empatía. Se realizan estos talleres en esta edad porque están sujetos a un importante cambio en su propio proceso vital, y a punto de iniciarse en la enseñanza secundaria e incorporarse al instituto y se verán sujetos a nuevas amistades, influencias y presiones.

Programa de los talleres:

- CEIP Cervantes: <https://extension.uned.es/actividad/25945&codigo=TDHSI>
- CEIP La Xara: <https://extension.uned.es/actividad/25950&codigo=TDHSI>
- CEIP Montgó: <https://extension.uned.es/actividad/25948&codigo=TDHSI>
- CEIP Pou de la Muntanya: <https://extension.uned.es/actividad/25957&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <https://extension.uned.es/actividad/25947&codigo=TDHSI>
- Colegio Paidos: <https://extension.uned.es/actividad/25951&codigo=TDHSI>
- CEIP Jesús Pobre: <https://extension.uned.es/actividad/25954&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Carmelitas: <https://extension.uned.es/actividad/25949&codigo=TDHSI>
- CEIP Vessanes: <https://extension.uned.es/actividad/25952&codigo=TDHSI>
- Colegio Alfa y Omega: <https://extension.uned.es/actividad/25953&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/25959&codigo=TDHSI>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales II"
Dénia – Marzo 2021

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Taller organizado por la UPCCA de Dénia e impartido por la UNED de Dénia. Realizado en todos los centros educativos de primaria del municipio. El objetivo del taller: promover, mejorar y desarrollar la competencia, capacidades y habilidades sociales del alumnado de 6º de primaria para aprender a relacionarse, autoafirmarse y hacer frente a las influencias y presiones del grupo, saber tomar las decisiones autónomas y responsables, así como mantener actividades positivas hacia la salud haciendo un uso del tiempo libre al servicio de actividades y relaciones de crecimiento y enriquecimiento personal y social.

Programa del curso:

- CEIP Cervantes: <https://extension.uned.es/actividad/24129&codigo=TDHSI>
- CEIP La Xara: <https://extension.uned.es/actividad/24133&codigo=TDHSI>
- CEIP Montgó: <https://extension.uned.es/actividad/24131&codigo=TDHSI>
- CEIP Pou de la Muntanya: <https://extension.uned.es/actividad/24137&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <https://extension.uned.es/actividad/24130&codigo=TDHSI>
- Colegio Paidos: <https://extension.uned.es/actividad/24138&codigo=TDHSI>
- CEIP Jesús Pobre: <https://extension.uned.es/actividad/24136&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Carmelitas: <https://extension.uned.es/actividad/24132&codigo=TDHSI>
- CEIP Vessanes: <https://extension.uned.es/actividad/24134&codigo=TDHSI>
- Colegio Alfa y Omega: <https://extension.uned.es/actividad/24135&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/24139&codigo=TDHSI>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Habilidades Sociales I" Dénia - Noviembre 2020 CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Talleres organizados por la UPCCA de Dénia e impartido por la UNED de Dénia, para prevenir las conductas adictivas desde edades tempranas. En la primera sesión se trabajan aspectos relacionados con la autoestima, autoconcepto y empatía. Se realizan estos talleres en esta edad porque están sujetos a un importante cambio en su propio proceso vital, y a punto de iniciarse en la enseñanza secundaria e incorporarse al instituto y se verán sujetos a nuevas amistades, influencias y presiones.

Programa de los talleres:

- CEIP Jesús Pobre: <https://extension.uned.es/actividad/23500&codigo=TDHSI>
- CEIP Montgó: <https://extension.uned.es/actividad/23506&codigo=TDHSI>
- Colegio Paidos: <https://extension.uned.es/actividad/23504&codigo=TDHSI>
- CEIP La Xara: <https://extension.uned.es/actividad/23503&codigo=TDHSI>
- CEIP Cervantes: <https://extension.uned.es/actividad/23510&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <https://extension.uned.es/actividad/23509&codigo=TDHSI>
- Colegio Alfa y Omega: <https://extension.uned.es/actividad/23505&codigo=TDHSI>
- CEIP Pou de la Muntanya: <https://extension.uned.es/actividad/23501&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Carmelitas: <https://extension.uned.es/actividad/23508&codigo=TDHSI>
- CEIP Vessanes: <https://extension.uned.es/actividad/23507&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/21086&codigo=TDHSI>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER: "Alcohol, no gracias" IES Xebic de Ondara - Septiembre 2020

Taller de prevención del consumo de alcohol en los/as adolescentes, dirigido al alumnado de 2º de la ESO.

El objetivo del taller es desarrollar habilidades y recursos necesarios para enfrentarse de forma adecuada a las situaciones relacionadas con el consumo de alcohol.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/23179&codigo=>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales II"
Dénia - Marzo 2020

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Taller organizado por la UPCCA de Dénia e impartido por la UNED de Dénia. Realizado en todos los centros educativos de primaria del municipio. El objetivo del taller: promover, mejorar y desarrollar la competencia, capacidades y habilidades sociales del alumnado de 6º de primaria para aprender a relacionarse, autoafirmarse y hacer frente a las influencias y presiones del grupo, saber tomar las decisiones autónomas y responsables, así como mantener actividades positivas hacia la salud haciendo un uso del tiempo libre al servicio de actividades y relaciones de crecimiento y enriquecimiento personal y social.

Programa de los talleres:

- CEIP Montgó: <https://extension.uned.es/actividad/22112&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <https://extension.uned.es/actividad/22140&codigo=TDHSI>
- CEIP Cervantes: <https://extension.uned.es/actividad/22123&codigo=TDHSI>
- CEIP Pou de la Muntanya: <https://extension.uned.es/actividad/22125&codigo=TDHSI>
- Colegio Alfa y Omega: <https://extension.uned.es/actividad/22136&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Carmelitas: <https://extension.uned.es/actividad/22138&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/22139&codigo=TDHSI>
- CEIP Vessanes: <https://extension.uned.es/actividad/22137&codigo=TDHSI>
- Colegio Paidos: <https://extension.uned.es/actividad/22135&codigo=TDHSI>
- CEIP La Xara: <https://extension.uned.es/actividad/22133&codigo=TDHSI>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales I"
Dénia - Noviembre 2019

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Talleres organizados por la UPCCA de Dénia e impartido por la UNED de Dénia para prevenir las conductas adictivas desde edades tempranas. En la primera sesión se trabajan aspectos relacionados con la autoestima, autoconcepto y empatía. Se realizan estos talleres en esta edad porque están sujetos a un importante cambio en su propio proceso vital, y a punto de iniciarse en la enseñanza secundaria e incorporarse al instituto y se verán sujetos a nuevas amistades, influencias y presiones.

Programa de los talleres:

- CEIP Montgó: <http://extension.uned.es/actividad/21066&codigo=THSM>
- CEIP Jesús Pobre: <http://extension.uned.es/actividad/21070&codigo=TDHSI>
- CEIP Llebeig: <http://extension.uned.es/actividad/21068&codigo=TDHSI>
- CEIP Cervantes: <http://extension.uned.es/actividad/21063&codigo=THSC>
- CEIP Pou de la Muntanya: <http://extension.uned.es/actividad/21067&codigo=THSP>
- Colegio Alfa y Omega: <http://extension.uned.es/actividad/21082&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Carmelitas: <http://extension.uned.es/actividad/21071&codigo=TDHSI>
- Colegio HH Maristas: <https://extension.uned.es/actividad/19271&codigo=TDSI>
- CEIP Vessanes: https://qinnova.uned.es/webex_modulos/19273
- Colegio Paidos: <https://extension.uned.es/actividad/19253&codigo=TDSI>
- CEIP La Xara: https://qinnova.uned.es/webex_modulos/19262

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "¿A qué jugamos?"
IES Xebic de Ondara - Octubre 2019

Taller de prevención y buen uso de las nuevas tecnologías, dirigido al alumnado de 1º, 2º, y 3º de la ESO. El taller trató sobre los problemas que ocasiona la difusión de mensajes e imágenes, la importancia de la privacidad y la seguridad en las redes sociales. También se dieron herramientas para la detección y prevención de situaciones de peligro en las redes, tales como el sexting, grooming, cyberbullying, etc.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/20926&codigo=TWV>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Prevención del uso del cannabis"
IES Xebic de Ondara - Diciembre 2018

Taller de prevención del consumo de cannabis, dirigido al alumnado de 3º, 4º y FPB. El consumo de estas drogas constituye un factor de alto riesgo, ya que son muchas las personas expertas quienes relacionan el consumo del cannabis con problemas de aprendizaje, pérdidas de concentración y de memoria que afectan al aprendizaje, deterioro cognitivo asociado al fracaso escolar, falta de reflejos y alteración de la capacidad motora o apatía y desinterés por los estudios y el entorno. Es por ello, que es necesaria la prevención.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/18673&codigo=TDUD>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Programa de habilidades sociales"
IES Pedreguer - Febrero/ Marzo 2018

Durante los meses de febrero y marzo se llevó a cabo un programa sobre habilidades sociales en el IES de Pedreguer al detectarse problemas de conducta en varias aulas del centro. Las habilidades trabajadas fueron autoestima, auto-afirmación, auto-expresión emocional, habilidades de comunicación, empatía, asertividad, hacer frente a las influencias y presiones del grupo, toma de decisiones, auto-control y actitudes positivas hacia la salud y uso del tiempo libre.

Programa: <http://extension.uned.es/actividad/16568&codigo=TDHS>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales II"
Dénia - Febrero/ Marzo 2018

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Taller organizado por la UPCCA de Dénia e impartido por la UNED de Dénia. Realizado en todos los centros educativos de primaria del municipio. El objetivo del taller: promover, mejorar y desarrollar la competencia, capacidades y habilidades sociales del alumnado de 6º de primaria para aprender a relacionarse, autoafirmarse y hacer frente a las influencias y presiones del grupo, saber tomar las decisiones autónomas y responsables, así como mantener actividades positivas hacia la salud haciendo un uso del tiempo libre al servicio de actividades y relaciones de crecimiento y enriquecimiento personal y social

Programa del curso:

- CEIP Pou de la Muntanya: <http://extension.uned.es/actividad/16509&codigo=TDS>
- CEIP La Xara: <http://extension.uned.es/actividad/16510&codigo=TDS>
- CEIP Vessanes: <http://extension.uned.es/actividad/16514&codigo=TDS>
- Colegio HH Carmelitas: <http://extension.uned.es/actividad/16506&codigo=TDS>
- Colegio Paidos: <http://extension.uned.es/actividad/16505&codigo=TDS>
- CEIP Montgó: <http://extension.uned.es/actividad/16511&codigo=TDS>
- CEIP Cervantes: <http://extension.uned.es/actividad/16512&codigo=TDS>
- Colegio HH Maristas: <http://extension.uned.es/actividad/16513&codigo=TDS>
- CEIP Llebeig: <http://extension.uned.es/actividad/16502&codigo=TDS>
- Colegio Alfa y Omega: <http://extension.uned.es/actividad/16508&codigo=TDS>
- CEIP Pare Pere: <http://extension.uned.es/actividad/16527&codigo=TDS>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER EXTRAESCOLAR: "Habilidades Sociales" Xàbia – Octubre/Noviembre 2019 CEIP Vicente Tena, CEIP Graüll
--

Actividad extraescolar dirigida al alumnado de primaria donde se trabajó durante un trimestre aspectos básicos para la adquisición de las habilidades sociales, tales como: la autoestima, la empatía, habilidades de comunicación, el respeto, la asertividad, la toma de decisiones o la presión del grupo. Las actividades y dinámicas se adaptaron a la edad del alumnado.

