

# A EQUALITAS

REVISTA JURÍDICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NÚMERO 39

JULIO-DICIEMBRE 2016

PERIODICIDAD SEMESTRAL

ISSN: 1575-3379



La publicación de la revista se engloba dentro de las actuaciones a desarrollar en el Convenio de Colaboración que anualmente suscriben el Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza, para el mantenimiento y realización de actividades de la “Cátedra sobre Igualdad y Género”.

La Revista **AEQUALITAS** tiene por objeto fomentar la igualdad de oportunidades hombre-mujer desde una perspectiva jurídica interdisciplinar, informando de manera actualizada a los operadores jurídicos, desde un enfoque práctico e incluyendo estudios doctrinales y problemas de fundamentación.

Está dirigida a personas con formación jurídica, académicos, abogados en ejercicio, al personal de administraciones públicas, de ámbito local, autonómico y estatal, organismos de igualdad, y a ciudadanos con formación universitaria. Versa sobre temas de igualdad jurídica entre mujeres y hombres, centrados en el derecho español vigente.

La igualdad de oportunidades se afronta desde las distintas ramas del saber jurídico, desde el derecho constitucional, laboral, internacional, comunitario, civil, desde la filosofía del derecho, etc. En cada ámbito se estudia la legislación y jurisprudencia. En muchos casos, la revista supone un foro de sugerencias para la mejora de la legislación, y un punto de encuentro entre quienes legislan y las operadoras y los operadores jurídicos. Se publican dos números al año, ambos en formato digital. Están disponibles gratuitamente en la web del Gobierno de Aragón ([www.aragon.es](http://www.aragon.es)) y en la web de la universidad de Zaragoza de la “Cátedra sobre Igualdad y Género”, así como en el buscador DIALNET, en el que se reproduce la totalidad de los números de la revista, siendo posible su búsqueda por el nombre de los autores.



## CONSEJO DE REDACCIÓN

### DIRECTORA

#### MARÍA ELÓSEGUI ITXASO

Catedrática de Filosofía del Derecho.  
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

### SUBDIRECTORA

#### NATALIA SALVO CASAÚS

Directora del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.  
Gobierno de Aragón.

### SECRETARIA TÉCNICA

#### Documentación y Publicaciones del Instituto Aragonés de la Mujer.

Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.  
Gobierno de Aragón.

### VOCALES

#### ■ GABRIEL GARCÍA CANTERO

Catedrático de Derecho Civil.  
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

#### ■ ALTAMIRA GONZALO VALGAÑÓN

Abogada.  
Miembro del Consejo Rector  
del Instituto Aragonés de la Mujer.

#### ■ JOSÉ M.<sup>a</sup> ORÚS RUIZ

Abogado.  
Coordinador en Huesca del Servicio Jurídico de Atención  
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.  
Gobierno de Aragón.

#### ■ M.<sup>a</sup> JESÚS AZUARA ADÁN

Abogada.  
Coordinadora en Teruel del Servicio Jurídico de Atención  
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.  
Gobierno de Aragón.

#### ■ CARLOS MARTÍNEZ DE AGUIRRE

Catedrático de Derecho Civil.  
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

#### ■ MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

#### ■ ANTONIO J. MUÑOZ GONZÁLEZ

Abogado.  
Coordinador del Servicio de Atención a la Mujer  
del Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

### EDITA:

#### ■ Instituto Aragonés de la Mujer.

Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.  
Gobierno de Aragón.

Paseo María Agustín, 16, 5<sup>ª</sup> planta. 50071 Zaragoza  
Tel. 976 716 720  
E-mail: iam@aragon.es

#### ■ Universidad de Zaragoza.

Plaza San Francisco, s/n. 50009 Zaragoza  
Tel. 976 761 000  
E-mail: elosegui@unizar.es

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Marcos Cortés.  
cortes.serviciosgraficos@gmail.com

DEPÓSITO LEGAL: Z-1508-99

ISSN: 1575-3379

■ [www.unizar.es/gobierno/vr\\_institucionales/catedras/genero/aequalitas/aequalitas39.pdf](http://www.unizar.es/gobierno/vr_institucionales/catedras/genero/aequalitas/aequalitas39.pdf)

■ <http://www.aragon.es/IAMaequalitas>

## CONSEJO ASESOR

#### ■ M.<sup>a</sup> VICTORIA BROTO COSCULLUELA

Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón.

#### ■ PILAR ALEGRÍA CONTINENTE

Consejera de Innovación, Investigación y Universidad del Gobierno de Aragón.

#### ■ FERNANDO GARCÍA VICENTE

Justicia de Aragón.