Programa de los talleres:

- CEIP Vicente Tena: <https://extension.uned.es/actividad/21330&codigo=TESX>
- CEIP Graüll: <https://extension.uned.es/actividad/21402&codigo=TESX>

CURSOS Y ACTIVIDADES TALLER EXTRAESCOLAR: "Habilidades Sociales" Xàbia – Octubre/Diciembre 2018 CEIP Port, CEIP Vicente Tena
--

Actividad extraescolar dirigida al alumnado de primaria donde se trabajó durante un trimestre aspectos básicos para la adquisición de las habilidades sociales, tales como: la autoestima, la empatía, habilidades de comunicación, el respeto, la asertividad, la toma de decisiones o la presión del grupo. Las actividades y dinámicas se adaptaron a la edad del alumnado.

Programa de los talleres:

- CEIP Port: <http://extension.uned.es/actividad/18847&codigo=AESC>
- CEIP Vicente Tena: <http://extension.uned.es/actividad/18932&codigo=AESC>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales I"
Dénia - Noviembre 2017

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Talleres organizados por la UPCCA de Dénia e impartidos por la UNED de Dénia, para prevenir las conductas adictivas desde edades tempranas. En la primera sesión se trabajan aspectos relacionados con la autoestima, autoconcepto y empatía. Se realizan estos talleres en esta edad porque están sujetos a un importante cambio en su propio proceso vital, y a punto de iniciarse en la enseñanza secundaria e incorporarse al instituto y se verán sujetos a nuevas amistades, influencias y presiones.

Programa de los talleres:

- CEIP Llebeig: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15682>
- Colegio Alfa y Omega: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15710>
- CEIP Vessanes: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15683>
- CEIP La Xara: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15684>
- CEIP Pou de la Muntanya: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15711>
- Colegio HH Maristas: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15712>
- CEIP Pare Pere: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15685>
- CEIP Cervantes: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15714>
- CEIP Montgó: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15715>
- Colegio Carmelitas: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15752>
- Colegio Paidos: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/15789>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER EXTRAESCOLAR: "Habilidades Sociales"
Xàbia – Enero/Marzo 2017

CEIP Vicente Tena, CEIP Graüll

Actividad extraescolar dirigida al alumnado de primaria donde se trabajó durante un trimestre aspectos básicos para la adquisición de las habilidades sociales, tales como: la autoestima, la empatía, habilidades de comunicación, el respeto, la asertividad, la toma de decisiones o la presión del grupo. Las actividades y dinámicas se adaptaron a la edad del alumnado.

Programa de los talleres:

- CEIP Vicente Tena: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/13714>
- CEIP Graüll: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/13713>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales II"
Dénia – Marzo/Abril 2017

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas de Dénia.

Taller organizado por la UPCCA de Dénia e impartido por la UNED de Dénia. Realizado en todos los centros educativos de primaria del municipio. El objetivo del taller: promover, mejorar y desarrollar la competencia,

capacidades y habilidades sociales del alumnado de 6º de primaria para aprender a relacionarse, autoafirmarse y hacer frente a las influencias y presiones del grupo, saber tomar las decisiones autónomas y responsables, así como mantener actividades positivas hacia la salud haciendo un uso del tiempo libre al servicio de actividades y relaciones de crecimiento y enriquecimiento personal y social.

Programa de los talleres:

- CEIP Graüll: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13713>
- CEIP Vicente Tena: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13714>
- CEIP Cervantes: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14313>
- CEIP Pare Pere: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14315>
- Colegio HH Carmelitas: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14316>
- Colegio HH Maristas: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14317>
- CEIP Montgó: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14318>
- CEIP La Xara: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14319>
- CEIP Vessanes: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14320>
- CEIP Pou de la Muntanya: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14321>
- Colegio Alfa y Omega: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14322>
- Colegio Paidos: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14323>
- CEIP Llebeig: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14324>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales I"
Dénia - Octubre 2016

CEIP Cervantes, CEIP La Xara, CEIP Montgó, CEIP Pou de la Muntanya, CEIP Llebeig, Colegio Paidos, CEIP Jesús Pobre, CEIP Vessanes, Colegio Alfa y Omega, Colegio HH Maristas, Colegio HH Carmelitas Dénia.

Talleres organizados por la UPCCA de Dénia para prevenir las conductas adictivas desde edades tempranas. En la primera sesión se trabajan aspectos relacionados con la autoestima, autoconcepto y empatía. Se realizan estos talleres en esta edad porque están sujetos a un importante cambio en su propio proceso vital, y a punto de iniciarse en la enseñanza secundaria e incorporarse al instituto y se verán sujetos a nuevas amistades, influencias y presiones.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/13709&codigo=TDHS>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER EXTRAESCOLAR: "Habilidades Sociales"
Xàbia – Octubre/Diciembre 2016

CEIP Arenal

Actividad extraescolar dirigida al alumnado de primaria donde se trabajó durante un trimestre aspectos básicos para la adquisición de las habilidades sociales, tales como: la autoestima, la empatía, habilidades de comunicación, el respeto, la asertividad, la toma de decisiones o la presión del grupo. Las actividades y dinámicas se adaptaron a la edad del alumnado.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/13298>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Navega segur@"
IES Xebic de Ondara - Octubre 2015

Mediante este taller se dotó al alumnado de estrategias para favorecer su privacidad y seguridad en las redes sociales, como Facebook, Twitter, Instagram...entre otras.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/10781>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Gente sin complejos"
IES de Pedreguer - Octubre 2015

Actividades en materia de prevención de drogodependencias y otras conductas adictivas realizadas para escolares de bachillerato, incluye una serie de encuestas para saber su conocimiento sobre las mimas, proyecciones y debates.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/10960&codigo=GENTE>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Habilidades Sociales"
Dénia – Marzo 2015

La Unidad de Prevención Comunitaria en Conductas Adictivas (UPCCA) de la Concejalía de Prevención de Adicciones, con la colaboración de la UNED de Dénia, llevan a cabo talleres de habilidades sociales dirigidos al alumnado de 6.º de primaria, en los que han participado los centros educativos de Dénia, La Xara y Jesús Pobre. El objetivo del taller es que el alumnado adquiera, desarrolle y/o mejore las competencias relacionadas con las habilidades sociales, aportándoles herramientas que les permitan tener una adecuada interacción en diferentes contextos sociales, así como que les faciliten el control del comportamiento en diferentes situaciones en que se puedan encontrar a lo largo de la vida. A través del juego, de la visualización, el análisis y la reflexión de situaciones reales, el alumnado trabajó las habilidades sociales para mejorarlas en sus relaciones e interacciones, tanto con iguales como con otras personas; así como el mejor manejo y gestión de situaciones conflictivas.

Programa del taller: <https://extension.uned.es/actividad/9216&codigo=TDHSC>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Enséñales a decidir: el papel de la familia en la prevención del consumo de drogas"
Ondara - Diciembre 2014

Taller dirigido a familias interesadas en conocer las posibilidades de actuación preventiva en el consumo de tabaco y alcohol. El objetivo es dotar de estrategias de intervención en la prevención, que permitan a los padres y madres actuar como agentes preventivos dentro del ámbito familiar.

Programa del taller: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8336>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "Está de moda decidir"
IES Xebic de Ondara - Octubre 2014

Taller de prevención del consumo de cannabis, cocaína y drogas de diseño en la adolescencia.

Dirigido a estudiantes de tercero y cuarto de la ESO y grados de FP, versó sobre el desarrollo de habilidades y recursos, que son imprescindibles para la población adolescente, para que se puedan enfrentar de forma adecuada a situaciones relacionadas con el consumo de estupefacientes.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8208>

CURSOS Y ACTIVIDADES
CURSO: "Taller de búsqueda de empleo y TICS"
Gata de Gorgos - Octubre 2014

Taller teórico-práctico dirigido a mujeres desempleadas, trabajadoras o en búsqueda de empleo. Se abordaron temas sobre cómo elaborar un currículum, dar visibilidad a nuestro perfil en las redes sociales o estrategias de comunicación.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/8189&codigo=TDBDE>

CURSOS Y ACTIVIDADES
CURSO: "Taller de búsqueda de empleo y TICS"
Beniarbeig - Octubre 2014

Taller teórico-práctico dirigido a mujeres desempleadas, trabajadoras o en búsqueda de empleo. Se abordaron temas sobre cómo elaborar un currículum, dar visibilidad a nuestro perfil en las redes sociales o estrategias de comunicación.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8182>

CURSOS Y ACTIVIDADES

CURSO: "Redes Sociales e Internet: viabilidad de empresa con sede social en la red. Autoempleo para mujeres"

Beniarbeig – Septiembre/Octubre 2013

Taller dirigido a mujeres desempleadas entre 16 y 65 años, con el objetivo de mejorar los factores personales para acceder al mercado de trabajo integrando acciones de orientación laboral y conocimientos de informática.

Programa del curso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/5636>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"

CEIP Sanchis Guarner de Ondara - Marzo 2021

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/24162&codigo=IDDA>

CURSOS Y ACTIVIDADES

TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"

CEIP Sanchis Guarner de Ondara – Febrero 2020

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/21507&codigo=IDDE>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara – Junio 2019

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/19491&codigo=EYQV>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"
CEIP Benicadim de Beniarbeig – Octubre 2018

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/18156&codigo=CYD>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"
CEIP Segària del Verger – Octubre 2017

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/15186>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"
Pedreguer – Septiembre 2017

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/14897>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"
CEIP Sanchis Guarner de Ondara – Septiembre 2017

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/14898>

CURSOS Y ACTIVIDADES
TALLER: "COE y DUCA, diversidad afectivo-sexual"
CEIP Benicadim de Beniarbeig – Septiembre 2016

Mediante este taller, a través de un juego digitalizado "PARTIEDUCA" se da a conocer al alumnado el concepto de diversidad afectiva, el respeto y la tolerancia, entre el grupo de iguales, con el fin de prevenir la violencia en las aulas. Es de suma importancia la comprensión de la diversidad afectivo sexual en estas edades del alumnado, donde están desarrollando su propia sexualidad e identidad de género, y por ende es de suma importancia hacerles sentirse libres de discriminación para que puedan comportarse y manifestarse en libertad.

Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/13047>

Actividades culturales

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (11ª EDICIÓN)
Dénia - Abril 2023

La UNED de Dénia llevó a cabo su undécima edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/26248&codigo=1LX1K>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (10ª EDICIÓN)
Benidorm - Abril 2023

El Aula de la UNED de Benidorm llevó a cabo su décima edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/28699&codigo=1LX1K>

Entrevista en 8 La Marina TV: <https://www.youtube.com/watch?v=vMSsatvGaJA>

UNED DÉNIA CON LA IGUALDAD
La convergencia de la Igualdad con la Agenda 2030
EXPOSICIÓN: "ODS y Mujer"
Dénia - Marzo 2023

Objetivos del Desarrollo Sostenible, en convergencia, siempre, con el objetivo número 5, la Igualdad. Es por ello, que damos visibilidad, desde nuestro entorno más cercano a las mujeres que, desde cualquier ámbito profesional y personal, contribuyen a la consecución de los ODS y así, poder alcanzar las metas propuestas por la ONU. Esta exposición "ODS Y MUJER" es una muestra de ello y contribuyó a dar visibilidad de las diferentes acciones con que cada mujer contribuye para alcanzar un mundo más justo, igualitario y sostenible.

Desde la Cátedra de Igualdad y Agenda 2030 UNED Dénia, trabajamos para llevar a cabo cada uno de los 17
Programa del curso: <https://extension.uned.es/actividad/28443&codigo=UDCLV>

AULA PAC IES ANTONI LLIDÓ
"Agricultura Ecológica"
Xàbia - Septiembre 2019 / Actualidad

La UNED Dénia imparte la asignatura de huerto ecológico en el aula PAC del IES Antoni Llidó, dos veces por semana y con duración de cuatro horas.

Impartida por Raúl Pedrazuela Sanz, miembro del Observatorio de Igualdad UNED Dénia. El objetivo de la asignatura es que el alumnado adquiera conocimientos sobre la agricultura ecológica, y pueda llevarlos a la práctica. Se pretende que el alumnado diseñe, construya y haga las labores de mantenimiento de un huerto ecológico, así como cuidar el entorno donde está ubicado.

CURSOS Y ACTIVIDADES
EXPOSICIÓN FOTOGRÁFICA: "Mujeres de Etiopía"
Dénia - Septiembre 2022

La UNED de Dénia fue sede de la exposición fotográfica de "Mujeres de Etiopía" del 20 al 29 de septiembre de 2022.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/26948&codigo=>

CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
CLUB DE LECTURA de la BIBLIOTECA UNED DÉNIA
"La señora Dalloway" - Virginia Woolf
Dénia - Mayo 2022

Se trata de una actividad gratuita dirigida a personas amantes de la lectura. La autora feminista del libro es considerada como "una de las autoras más revolucionarias e imprescindibles del siglo XX". La tertulia estuvo dirigida por Jaume Tortosa, Catedrático de secundaria y profesor de filología.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/26540&codigo=CDLDEL>

Reseña de la lectura: <https://jaumeleitor.blogspot.com/2016/10/300-la-senora-dalloway-mrs-dalloways.html#more>

LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CON LA IGUALDAD
Dénia - Febrero/Mayo 2022

La UNED Dénia en su compromiso con la Igualdad realizó varias actividades para conmemorar el 8 de marzo. A lo largo de todo el año se programan eventos y diversas actuaciones, que se intensificaran durante el mes de marzo. Para lo cual organizó diferentes jornadas en los ámbitos del arte, ciencias, sociología, psicología...etc, y entre las que destacan los talleres de coeducación.

Además, desde las redes sociales se reivindicó el feminismo durante toda la campaña a través de concursos en Facebook e Instagram, así como una “playlist” en Spotify en la que se recopilaban algunos de los temas de actualidad en favor de la igualdad y que, además, podían ser propuestos por cualquier persona interesada. Con todas estas actividades la UNED Dénia reiteraba su compromiso con la Igualdad y la Agenda 2030 como faros y referentes para conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

Programa de las actividades <https://www.uneddenia.es/banner/item/2851-la-comunidad-universitaria-con-la-igualdad>

CURSOS Y ACTIVIDADES
“1 libro x 1 kilo” (9ª EDICIÓN)
Benidorm - Mayo 2022

El Aula de la UNED de Benidorm llevó a cabo su novena edición de “1 libro x 1 kilo”, siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/26311&idioma=en>

CURSOS Y ACTIVIDADES
“1 libro x 1 kilo” (10ª EDICIÓN)
Dénia – Abril 2022

La UNED de Dénia llevó a cabo su décima edición de “1 libro x 1 kilo”, siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://www.uneddenia.es/banner/item/2893-1-libro-x-1-kilo-2022>

CURSOS Y ACTIVIDADES
“1 libro x 1 kilo”
Dénia / Benidorm – Abril 2021

Por motivos de la pandemia COVID-19 la UNED Dénia reinventó su acto solidario de un libro por un kilo. El alumnado de los diferentes centros educativos dianenses, e incluso la propia UNED Dénia, tuvieron la posibilidad de hacer entrega en sus instalaciones de un kilo de alimentos no perecederos o productos de higiene personal. Esta vez, por razones sanitarias no se cambiaron por libros, sino que se hizo entrega de un pequeño obsequio, premiando de esta forma la participación. Todos los productos y alimentos recaudados se entregaron a la Mesa Solidaria de Dénia.

En el Aula de Benidorm se realizó la misma campaña y entregaron los alimentos recogidos a Cruz Roja Benidorm.

Noticia de la actividad: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2661-uned-denia-se-reinventa-para-celebrar-el-dia-del-libro>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"Día de la Mujer"

Dénia - Marzo 2021

En conmemoración del Día de la Mujer, la UNED DÉNIA, con la colaboración del Ayuntamiento de Dénia y la Associació de Dones Matria, organizaron un programa de actividades en el que celebrará el Mes de la Mujer. El 8 de marzo, se lanzó un reto a través de las redes sociales para evaluar los conocimientos de cada persona sobre feminismo y el 8 de marzo.

Se lanzó la campaña "Mirada violeta", con varias conferencias de mujeres referentes de la ciencia, y se implicó a toda la comunidad educativa para realizarse fotografías con las gafas violetas obsequiadas por el centro. También se elaboró una lista musical en Spotify, donde había una recopilación de los temas más reivindicativos "que no pueden faltar en tu playlist para la jornada del 8 de marzo y el resto de días del año".

Información de las actividades: <https://www.uneddenia.es/banner/item/2628-mes-de-marzo-mes-de-la-mujer>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"1 libro x 1 kilo" (7ª edición)

Dénia - Abril 2019

La UNED de Dénia llevó a cabo su séptima edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/19012&codigo=1LX1K>

CURSOS Y ACTIVIDADES

"1 libro x 1 kilo" (6ª edición)

Benidorm - Abril 2019

El Aula de la UNED de Benidorm llevó a cabo su sexta edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/19012&codigo=1LX1K>

EXPOSICIÓN: "Siempre adelante, mujeres deportistas"

Dénia - Octubre/Noviembre 2018

Con esta exposición se dio visibilidad a las mujeres en el ámbito deportivo, con sus esfuerzos y éxitos, recogiendo los logros alcanzados en el deporte desde 1990 a 2013.

Estaba complementada con un catálogo con entrevistas, para contar la historia que hay detrás de cada triunfo. Las imágenes hablan de pasión, empeño, trabajo, solidaridad, y la alegría de vivir como han querido, a pesar de las renuncias y dificultades que han tenido que sufrir para aunar el deporte con sus vidas. Se podía ver la

historia de sesenta y nueve mujeres deportistas de alto nivel en diferentes ámbitos: deportistas olímpicas y paralímpicas, de deportes minoritarios o que no contemplan la competición, juezas y presidentas de comisiones y federaciones.

Más información: <http://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/2019-exposicion-siempre-adelante-mujeres-deportistas-en-la-uned-de-denia>

CURSOS Y ACTIVIDADES

“Gincana histórica”

El Verger - Octubre 2018

Mediante la Gincana histórica, niñas y niños se vieron involucrados en una trama, donde conocieron a importantes personajes que han sido referentes para el pueblo de El Verger y a través de ellos y ellas localizar pistas, superar pruebas y acertar acertijos a fin de resolver el enigma planteado al inicio del juego.

Todas las pistas tenían contenido histórico y se encontraban en las calles y puntos de la localidad. Aunque el argumento era ficticio, todas las pruebas estaban basadas en acontecimientos y personajes reales de la historia del pueblo.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/18134&codigo=GHAB>

ACTO DE PRESENTACIÓN: “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Els Poblets”

Els Poblets - Mayo 2018

Presentación del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (IPIO) en Els Poblets. Plan planteado para un periodo de cuatro años (2018-2021), y sustentado gracias al compromiso de la corporación local, siendo un plan participativo y completo, pues la concejalía de participación ciudadana fue la encargada de liderar su puesta en marcha con la participación de la ciudadanía.

Más información: <http://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1751-raquel-marti-directora-de-la-uned-en-denia-presento-el-i-piom-dels-poblets>

CURSOS Y ACTIVIDADES

“1 libro x 1 kilo” (6ª edición)

Dénia - Abril 2018

La UNED de Dénia llevó a cabo su sexta edición de “1 libro x 1 kilo”, siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Colegios de Dénia participaron en este acto solidario, incluido los centros de educación especial, bibliotecas municipales, estudiantes y profesorado de la UNED, así como un amplio número de personas que decidieron participar voluntariamente.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/16634&codigo=1LX1K>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (5ª edición)
Benidorm - Abril 2018

El Aula de Benidorm de la UNED de Dénia, llevó a cabo su quinta edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/16874&codigo=1LX1K>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Gincana intercultural"
Pego - Marzo 2018

CEIP Ambra, Colegio Sant Antoni, CEIP Carolina Sala, CEIP Rosalia Bondia

La UNED de Dénia realizó en los colegios de Pego una Gincana Intercultural los días 21, 22, 26 y 27 de marzo, dirigida a estudiantes de 4º y 5º de primaria, cuyo objetivo es el conocimiento y la relación con otras culturas que conviven en la Marina Alta. Esta actividad estaba diseñada como un juego, en el que se dividió al alumnado en grupos pequeños en los que tenían que cooperar y trabajar en equipo. Cada grupo representaba un país: España, Rumanía, Reino Unido, Ecuador, China y Marruecos. Al finalizar todas las pruebas, y tras aprender las características de los países representados, pudieron comprobar que, aunque la cultura del lugar donde nacemos nos haga parecer diferentes, somos seres humanos iguales, con mismas necesidades y deseos. También se aprendió sobre el respeto, la cooperación y el trabajo en equipo. Esta fue una actividad con gran valor intercultural para el aprendizaje de las niñas y los niños, que nace desde el compromiso de la UNED por el respeto y la igualdad.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/16659&codigo=GPPE>

ACTO DE PRESENTACIÓN: "III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Dénia"
Dénia - Noviembre 2017

El 21 de noviembre tuvo lugar la presentación pública del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Dénia. La presentación corrió a cargo de la directora de la UNED de Dénia, Raquel Martí y la edil de Igualdad, Elisabet Cardona. El documento, elaborado por el equipo del Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia, es el más participativo hasta la fecha, y se caracteriza además por ser un plan consensuado, pragmático y realista, madurado y conciliado

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1585-presentacion-en-uned-denia-del-plan-de-igualdad-de-oportunidades-del-municipio>

Campaña contra la violencia de género #respetalasseñales
Noviembre 2017

Desde el Centro Asociado a la UNED en Dénia se preparó una campaña de sensibilización contra la violencia de Género, con el objetivo de sensibilizar a la población sobre este problema. Tuvo gran participación por parte de la comunidad universitaria, pasando por el photocall preparado para tal efecto con las señales de: stop violencia, ceda el paso a la igualdad, prohibido machismo, alerta: no es no.

Sobre la campaña: <http://www.uneddenia.es/banner/item/1548-respetalassenales>

Video de la campaña: <https://www.youtube.com/watch?v=T6jKlrGNaQk>

ACTO DE PRESENTACIÓN: "II Plan Participativo de Igualdad entre Mujeres
y Hombres de Pego"
Pego - Octubre 2017

La directora de la UNED de Dénia, Raquel Martí y el Concejal de Igualdad de Pego, José Merí, presentaron el II Plan Participativo de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Pego, con el objetivo de dar un paso adelante en la equiparación de los derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad pegolina.

El documento, elaborado por el Observatorio de la Igualdad de la UNED de Dénia, aboga por la intervención en áreas como la administración local, desarrollo, coeducación, cultural, ocio, salud y deportes, inclusión social y participación ciudadana.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1521-presentacion-del-ii-plan-participativo-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombre-de-pegno>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Gincana histórica"
Benasau - Agosto 2017

El municipio de Benasau representa el escenario óptimo para que la juventud desarrolle a través de estos programas/talleres con valores de creatividad, civismo, convivencia, inclusividad, sostenibilidad y otros que definen el municipio, como un espacio educador y adecuado para la realización de propuestas de ocio.

Mediante la gincana la juventud conectó con la historia y las tradiciones de su pueblo. Fomentando, del mismo modo, la participación juvenil.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14922>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (5ª edición)
Dénia - Abril 2017

La UNED de Dénia llevó a cabo su quinta edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14274>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (4ª edición)
Benidorm - Abril 2017

El Aula de Benidorm de la UNED de Dénia llevó a cabo su cuarta edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/14297>

ACTO DE PRESENTACIÓN: "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Pinoso"
Pinoso - Marzo 2017

Presentación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en Pinoso.

Un equipo interdisciplinar, compuesto por profesionales de la sociología, pedagogía, psicología, ciencia política, administración y periodismo, del Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia, se encargó de su elaboración, con la colaboración del personal de las Concejalías de Igualdad y Servicios Sociales del municipio.

Más información:

<https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1326-programacion-actividades-mes-de-la-mujer>

<https://www.intercomarcal.com/pinoso/pinoso-trabaja-en-la-elaboracion-de-su-primer-plan-de-igualdad/>

ACTO DE PRESENTACIÓN: "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de El Verger"
El Verger - Marzo 2017

El documento se presentó, el jueves 9 de marzo, por la tarde, en sociedad, entre el alcalde, Ximo Coll; la concejala de Igualdad, Marisol Blanco; y la directora de la UNED de Dénia, Raquel Martí. El Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia fue el encargado de elaborar este PIO.

El alcalde señaló que el objetivo era "acabar con la brecha de la desigualdad". Se trata de un plan "participativo" en el que se recogieron las opiniones de toda la corporación municipal; "pragmático" porque recoge las necesidades del municipio; "ambicioso", por sus objetivos; y "realizable".

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1326-programacion-actividades-mes-de-la-mujer>

https://cadenaser.com/emisora/2017/03/10/radio_denia/1489142620_875111.html

RADIO
Programas destinados a la "Concienciación Sobre La Violencia De Género"
Benidorm / Dénia - Noviembre 2016 / Actualidad

Estos programas, emitidos por diferentes emisoras, tienen como objetivo concienciar sobre la gravedad de la Violencia de Género y los factores económicos, culturales, legales y políticos que la perpetúan. Del mismo modo, se informa sobre todas las actividades que realiza el Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia en materia de igualdad y de prevención de Violencia de Género.

Podcasts en: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1349>

CURSOS Y ACTIVIDADES
ACCIÓN DE CALLE: "NO más Violencia de Género"
Dénia - Noviembre 2016

El día 25 de noviembre, en la Plaza del Consell de Dénia tuvo lugar una actividad organizada por la UNED de Dénia en colaboración con el Consell Jove. El objetivo fue dar visibilidad y voz a todas las mujeres asesinadas durante el año 2016.

Programa de las actividades: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/13075>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Gincana histórica"
Beniarbeig - Agosto 2016

La UNED de Dénia dio a conocer las relaciones que antaño mantuvo Beniarbeig con el Marquesado de Dénia con una gincana histórica. La juventud del municipio descubrió una parte de su pasado participando en pruebas y juegos. Descubrieron el porqué del nombre de las calles de su pueblo y litigios tan apasionantes como el que mantuvieron por Segària el Marqués de Dénia y la marquesa de Amayuelas.

Más información: <http://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/1218-la-uned-divulga-con-una-gimkana-historica-el-pasado-de-beniarbeig>

EXPOSICIÓN "Mujeres científicas: la evidencia de sus investigaciones"
Dénia - Mayo/Septiembre 2016

Con esta exposición, se promovió la curiosidad de las personas visitantes por las vicisitudes que las mujeres han tenido y tienen que afrontar para poder desarrollarse en una profesión científico-tecnológica.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/12167&codigo=ECLE>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Conmemoración 30 años de España en la Unión Europea"
Dénia - Mayo 2016

Los actos para la conmemoración del 30 aniversario de la adhesión de España a la Unión Europea, constaron de una jornada para la lectura de los 54 artículos de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, presentado por nuestra directora, Raquel Martí y el Coordinador de Extensión Universitaria, Jaume Tortosa. Contamos con la participación de estudiantes y tutores/as del Centro, así como la presencia del Vicerrector de la UNED, Jorge J. Montes Salguero, miembros de la corporación municipal como nuestros concejales Rafa Carrió y Óscar Mengual.

Seguidamente se celebró el debate "Europa", con la presencia en la mesa de debates del presidente de la Fundación Mediterránea de Derechos Humanos: Jaime Sendra, el Vicerrector de la UNED: Jorge J. Montes, nuestro tutor Antoni J. Bertomeu, el Coordinador Jaume Tortosa y estudiantes Anaïs Palop, Mariana López y Andrés López.

Programa de la lectura: <http://extension.uned.es/actividad/12051&codigo=C3ADE>

Programa del debate: <https://extension.uned.es/actividad/11338&codigo=DEBAT>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (4ª edición)
Dénia - Abril 2016

La UNED de Dénia llevó a cabo su cuarta edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/11623&codigo=1LX1K>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (3ª edición)
Benidorm - Abril 2016

El Aula de Benidorm de la UNED de Dénia llevó a cabo su tercera edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/11624>

CURSOS Y ACTIVIDADES
LIPDUB: "LA NIT ÉS NOSTRA"
Dénia – Noviembre 2015

Dentro de las actividades conmemorativas del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y tras conocer a la canción ganadora del concurso de la "Canción contra la Violencia de Género", "La nit és nostra" de Raquel Mengual, se llevó a cabo la grabación del Lipdub en las instalaciones de la UNED de Dénia, donde participó el profesorado, alumnado, PAS, alumnado del TAPIS y de escuelas de danza de Dénia, además de la propia autora de la canción.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/972-raquel-mengual-gana-con-la-nit-es-nostra-el-concurs-notes-per-la-igualtat-organizado-por-la-uned-de-denia>

Enlace al Lipdub: <https://www.youtube.com/watch?v=hZhydY-yNfk>

CURSOS Y ACTIVIDADES
CONCURSO: "Canción contra la Violencia de Género"
Dénia – Octubre/Noviembre 2015

Dentro de las actividades conmemorativas del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, El Observatorio de Igualdad de la UNED de Dénia, con la colaboración de Radio Dénia Cadena Ser, Música en Valencià y los festivales de música: Barsella Rock, Caparrarok, Poma Rock y Camboia't, en su compromiso en la lucha contra de la Violencia de Género, convocó un concurso para premiar una canción que se signifique por su rechazo de la Violencia de Género y a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Bases del concurso: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/10600>

CURSOS Y ACTIVIDADES
Gincana "Coneix Pedreguer"
IES Pedreguer - Octubre 2015

Dirigida al alumnado del IES de Pedreguer, para ofrecer la adquisición de alternativas de ocio y participativas, así como la implicación de la juventud del municipio de Pedreguer en la historia de su pueblo, promocionar hábitos saludables de ocio, fomentar la participación y asociación juvenil, conocer el entorno y algunos de los lugares de Pedreguer a través del juego de actividades cooperativas.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8308>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Gincana histórica"
Beniarbeig - Agosto 2015

Se planteó una trama en la que, a través de distintas pistas, los distintos grupos de participantes tuvieron que superar pruebas y acertar adivinanzas para resolver el enigma planteado al comienzo del juego. Todas las pistas estaban relacionadas con el municipio, sus calles y lugares más característicos, teniendo como nexo común acontecimientos y personajes históricos reales de esta población de la Marina Alta.

La actividad se dirigió a jóvenes de entre 10 y 18 años de edad. Con este tipo de actividades, la UNED de Dénia pretende promocionar la historia de Beniarbeig entre la juventud del municipio, promoviendo al mismo tiempo la adquisición de hábitos saludables de ocio, fomentado la participación y el asociacionismo juvenil.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/10222&codigo=GHAB>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (3ª edición)
Dénia - Abril 2015

La UNED de Dénia llevó a cabo su tercera edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/696-un-kilo-por-un-libro>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (2ª edición)
Benidorm - Abril 2015

El Aula de Benidorm de la UNED de Dénia llevó a cabo su segunda edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/712-1-libro-por-1-kilo-de-alimentos-en-la-uned-de-benidorm>

CURSOS Y ACTIVIDADES
CONCURSO DE CARTELES "Conmemoración del Día Internacional de la Mujer" Dénia - Marzo 2015

Concurso de cartel conmemorativo del Día Internacional de la Mujer, dirigido a estudiantes de bachillerato y ciclos formativos de los centros educativos de Dénia. El mejor cartel lo confeccionó María Ginestar, siendo el segundo premio para Diego Urías y el tercero para Alba del Caz. La ganadora del primer premio recibió una tablet, mientras que al segundo le correspondió un smartphone y a la tercera un vale de 30 euros canjeables en una papelería de Dénia.

Bases del concurso: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8965>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Voluntariado para la XII Media Maratón de Dénia"
Dénia - Marzo 2015

El domingo 29 de marzo tuvo lugar en Dénia la XII Mitja Marató de Dénia i quart Marató que organiza todos los años el Club d'Atletisme Baleària Diànum y en la que colaboró el Observatorio de Igualdad UNED Dénia ofreciendo ayuda en la organización y logística del desarrollo de la prueba.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/9335>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Flashmob en conmemoración del Día de la Mujer"
Dénia - Marzo 2015

Con motivo del Día Internacional de la Mujer 2015, el Observatorio de Igualdad del Centro Asociado de Dénia preparó una serie de actividades con la intención de llegar a todos los sectores de la sociedad, para concienciar al máximo de población posible en una temática tan sensible como es la Igualdad de Género. Entre ellas, se llevó a cabo una FlashMob en la calle Marqués de Campo, a la que siguió la lectura de un manifiesto y distintas actuaciones de magia y coreografías.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/9193&codigo=NUEV>

CURSOS Y ACTIVIDADES
EXPOSICIÓN: "Mujeres Bajo Sospecha"
Xàbia – Noviembre 2014 / Enero 2015

La exposición "Mujeres bajo sospecha", se mostró en el Museu Soler Blasco de Xàbia. A través de los objetos y documentos que estuvieron cerca de la vida de las personas, se marca un recorrido temático y no lineal entre lo íntimo y lo público, lo popular y las élites, lo anónimo y los personajes con nombre y apellidos. Un mosaico inacabado con unas protagonistas: las mujeres puestas bajo sospecha durante la dictadura franquista, que, a pesar de estar duramente reprimidas o aburridamente conformadas, en ocasiones encontraron espacios en los que expresarse con voz propia. Esta exposición daba la oportunidad de poder ver revistas, cartelería, objetos de la época y conocer parte de la historia de España en un tiempo no tan lejano a nuestros días.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/8465&codigo=MBSMY>

CURSOS Y ACTIVIDADES
ORBA JOVE: "Excursión nocturna"
Orba - Octubre 2014

En el marco de las actividades que desde la UNED de Dénia se organizan con el objetivo de aproximarse a diferentes aspectos culturales de la comarca de la Marina Alta, el viernes 3 de octubre tuvo lugar una excursión nocturna por los parajes naturales de Orba.

La ruta, de unos 2'5 km, contó con la participación de guías profesionales que durante todo el recorrido fueron explicando anécdotas, curiosidades e información de la flora y fauna nocturna que fueron apareciendo por el camino. A lo largo del recorrido se realizaron dos paradas, una parada entomológica de trampa de luz que permitió a los participantes comprobar cómo los insectos nocturnos se guían por la luz de la luna. Y una segunda parada astronómica con la aplicación Sky Map de Google orientada a aumentar la curiosidad por la astronomía. La actividad terminó con una degustación de "coques" bajo las estrellas.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8181>

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/578-la-uned-de-denia-organiza-una-excursion-nocturna-por-los-parajes-naturales-de-orba>

CURSOS Y ACTIVIDADES BENIARBEIG JOVE: "Participa en un documental" Beniarbeig - Octubre 2014

Se trata de una serie de talleres dónde se prioriza la adquisición de alternativas de ocio menos consumistas, más educativas y participativas. Implicar a la juventud del municipio de Beniarbeig en la vida social mediante nuevas iniciativas de interés.

Las actividades giraban en torno a la realización de un documental sobre el "antes y ahora del municipio" en la que la juventud debía confeccionar y redactar las entrevistas dirigidas a la gente mayor.

Aprender sobre el funcionamiento de las cámaras y el montaje de sonido. Fueron quiénes se encargaron de la filmación de las entrevistas, y de la realización de fotografías de los puntos más característicos del pueblo de Beniarbeig para complementar el documental con imágenes actuales

Programa de la actividad: <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/10944&idioma=es>
<http://extension.uned.es/actividad/idactividad/8207>

CURSOS Y ACTIVIDADES
PEDREGUER JOVE: "Gincana històrica"
Pedreguer - Octubre 2014

El alumnado, convertido en detectives, buscan pruebas, para a través de éstas, y plano en mano, descubrir lugares característicos del municipio de Pedreguer: la Casa de la Cultura, la casa del Ferrer, un edificio modernista y los almacenes de la pasa entre otros. Una vez resuelto el misterio de la gincana, se realizó un recorrido histórico, con la ayuda de imágenes recogidas previamente, por los lugares emblemáticos que se fueron localizando durante el recorrido.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/10942&codigo=OJE>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"Conmemoración del Día Internacional de la Mujer"
Dénia - Marzo 2014

Conjunto de actividades programadas por el Observatorio de Igualdad UNED Dénia, impartidas en sus diferentes sedes, entre ellas, talleres coeducativos en los colegios de primaria de Xàbia, conferencias, debates y un cine-fórum, donde se proyectó la película "Indomables, una historia de mujeres libres", desde el Centro de Dénia de forma simultánea por videoconferencia con las aulas de Benidorm y Xàbia.

Programa de la actividad: <http://extension.uned.es/actividad/idactividad/6809>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (2ª edición)
Dénia - Abril 2014

La UNED de Dénia llevó a cabo su segunda edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/fue-actualidad/192-1-kilo-x-1-libro-2-edicion>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (1ª edición)
Benidorm - Abril 2014

El Aula de Benidorm de la UNED de Dénia llevó a cabo su primera edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Más información: <https://puntacanfali.co/2014/04/07/la-uned-organiza-la-campana-1-libro-x-1-kg-de-solidaridad/>

CURSOS Y ACTIVIDADES
"1 libro x 1 kilo" (1ª edición)
Dénia - Abril 2013

La UNED de Dénia llevó a cabo su primera edición de "1 libro x 1 kilo", siguiendo con su vocación solidaria con doble iniciativa. Por una parte, se solidariza con las personas más necesitadas, asumiendo un compromiso que abarca a toda la ciudadanía. Por otra, llevar la cultura hasta el último rincón de nuestra comarca regalando un libro por cada kilo de alimentos no perecederos o producto de higiene personal o limpieza recogido.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/fue-actualidad/163-gran-acogida-del-proyecto-1-libro-x-1-kilo>

Impacto en la sociedad

Planes de Igualdad

- Elaboración de Planes de Igualdad.
- Implantación de Planes de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad.

PLANES ELABORADOS POR EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD UNED DÉNIA:

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE ONDARA
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE PEDREGUER
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE BENIARBEIG
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE XÀBIA
III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE DÉNIA
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE ORBA
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE PINOSO
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE EL VERGER
II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE PEGO
II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BENIARBEIG
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE ELS POBLETS
I PLAN INTERNO MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE JESÚS POBRE
II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RESPETO A
LA DIVERSIDAD DEL MUNICIPIO DE ONDARA
I PLAN INTERNO MUNICIPAL DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD BENISSA

Planes de Infancia y Adolescencia

- Elaboración de Planes de Infancia y Adolescencia.
- Implantación de Planes de Infancia y Adolescencia.
- Seguimiento y evaluación de Planes de Infancia y Adolescencia.

PLANES ELABORADOS POR EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD UNED DÉNIA:

I PLAN LOCAL DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEL POBLE NOU DE BENITATXELL

I PLAN LOCAL DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DE XÀBIA

I PLAN LOCAL DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEL POBLE NOU DE BENITATXELL

Vídeo presentación:

https://www.youtube.com/watch?v=c8uM_8R46mw

Planes de Diversidad Sexual

- Elaboración de Planes de Diversidad Sexual.
- Implantación de Planes de Diversidad Sexual.
- Seguimiento y evaluación de Planes de Diversidad Sexual.

PLANES ELABORADOS POR EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD UNED DÉNIA:

I PLAN DE DIVERSIDAD SEXUAL DEL MUNICIPIO DE DÉNIA, JESÚS POBRE Y LA XARA

- Elaboración de Planes Integrales Agenda 2030
- Implantación de Planes Integrales Agenda 2030
- Seguimiento y evaluación de Planes Integrales Agenda 2030

PLANES ELABORADOS POR EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD UNED DÉNIA:

Planes integrales Agenda2030

I Plan Integral Agenda 2030 Xàbia

Investigación y divulgación científica: Investigaciones

Elaboración de diagnósticos sociales en las siguientes líneas de investigación:

- Coeducación
- Turismo y mujer
- Salud y mujer
- Corresponsabilidad

- Políticas públicas de igualdad

INVESTIGACIÓN TEATRO-TALLER

“Los Beneficios de la Igualdad. Estudio en Educación Secundaria, FP y Bachillerato”

Dénia - 2022

El Observatorio de Igualdad UNED Dénia, realiza un teatro-taller dirigido a adolescentes en el que, de forma participativa, identifican en los personajes protagonistas de la obra, estereotipos sexistas relacionados con la conciliación, trabajo y el cuidado a la familia. Se trata de utilizar el teatro como una herramienta didáctica, adaptada a la edad del alumnado, para que, a través del mismo, analicen y reflexionen sobre situaciones cotidianas sexistas y discriminatorias. En la función se representan situaciones que pueden darse en la vida real, abordándose temáticas relacionadas con la corresponsabilidad, en particular: las cargas del hogar, los cuidados, la heteronormatividad, los celos o el chantaje emocional. El objetivo didáctico del taller es fomentar el pensamiento crítico adolescente en torno a los perjuicios de las actitudes sexistas y a los beneficios que la igualdad aporta. Explorar las percepciones del alumnado participante en el taller sobre igualdad y feminismo, es el principal objetivo metodológico. Taller de metodología y dinámicas participativas, dividido en tres fases. La inicial, en la que se introducen una serie de conceptos clave. La parte central, es la obra teatral. Y en la tercera fase, se crea un debate previo a las conclusiones. El taller se evalúa mediante una encuesta al alumnado de cuarto curso de ESO, bachillerato y FP de los centros educativos participantes del norte de la provincia de Alicante (en el curso 2021-2022).

Vídeo de la comunicación: https://www.youtube.com/watch?v=-Ar_knvdZgc

INVESTIGACIÓN

“Explorando la CoEducación.

Estudio en Educación Infantil y Educación Primaria.”

Dénia - 2021

El Observatorio de Igualdad UNED Dénia, realiza una evaluación de los talleres impartidos de coeducación. El objetivo del estudio es describir la situación en cada aula antes de realizar las intervenciones en materia de coeducación, exponer las intervenciones y finalizar con la descripción de la situación en el aula tras haber realizado la intervención coeducativa. Adicional al desarrollo de las intervenciones, el equipo de investigación desarrolló diferentes medidas e instrumentos para cada ciclo formativo de Educación Infantil y Educación Primaria para evaluar la efectividad de la intervención en materia coeducativa administrándose al mismo grupo de alumnado tanto antes (pre-test) como después (post-test) de haber realizado el trabajo coeducativo.

Vídeo de la comunicación: <https://youtu.be/IjNfd2Qbd8w>

INVESTIGACIÓN
"Diagnóstico del Sistema Sociolaboral en Dénia"
Dénia Fase III

Firma del convenio entre el Ayuntamiento de Dénia y la UNED DÉNIA para la elaboración de la III Fase del Diagnóstico y Análisis del Sistema Socio Laboral en Dénia.

Más información: <https://www.uneddenia.es/component/k2/item/2482>

Noticia prensa: <https://www.denia.com/la-vulnerabilidad-la-exclusion-social-denia-focos-atencion-la-tercera-fase-del-estudio-socio-laboral-la-uned/firma-del-convenio-entre-el-ayuntamiento-de-denia-y-la-uned/>

INVESTIGACIÓN
"Diagnóstico del Sistema Sociolaboral en Dénia"
Dénia - Fase I (2016) y Fase II (2017)

Ambos estudios realizados por el Centro Asociado a la UNED de Dénia concluyen en que, aunque existe formación adecuada a las necesidades del municipio, se han detectado necesidades no cubiertas en otras áreas profesionales. El análisis confirmó, que la economía de la ciudad se apoya fundamentalmente en el turismo y plantea una reflexión sobre las debilidades que supone depender de un sector tan volátil que depende de decisiones estrategias geopolíticas de otros lugares.

Se detectó un nivel tecnológico "débil" entre las empresas, dato que apunta la necesidad de formación en este sentido. El diagnóstico también añade que la combinación de transportes y vías para acceder a Dénia desde otros puntos de la comarca son un obstáculo para favorecer el acceso a la formación y sobre todo al empleo.

Más información: <https://www.uneddenia.es/component/k2/item/2482>

Publicaciones

PUBLICACIÓN: "Los Beneficios de la Igualdad. Estudio en Educación Secundaria, FP y Bachillerato"
Aula Magna - 2022

En el libro "La necesidad de la transformación social desde la innovación docente y educativa", en la Sección III Diversidad, Inclusión Y Sostenibilidad Social está publicada la ponencia impartida por la directora de la UNED Dénia, Raquel Martí Signes y miembros del Observatorio de Igualdad UNED Dénia, Lorena Pérez Sánchez y Antoni Casasempere Satorres, titulada "Los Beneficios de la Igualdad. Estudio en Educación Secundaria, FP y Bachillerato.

Referencia:

Martí Signes, R., Pérez Sánchez, L., & Casasempere Satorres, A. (2022). Los beneficios de la Igualdad. Estudio en educación Secundaria, FP y Bachillerato. *La necesidad de la transformación social desde la innovación docente y educativa*. Editorial Aula Magna, (pp 752-771).

Libro disponible en: <https://editorialaulamagna.lantia.com/es/necesidad-de-transformacion-social>

Resumen de: "Los Beneficios de la Igualdad. Estudio en Educación Secundaria, FP y Bachillerato"
Egregius - 2022

El resumen de la ponencia presentada por miembros del Observatorio de Igualdad UNED Dénia en el I Congreso Internacional de Innovación Docente, Educación y Transferencia del Conocimiento, celebrado el 7 y 8 de julio de 2022, titulada "Los Beneficios de la Igualdad. Estudio en Educación Secundaria, Fp y

Bachillerato", se ha publicado en el libro "Educación y Transferencia del Conocimiento: Propuestas de Innovación para la mejora docente", de la editorial Egregius.

Libro disponible en: <https://egregius.es/catalogo/educacion-y-transferencia-del-conocimiento-propuestas-de-innovacion-para-la-mejora-docente/>

PUBLICACIÓN: "Identificando y deconstruyendo estereotipos de género. Una experiencia en las aulas de primaria"
Dykinson - 2022

En julio de 2022, el Observatorio de Igualdad UNED Dénia participó en el II Congreso Internacional de Género y Educación realizado en Soria. La editorial Dykinson publicó el libro "Educación con Perspectiva De Género" donde se recoge la experiencia educativa titulada "Identificando y deconstruyendo estereotipos de género. Una experiencia en las aulas de primaria"

Referencia: Martí Signes, R., Pérez Sánchez, L., Monserrat Crespo, J.S. & Casasempere Satorres, A. (2022). Identificando y deconstruyendo estereotipos de género. Una experiencia en las aulas de primaria. *Educación con Perspectiva De Género* (1ª ed.) Dykinson.

Libro disponible en: <https://www.dykinson.com/libros/educacion-con-perspectiva-de-genero/9788411226851/>

PUBLICACIÓN: "Explorando la coeducación. Estudio en Educación Infantil y Educación Primaria"
Dykinson - 2021

El Observatorio de Igualdad, publica la comunicación "Explorando la coeducación. Estudio en Educación Infantil y Educación Primaria", realizada en el II Congreso Internacional de Innovación y Tendencias Educativas. Disponible en el capítulo 14 del libro "Igualdad y calidad educativa: oportunidades y desafíos de la enseñanza".

Referencia: Martí Signes, R., Pérez Sánchez, L., & Casasempere Satorres, A. (2021). Explorando la coeducación. Estudio en Educación Infantil y Educación Primaria. *Igualdad y calidad educativa: oportunidades y desafíos de la enseñanza*. Dykinson,(pp. 286-310).

Libro disponible en: <https://www.dykinson.com/libros/igualdad-y-calidad-educativa-oportunidades-y-desafios-de-la-ensenanza/9788413776392/>

PUBLICACIÓN: “La evaluación de un programa coeducativo en quinto y sexto curso de Educación Primaria. Coe y Duca: combatiendo los estereotipos de género y la discriminación sexual”
La Revista - 2021

El Observatorio de Igualdad UNED Dénia, publica en La Revista de la UNED DÉNIA Nº7, los resultados obtenidos tras la evaluación realizada en el tercer ciclo de primaria sobre los estereotipos de género y la discriminación sexual.

Referencia: Martí Signes, R., Pérez Sánchez, L., & Casasempere Satorres, A. (2021). La evaluación de un programa coeducativo en quinto y sexto curso de Educación Primaria. Coe y Duca: combatiendo los estereotipos de género y la discriminación sexual. *La Revista* nº7, UNED DÉNIA.(pp. 70-92)

Revista disponible en: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/892-el-centro-asociado-de-la-uned-en-denia-lanza-su-primera-revista>

Congresos

III Congreso Internacional de Innovación y Tendencias Educativas
INNTED – Julio 2023

La Cátedra de Igualdad y Agenda 2030 UNED Dénia, participa en el III Congreso Internacional de Innovación y Tendencias Educativas, que ha tenido lugar los días 13 y 14 de julio. La Cátedra ha presentado la experiencia educativa “La actitud de la adolescencia hacia el enamoramiento y la construcción de relaciones de pareja”, la cual se enmarca en el Simposio 07 “Prevención de la violencia de género en espacios coeducativos”.

Más información: <https://innted.org/ponencia/la-actitud-de-la-adolescencia-hacia-el-enamoramiento-y-la-construccion-de-relaciones-de-pareja/>

Vídeo de la comunicación: <https://youtu.be/mM2CKwEKo80>

III Congreso Internacional de Género y Educación
SORIA – Julio 2023

La UNED Dénia participó en el III Congreso Internacional de Género y Educación, que se celebró en la ciudad de Soria.

Se trata de un encuentro internacional para compartir experiencias e investigaciones dentro de diferentes ámbitos (educación formal, no formal, familias, deporte, etc.) con perspectiva de género y que fomentan la educación en igualdad.

El jueves 6 de julio el equipo del Observatorio de la UNED Dénia expuso la investigación realizada por el centro en materia de coeducación en las aulas de infantil en el espacio de comunicaciones del Congreso de Soria.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3254-uned-denia-participa-en-el-iii-congreso-internacional-de-genero-y-educacion>

I Foro Internacional en torno a la Violencia de Género
“Los tentáculos de la Violencia de Género”
Bigastro – Julio 2023

El martes, 4 de julio, Samantha Agulles, bibliotecaria de UNED Dénia asistió representando a la UNED de Dénia al I Foro Provincial en torno a la violencia de género realizado en Bigastro. El foro, titulado “Los tentáculos de la Violencia de Género” estuvo formado por 4 conferencias realizadas por cuatro personas expertas de diversos campos, como son la medicina, la criminología o el trabajo social. En dichas conferencias se trató la Violencia de Género desde diferentes ángulos, como la trata de blancas, la violencia sexual y la masculinización del feminismo. Temática que seguimos de cerca desde el Observatorio de Igualdad UNED Dénia. Este primer foro, estuvo organizado por el Ayuntamiento de Bigastro, la Asociación Praxis Vega baja y la Diputación de Alicante.

Más información:

<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3255-uned-denia-con-el-i-foro-provincial-en-torno-a-la-violencia-de-genero-los-tentaculos-de-la-violencia-de-genero>

II Congreso Internacional de Innovación Docente, Educación y Transferencia del Conocimiento
CIINECO – Abril 2023

La Cátedra de Igualdad y Agenda 2030, participa en el II Congreso Internacional de Innovación Docente, Educación y Transferencia del Conocimiento. Se presenta el proyecto coeducativo “Coe y Duca, desmontan los estereotipos de género”, en los simposios dedicados a la “Enseñanza-Aprendizaje, comunicación y representaciones para el desarrollo de los ODS”. Una de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Los estereotipos justifican la discriminación entre los géneros de manera amplia, y refuerzan y perpetúan los modelos históricos y estructurales de la discriminación.

Programa: <https://ciineco.org/ponencia/identificando-y-deconstruyendo-estereotipos-de-genero/>

I Congreso Internacional de Innovación Docente, Educación y Transferencia del Conocimiento
CIINECO – Julio 2022

El Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA, participa en el I Congreso Internacional de Innovación Docente, Educación y Transferencia del Conocimiento, los días 7 y 8 de julio de 2022.

En el Congreso, se presentaron los resultados obtenidos del estudio realizado en Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional utilizando el teatro como herramienta didáctica, para analizar y reflexionar sobre situaciones cotidianas sexistas y discriminatorias.

Programa: <https://2022.ciineco.org/ponencia/los-beneficios-de-la-igualdad-estudio-en-educacion-secundaria-fp-y-bachillerato/>

Vídeo de la comunicación: https://youtu.be/-Ar_knvdZgc

II Congreso Internacional de Género y Educación
SORIA – Julio 2022

El Observatorio de Igualdad, presenta en el II Congreso Internacional de Género y Educación, el proyecto “Coe

y Duca", con el estudio realizado en las aulas de primaria para identificar y deconstruir estereotipos de género.

El Congreso se realizó en Soria, durante los días 6,7 y 8 de julio de 2022, donde se llevaron a cabo actividades en varios formatos: conferencias plenarias magistrales, talleres y comunicaciones, en las que se compartieron experiencias e investigaciones dentro de diferentes ámbitos (educación formal, no formal, familias, deporte, etc.) con perspectiva de género y que fomentan la educación en igualdad.

II Edición Congreso Internacional de Innovación y Tendencias Educativas INNTED – Julio 2021
--

El Observatorio de Igualdad UNED DÉNIA presenta su proyecto de investigación coeducativo “Explorando la Coeducación. Estudio en Educación Infantil y Educación Primaria” en el II Congreso Internacional de Innovación y Tendencias Educativas (INNTED), los días 15 y 16 de julio de 2021.

Este proyecto se está llevando a cabo desde el curso escolar 2016/2017 en las aulas de diferentes centros educativos de la Marina Alta y Marina Baixa y surge para responder de forma precisa a las necesidades de niñas y niños de Educación Infantil y Educación Primaria relacionadas con la adquisición de roles de género sexistas y de actitudes discriminatorias.

Más información en: <https://2021.innted.org/ponencia/explorando-la-coeducacion-estudio-en-educacion-infantil-y-educacion-primaria/>

Apoyo técnico especializado

El Observatorio de Igualdad UNED Dénia ofrece un servicio especializado en asesoramiento y acompañamiento a administraciones públicas, organizaciones, asociaciones y empresas para la elaboración, implantación y evaluación de Planes de igualdad. Asimismo, elaboración, implantación y evaluación de Planes de Infancia y Adolescencia, diagnósticos sociales, Planes Integrales Agenda 2030 e informes y evaluación de impacto de género.

COMISIÓN DE IGUALDAD M.I. AYUNTAMIENTO DE ONDARA
Ondara - Septiembre 2015

El Observatorio de Igualdad del CA UNED Dénia dio soporte Técnico Jurídico a la Comisión de Igualdad del M.I. Ayuntamiento de Ondara durante la implantación del I Plan de Igualdad.

Más información:

<https://uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/895-constitucion-de-la-comision-de-igualdad-del-municipio-de-ondara>

COMISIÓN DE IGUALDAD M.I. AYUNTAMIENTO DE PEDREGUER
Pedreguer – Septiembre 2013/2015

Por tercer año consecutivo, el Centro Asociado de la UNED de Dénia trabaja conjuntamente con la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Pedreguer en todas aquellas cuestiones relacionadas con igualdad, Violencia de Género y exclusión social en el ámbito de este municipio

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/896-el-observatorio-de-igualdad-de-la-uned-en-denia-presente-en-el-plan-de-igualdad-del-municipio-de-pedreguer>

COMISIÓN DE IGUALDAD M.I. AYUNTAMIENTO DE BENIARBEIG
Beniarbeig – Febrero 2014/2018

Desde la UNED Dénia se ha realizado el asesoramiento técnico del I PIOM y elaborado el II PIOM centrado en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con carácter transversal, estructurando el IPIOM en 3 ejes principales (Transversalidad, diversidad y corresponsabilidad) junto con 6 áreas básicas (Administración Local; desarrollo local, empleo y conciliación; coeducación, cultura e inclusión social; participación ciudadana) que dan lugar a 19 objetivos específicos materializados a través de las 49 acciones y siguiendo el cronograma que se llevará a cabo por parte del Gobierno municipal y la ciudadanía, durante los cuatro años de vigencia del IPIOM.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1667-la-uned-denia-realiza-el-ii-plan-por-la-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres>

Buenas prácticas

CORTOMETRAJE "SOPA DE PESCADO"
FESTIVAL INTERNACIONAL DE CINE DE L'ALFÀS DEL PI
L'Alfàs del Pi – Julio 2023

El 3 de julio, dentro de la programación del 35 Festival de Cine de l'Alfàs del Pi, tuvo lugar el estreno del corto "Sopa de Pescado", realizado por la UNED Dénia. La ópera prima de la UNED Dénia trata de una historia ficticia en la que una mujer narra el día en el que toda su vida cambió, el día en el que su hijo adolescente entró en la cocina para hacerla consciente de la situación de Violencia de Género en la que se encontraba.

Video de la presentación: <https://www.youtube.com/watch?v=IirT9eimcQU>

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3251-proyeccion-del-corto-sopa-de-pescado-en-el-festival-de-cine-de-l-alfas-del-pi>

LA CONVERGENCIA DE LA IGUALDAD CON LA AGENDA 2030
"Jornada de la Declaración de los Derechos Humanos y del Hombre de 1948"
Xàbia - Diciembre 2022

La UNED de Dénia y su Cátedra de Igualdad organiza durante todo el curso escolar acciones formativas para impulsar la correcta implantación de la Agenda 2030. El miércoles 14 de diciembre, en la Biblioteca Pública de Xàbia se llevó a cabo la Jornada de la Declaración de los Derechos Humanos y del Hombre de 1948, organizada por el Ayuntamiento y la UNED de Xàbia, en la que la comunidad universitaria y diversos centros educativos del municipio procedió a la lectura del articulado.

Video del evento: <https://www.youtube.com/watch?v=fYDMuJTAalo>

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3077-presentacion-del-articulado-de-la-declaracion-de-los-derechos-humanos-y-del-hombre-de-1948>

UNED CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
La convergencia de la Igualdad con la Agenda 2030
"Buena práctica: Lectura parafraseada de literatura contra la Violencia de Género"
Dénia - Noviembre 2022

Proyección institucional: Reconocimientos y premios

VI Edición de los Premios del Colegio de Ambientólogos/as de la Comunidad Valenciana
Elche - Julio 2023

El viernes 7 de julio de 2023, la UNED Dénia, estuvo presente en la entrega de premios de CoAmbCV, para la entrega de un premio en la VI Edición del Colegio de Ambientólogos/as de la Comunidad Valenciana, celebrado en la ciudad de Elche.

Nuestra Directora Raquel Martí, Premio José Marsal Caballero, en su XLI edición
Dénia – Noviembre 2022

Las personas galardonadas en el año 2022 fueron Tito Barona, Amunt contra el Càncer, Concurso Internacional de Cocina Creativa de la Gamba Roja de Dénia, nuestra directora de la UNED Dénia Raquel Martí, Ana Terencio, Federació de Moros i Cristians y Clave Dénia S.A.

En la categoría de Cultura se reconoció a Raquel Martí, como la primera mujer en ostentar el cargo de dirección en la historia del centro de la UNED dianense. Bajo su dirección, se ha creado el Observatorio de Igualdad, la primera Cátedra de Igualdad y Agenda 2030, se ha creado el Fondo Social UNED Dénia, la Certificación en Calidad del centro y sus extensiones de Xàbia y Benidorm, o la instauración del Seminario de Estudiantes, entre otros méritos.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3071-humor-magia-y-emotividad-se-dan-cita-en-los-xli-premios-jose-marsal-caballero-de-radio-denia-cadena-ser>

Premio Nacional 2019 del Consejo Social
Madrid – Diciembre 2019

El equipo prácticamente al completo acudió a la Ceremonia de Entrega del Premio a Madrid donde el C.A. UNED Dénia recogió el Premio Nacional 2019 del Consejo Social y disfrutó de una magnífica ceremonia junto al resto de la comunidad universitaria. “¿Y tú qué sabes sobre la UNED? Trivial UNED” ha sido la “Buena práctica” galardonada.

La ceremonia fue presidida por el Rector de la UNED, D. Ricardo Mairal Usón. En la mesa presidencial estuvieron también presentes entregando los premios: el Secretario General de Universidades, D. José Manuel Pingarrón Carrazón; el Presidente del Consejo Social de la UNED, D. Francisco Javier García Sanz; la Presidenta del Tribunal de los Premios a las Buenas Prácticas del Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI) de la UNED, D.ª Carmen Perona Mata; el Presidente del Tribunal de los Premios a las Buenas Prácticas de los Centros Asociados, D. Juan Luis Martín Cuesta, y el Presidente del Tribunal de los Premios al Estudio, D. Cristóbal Belda Iniesta. La jornada estuvo amenizada por el Coro de la UNED, dirigido por D. Luis Antonio Muñoz.

En este evento se premia el esfuerzo y el mérito tanto del alumnado de la UNED como las buenas prácticas por parte del PDI (Personal Docente e Investigador), del PAS (Personal de Administración y Servicio) y de los Centros Asociados.

Programa: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2260-uned-denia-ganadora-del-primer-premio-nacional-2019-del-consejo-social-de-la-uned>

Primer Premio "UNED ODS en la Universidad"
Madrid - Noviembre 2019

El I Premio “UNED ODS en la Universidad” tiene como objeto distinguir y premiar aquellos proyectos con perspectiva de género y cuya conclusión dé lugar a una propuesta de Buenas Prácticas, aptas para implementarse en la UNED y cuyo propósito sea la consecución, durante este año, del ODS 5 en la UNED. El ODS 5 es el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5 de las Naciones Unidas, relativo a la Igualdad de Género, el cual reza “Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.” (UNDP)

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2212-primer-premio-uned-ods-en-la-universidad-para-uned-denia>

Primer Premio de la 3ª Edición del Premio a la Igualdad a la UNED de Dénia
Madrid - Mayo 2018

La UNED de Dénia recibió el Premio a la Igualdad, en pugna con otra media docena de proyectos, por la apertura y gestión de su Observatorio de Igualdad en 2013, con sus 103 acciones y sus más de 15.000 participantes en este periodo de tiempo. El Premio a la Igualdad valora las iniciativas individuales o de equipos de la UNED que potencian alguna medida que aumente la igualdad o detectan y erradiquen cotas de desigualdad en todos los segmentos de actividad de la universidad.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1727-entrega-del-iii-premio-a-la-igualdad-al-centro-de-la-uned-en-denia>

Premio Nacional 2016 del Consejo Social "Mejor Práctica de Gestión puesta en marcha por el Centro Asociado o en el Extranjero"
Madrid - Diciembre 2016

El Pleno del Consejo Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, en su reunión de 4 de noviembre de 2016, otorgó a la UNED de Dénia el premio del Consejo Social a las buenas prácticas puestas en marcha por un centro asociado nacional o en el extranjero.

Este reconocimiento se otorgó por nuestro "Seminario de Estudiantes", en el que nuestro alumnado expone sus Trabajos de Fin de estudios a toda la comunidad universitaria y público en general.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/1252-el-centro-de-denia-premio-nacional-2016-del-consejo-social-mejor-practica-de-gestion-puesta-en-marcha-por-un-centro-asociado-nacional-o-en-el-extranjero>

Convenios y Colaboraciones

MESA REDONDA EN COLABORACIÓN CON COGREENEU
"Transición ecológica para una mejor inclusión"
Alcoy - Junio 2023

Mesa Redonda de CoGreenEU "Transición ecológica para una mejor inclusión" en el Centre Cervantes Jove d'Alcoi, donde han participado profesionales en desarrollo local, proyectos medioambientales, desarrollo urbano integrado, adaptación al clima, transición energética, política medioambiental y derecho.

En la mesa redonda participó la directora de la UNED Dénia y Ángel Jesús Pérez Sánchez, Profesor Tutor UNED Dénia.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/3140-uned-denia-participara-en-el-proyecto-europeo-cerv-cogreeneu>

6º CERTAMEN LITERARIO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
Dénia - Junio 2023

La UNED Dénia colaboró con el certamen, organizado por Matria, con una matrícula presencial para el Curso de Verano "Agenda 2030: los ODS como un reto para los nuevos derechos humanos", para una de las personas ganadoras. Las ganadoras fueron Guadalupe Cañas Otero y Teresa Sandoval Parrado.

El acto se realizó en la Biblioteca Municipal de Dénia, y se rindió "donatje" a una mujer especialmente relevante de la cultura comarcal y defensora de los valores feministas que caracterizan a Matria, Mabel Lozano, activista internacional del feminismo y gran amiga de nuestra comarca

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3235-uned-denia-colabora-en-el-6-certamen-literario-por-la-igualdad-de-genero-organizado-por-matria>

CONVENIO CON EL COLEGIO PROFESIONAL DE AMBIENTÓLOGOS Y AMBIENTÓLOGAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
Dénia - Junio 2023

Con este acuerdo gozarán, el estudiantado y personas egresadas por la UNED Dénia, Benidorm y Xàbia, en el Grado de Ciencias Ambientales ventajas como: incorporación del estudiantado del Grado en Ciencias Ambientales de 3º y 4º curso como precolegiados y precolegiadas del Colegio Profesional; así mismo, se beneficiarán de colegiación gratuita el primer año de incorporación al Colegio; podrán optar a los premios COAMBCV a los mejores trabajos de Fin de Grado y Fin de Máster; para la realización de prácticas extracurriculares en los centros, empresas y sociedades profesionales de su ámbito podrán solicitar la intermediación del COAMBCV.

Igualmente, la UNED Dénia se compromete a difundir y promover entre la comunidad universitaria, las actividades organizadas por el COAMBCV que puedan ser de interés.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3233-uned-denia-y-el-colegio-profesional-de-ambientologos-y-ambientologas-de-la-comunidad-valenciana-firman-un-convenio-de-colaboracion>

SERVICIO DE PSICOLOGÍA APLICADA (SPA) EN UNED BENIDORM

Benidorm - Abril 2023

En abril tuvo lugar la reunión de la UNED Benidorm representada por Raquel Martí Signes, Directora UNED Dénia, Benidorm y Xàbia, con el Alcalde de Benidorm Antonio Pérez Pérez con la intención de iniciar las gestiones necesarias para promover la implantación del Servicio de Psicología Aplicada de la UNED en el centro de la UNED Benidorm.

Ambas instituciones coincidieron en colaborar y reiterar en su intención por la mejora de los servicios en los entornos tanto formativa, educativa, social y cultural por su compromiso con la ciudad de Benidorm y las Comarcas de la Marina Baixa y Alta. Desde UNED Benidorm se refuerza la importancia de su función social con este servicio que, a su vez, amplía sus servicios en la ciudad y repercute en beneficios asistenciales.

El SPA es un servicio en el que se desarrolla la psicología asistencial apoyada fundamentalmente en el bienestar y la salud mental, en el cual se realizan tareas de formación a psicólogos/as (propias de un centro universitario) y se ofrece terapia tanto presencial como en modalidad en línea. El SPA está formado por un equipo de psicólogos/as, supervisores/as, docentes y administrativos/as de la UNED, centrando su enfoque en trabajar con y para la comunidad universitaria, así como para el público en general.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3196-spa-servicio-de-psicologia-aplicada-en-uned-benidorm>

CONVENIO DE COLABORACIÓN CON MEMBA

Alfàs del Pi - Febrero 2023

El 25 de febrero, en L'Alfàs del Pi, la UNED de Dénia, con aula en Benidorm y la Asociación MEMBA, firmaron un convenio de cooperación formativa y cultural. La presidenta de la Asociación, Sandra García Fernández, dirigió unas palabras de agradecimiento por la colaboración de una institución académica de prestigio. Por su parte, la directora de la UNED, puso en valor el trabajo de la asociación de mujeres empresarias de la Marina Baixa, agradeciéndoles su labor de solidaridad con las mujeres, con la sociedad y con el entorno, ofreciendo la colaboración de la universidad y la cooperación desde la Cátedra de Igualdad y Agenda 2030 para lograr la transferencia real del conocimiento y la divulgación científica en este ámbito de influencia.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/3157-uned-denia-y-su-aula-de->

REUNIÓN DEL OBSERVATORIO PROVINCIAL DE INMIGRACIÓN
Alicante - Febrero 2023

Reunión en la sala azul de la Diputación de Alicante de la Comisión mixta del Observatorio Provincial de Inmigración.

A la reunión asistió por parte de UNED Dénia Gisela Giner, Responsable de Coordinación Intraorganizacional, y José Monserrat, Responsable Técnico-Jurídico del Centro.

La reunión ha estado presidida por el Diputado de contratación, D. Juan de Dios Navarro Caballero.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/3158-uned-denia-asiste-a-la-reunion-del-observatorio-provincial-de-inmigracion>

REUNIÓN UNED DÉNIA CON EL ALCALDE DE L'ALFÀS DEL PI
Dénia - Febrero 2023

El pasado 15 de febrero mantuvieron una reunión la Directora UNED Dénia, Raquel Martí, y el Alcalde de L'Alfàs del Pi, Vicente Arqués. En la reunión se comentaron las diferentes colaboraciones con el Ayuntamiento desde la Cátedra de Igualdad y Agenda 2030.

Aprovecharon la visita para enseñarle al Alcalde las instalaciones de la UNED de Dénia.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3136-reunion-de-la-directora-uned-denia-y-el-alcalde-de-l-alfas-del-pi>

CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA ASOCIACIÓN AESID PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO
EUROPEO CERV COGRENEU
Dénia - Enero 2023

Se trata de colaborar activamente en las actividades del proyecto, a nivel internacional y nacional.

El proyecto tiene como objetivo involucrar a la ciudadanía y las comunidades en los debates y acciones relacionadas con nuestro clima y medio ambiente mediante la creación de espacios para actividades transnacionales, talleres y eventos donde las ideas y decisiones sobre la sostenibilidad ambiental se pueden poner en práctica. Los resultados del proyecto estarán basados en los ODS enmarcados en la Agenda 2030.

La participación ciudadana intergeneracional será el factor clave para incluir al mayor número posible de personas para abordar los grandes retos que se derivan de la actual situación climática.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3122-uned-denia-participara-en-el-proyecto-europeo-cerv-cogreeneu>

CONVENIO CON FESTIVAL DE LAS HUMANIDADES
M.I Ayuntamiento de Dénia
Dénia - Octubre 2022

La UNED de Dénia firmó un convenio de colaboración el M.I Ayuntamiento de Dénia para la realización y participación en el Festival de las Humanidades con la presencia del Rector de la UNED.

Más información:<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3020-denia-festival-de-les-humanitats>
<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/3039-uned-denia-con-el-festival-de-las-humanidades>

CONVENIO CON HCB HOSPITALES
Dénia - Noviembre 2022

HCB Hospitales facilita puestos para la realización de prácticas académicas para estudiantes de Grado o de Máster Universitario en cualquiera de sus centros.

La UNED de Dénia y HCB Hospitales firmaron un convenio de cooperación educativa para contribuir a la formación integral del estudiantado universitario de la UNED.

El Convenio se firmó en el nuevo hospital HCB Dénia entre la Directora General de HCB Hospitales, la Dra. Ana Paz, y la directora de la UNED Dénia. Con este acuerdo de colaboración HCB Hospitales facilita puestos para la realización de prácticas académicas para estudiantes de Grado o de Máster Universitario en cualquiera de sus centros médicos y hospitales.

Más información:

<https://hcbhospitales.com/blog/hcb-hospitales-colabora-con-la-uned-denia-en-los-programas-de-formacion-integral-de-estudiantes-universitarios/>

CONVENIO CON EL IES "JOSEP IBORRA" DE BENISSA
Dénia - Enero -2022

El 25 de enero se firmó el convenio entre el IES "Josep Iborra" y el Centro Asociado a la UNED de Dénia.

En la firma estuvieron presentes Raquel Martí Signes, Directora UNED Dénia, y Silvia Tapia, tutora del IES "Josep Iborra". La firma de este convenio permitirá al alumnado del Ciclo Formativo Superior de Integración Social realizar prácticas en el Observatorio de Igualdad UNED Dénia. Este tipo de convenios refuerzan el compromiso social del Centro Asociado con su entorno.

Más información:<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2826-firma-del-convenio-con-el-ies-josep-iborra-de-benissa-para-la-cooperacion-educativa>

REUNIÓN M.I AYUNTAMIENTO DE ONDARA Y UNED DÉNIA SOBRE LA AGENDA 2030
Dénia - Febrero 2021

El Ayuntamiento de Ondara y UNED Dénia se reunieron el 24 de febrero para hablar sobre cuestiones relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con motivo de la Agenda 2030.

En la reunión estuvieron presentes D. José Ramiro, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Ondara, D. Pedro Gil Puig, Técnico de Juventud del Excmo. Ayuntamiento de Ondara y D.ª Raquel Martí Signes, Directora del C.A. UNED Dénia.

La iniciativa de estas reuniones y la realización de este trabajo confirma el compromiso del C.A. UNED Dénia con la investigación, formación, sensibilización, cooperación e integración de la Agenda 2030 y de los 17 objetivos de desarrollo sostenible declarados por las Naciones Unidas.

Más información:<https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2627-el-ayuntamiento-de-ondara-y-uned-denia-se-reunen-con-motivo-de-la-agenda-2030>

LA EMPRESA ASEVI DE XÀBIA, PREMIADA POR LA MESA DE IGUALDAD DE ALICANTE A PROPUESTA DE
LA UNED DE DÉNIA.
Alicante – Octubre 2018

El 26 de octubre, en las IX Jornada de “Sensibilización e implantación de medidas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres” la Mesa de igualdad de Alicante, a propuesta de la UNED de Dénia premió a la empresa ASEVI. Este premio es un reconocimiento a las Políticas de Igualdad implantadas por estas empresas.

Más información: <https://www.uneddenia.es/eventos-y-noticias/item/2015-la-mesa-de-igualdad-de-alicante-premia-a-la-empresa-asevi-a-propuesta-de-la-uned-de-denia>

VOLUM BAGS DE ORBA, A PROPUESTA DE LA UNED DE DÉNIA, RECIBE UN RECONOCIMIENTO POR SUS
POLÍTICAS DE IGUALDAD
Alicante – Octubre 2017

La UNED de Dénia ha asistido a la VIII Jornada de la Mesa de Igualdad de Alicante, en la que se ha entregado un reconocimiento a la empresa “Volum Bags” de Orba por sus políticas de igualdad.

La empresa Volum Bags fue propuesta por la UNED de Dénia para recibir este premio, al que se presentan empresas e instituciones de toda la provincia con el objetivo de que sean reconocidos sus esfuerzos por implantar medidas conducentes a la conciliación laboral y familiar, la utilización de un lenguaje no sexista, la existencia de protocolos de actuación en caso de acoso o procesos de selección que incluyan la perspectiva de género

CONVENIO DE PRÁCTICAS CON EL M.I. AYUNTAMIENTO DE BENISSA
Benissa - Febrero 2021

La UNED de Dénia firma un convenio de colaboración con el M.I. Ayuntamiento de Benissa.

El objetivo de dicho convenio es que el alumnado de las diferentes titulaciones que ofrece la UNED puedan realizar prácticas de carácter voluntario en el Ayuntamiento, y así completar su formación.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2619-convenio-de-colaboracion-para-la-realizacion-de-practicas-en-el-ayuntamiento-de-benissa>

CONVENIO DE PRÁCTICAS CON EL M.I. AYUNTAMIENTO PEGO
Pego - Diciembre 2020

La UNED de Dénia firma un convenio de colaboración con el M.I. Ayuntamiento de Pego.

El objetivo de dicho convenio es que el alumnado de las diferentes titulaciones que ofrece la UNED puedan realizar prácticas de carácter voluntario en el Ayuntamiento, y así completar su formación.

CONVENIO DE PRÁCTICAS CON EL M.I. AYUNTAMIENTO EL VERGER
El Verger - Noviembre 2020

La UNED de Dénia firma un convenio de colaboración con el M.I. Ayuntamiento de Verger.

El objetivo de dicho convenio es que el alumnado de las diferentes titulaciones que ofrece la UNED puedan realizar prácticas de carácter voluntario en el Ayuntamiento, y así completar su formación.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2565-el-ayuntamiento-de-el-verger-y-uned-denia-renuevan-el-convenio-de-practicas-curriculares-y-extracurriculares>

CONVENIO DE PRÁCTICAS CON EL M.I. AYUNTAMIENTO DE BENIARBEIG
Beniarbeig - Noviembre 2020

La UNED de Dénia firma un convenio de colaboración con el M.I. Ayuntamiento de Beniarbeig.

El objetivo de dicho convenio es que el alumnado de las diferentes titulaciones que ofrece la UNED puedan realizar prácticas de carácter voluntario en el Ayuntamiento, y así completar su formación.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2564-convenio-de-practicas-curriculares-y-extracurriculares-entre-el-ayuntamiento-de-beniarbeig-y-uned-denia>

CONVENIO DE PRÁCTICAS CON EL M.I. AYUNTAMIENTO DE ONDARA
Ondara - Noviembre 2020

La UNED de Dénia firma un convenio de colaboración con el M.I. Ayuntamiento de Ondara.

El objetivo de dicho convenio es que el alumnado de las diferentes titulaciones que ofrece la UNED puedan realizar prácticas de carácter voluntario en el Ayuntamiento, y así completar su formación.

Más información: <https://www.denia.com/convenio-de-practicas-curriculares-y-extracurriculares-entre-el-ayuntamiento-de-ondara-y-uned-denia/>

CONVENIO DE PRÁCTICAS CON EL M.I. AYUNTAMIENTO DE LA NUCÍA

La Nucía - Noviembre 2020

La UNED de Denia y el Ayuntamiento de La Nucía han firmado un convenio de “Cooperación Educativa” por el cual los alumnos y alumnas de la UNED de Dénia podrán realizar sus prácticas curriculares y extra curriculares en el Ayuntamiento de La Nucía, con el fin de complementar su formación universitaria.

Raquel Martí, directora del Centro Asociado a la UNED de Denia y Bernabé Cano, alcalde de La Nucía, firmaron este convenio de renovación de “Cooperación Educativa” entre las dos instituciones, en el Ayuntamiento de La Nucía.

Más información: <https://www.uneddenia.es/estudiantes-1/actualidad-uned/actualidad/item/2561-el-estudiantado-de-la-uned-podran-realizar-sus-practicas-en-la-nucia>

INTEGRACIÓN DE LA UNED DÉNIA EN LA MESA DE IGUALDAD de CRUZ ROJA

Alicante – Abril 2016.

La UNED Dénia, forma parte de la Mesa de Igualdad, coordinada por Cruz Roja, ubicada en el “Programa Operativo para la Inclusión Social y la Economía Social” del Fondo Social Europeo. La Mesa está conformada por un equipo de trabajo en el que participa la administración estatal, provincial y local, entidades sociales, universidades y tejido empresarial de la provincia de Alicante, y su objetivo principal el promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Todos los años desde la Mesa de Igualdad pone en marcha la Campaña CONTRÁTALAS dirigida a todo el tejido empresarial de la provincia de Alicante para promover la incorporación de mujeres en sus equipos e informar sobre los beneficios que las empresas obtienen al incluirlas en sus plantillas.

<https://contratalas.com/>

Del mismo modo, de forma anual, la Mesa otorga un reconocimiento a las empresas de la provincia de Alicante que destacan por la implementación de medidas en materia de igualdad, de entre las cuales, dos de ellas han sido propuestas por la UNED Dénia: Volum Bags y Pons Químicas (ASEVI).

CÁTEDRA DE IGUALDAD Y AGENDA 2030

OBSERVATORIO DE IGUALDAD

La Cátedra de Igualdad y Agenda 2030 de diciembre de 2020, siguiendo el modelo de Cátedra Universidad-Empresa, aprobaba el 15 de diciembre de 2019, constituye una actividad de patrocinio, que combina la capacidad científico-técnica de la UNED con la aportación de recursos económicos de las instituciones participantes.

La Cátedra es un instrumento de colaboración, con objetivos amplios de docencia, divulgación, innovación, investigación y transferencia de tecnología y conocimientos en materia de Igualdad y Agenda 2030. Tiene por objeto favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres y la implementación de la Agenda 2030, así como de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas, a través de la realización continua de actividades de investigación, transferencia, divulgación, docencia e innovación sobre la igualdad y temas de interés común, dada su relevancia social, el componente científico de la labor a realizar y la relación con la misión y objetivos de las instituciones participantes.

Presentación Cátedra de Igualdad y Agenda 2030

UNED DÉNIA

Vídeo promocional: <https://youtu.be/GPqUsicszEc>