#### ■ MANUEL BELLIDO ASPAS

Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

#### ■ JOSÉ MARÍA RIVERA HERNÁNDEZ

Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

#### ■ VITELIO MANUEL TENA PIAZUELO

Director General de Servicios Jurídicos.  
Gobierno de Aragón.

#### ■ ANTONIO MORÁN DURÁN

Decano del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

#### ■ ÁNGEL GARCÍA BERNUÉS

Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Huesca.

#### ■ MANUEL GÓMEZ PALMEIRO

Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Teruel.

#### ■ MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Consejero de Estado.  
Ex-presidente del Tribunal Constitucional.

#### ■ DOLORES DE LA FUENTE VÁZQUEZ

Inspectora. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### ■ ELISA SIERRA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad Pública de Navarra.

#### ■ CARMEN ORTÍZ LALLANA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Magistrada Suplente del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja.

#### ■ MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla.

#### ■ ROBERT ALEXY

Catedrático de Filosofía del Derecho y Derecho Constitucional. Christian-Albrechts Universität. Kiel.

#### ■ ALFONSO RUIZ MIGUEL

Catedrático de Filosofía del Derecho. Facultad de Derecho. Universidad Autónoma de Madrid.

#### ■ TERESA PÉREZ DEL RÍO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad de Cádiz.

#### ■ FERNANDO REY MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho Constitucional. Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid.

#### ■ PALOMA DURÁN Y LALAGUNA

Profesora Titular de Filosofía del Derecho.  
Universidad Complutense de Madrid.

#### ■ AMPARO BALLESTER PASTOR

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad de Valencia. Magistrada Suplente del Tribunal de lo Social.

#### ■ MARÍA ÁNGELES BARRERE UNZUETA

Profesora Titular de Filosofía del Derecho. Facultad de Derecho. Universidad País Vasco-Donostia.

#### ■ BEATRIZ QUINTANILLA NAVARRO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Ciencias Políticas. Universidad Complutense.

#### ■ MARÍA PILAR DE LUIS CARNICER

Profesora Titular de Organización de Empresa. Centro Politécnico Superior. Universidad de Zaragoza.

#### ■ LUIS NAVARRO ELOLA

Profesor Titular de Organización de Empresa. Centro Politécnico Superior. Universidad de Zaragoza.

#### ■ CARMEN SÁEZ LARA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Córdoba

#### ■ ASUNCIÓN VENTURA

Profesora Titular de Derecho Constitucional.  
Facultad de Derecho. Universidad Jaime I de Castellón.

#### ■ CRISTINA SAN ROMÁN GIL

Administradora Superior del Gobierno de Aragón.

#### ■ ROGELIO ALTISENT

Médico de Familia. Centro de Salud Actur. Profesor Asociado de Medicina de Familia.  
Facultad de Medicina. Universidad de Zaragoza.

#### ■ AURORA LÁZARO

Médica Pediatra. Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa.  
Profesora Asociada de Pediatría. Facultad de Medicina. Universidad de Zaragoza.

#### ■ MARÍA JOSÉ COLL TELLECHEA

Especialista en Psicología Jurídica.

#### ■ JOSÉ MARÍA CIVEIRA

Médico Psiquiatra. Hospital Universitario Miguel Servet. Zaragoza.

#### ■ ANA CARMEN MARCUELLO

Médica Ginecóloga. Hospital Universitario Miguel Servet. Zaragoza.

#### ■ RICARDO RON LATAS

Catedrático de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Universidad de La Coruña.

# AEQUALITAS

REVISTA JURÍDICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## ENVÍO DE ORIGINALES Y NORMAS DE PUBLICACIÓN

La revista se ajustará en la selección de los artículos a los criterios de calidad informativa y de calidad del proceso editorial, indicados en el BOE núm. 266, de 7 de diciembre de 2005, apéndice I, para que sus artículos cumplan con los requisitos exigidos para la obtención de evaluaciones positivas en los sexenios de la Actividad Investigadora (Resolución de 30 de noviembre de 2015, de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se publican los criterios específicos aprobados para cada uno de los campos de evaluación, BOE, núm. 286, Sec.III, pág. 113071. Campo 9. Derecho y jurisprudencia).

Catalogada en LATINDEX:

<http://www.latindex.unam.mx/buscador/ficRev.html?opcion=1&folio=11683>.

Catalogada en RESH.CINDOC así como en el índice elaborado por el CSIC, denominado DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas españolas de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas).

Nº	Título de revista	Año C-F	Área de conocimiento	Val. DI	% IC	Ap. AU	Eval. ext.	Crit. LAT	ANEP	CARHUS	ERIH	BB.DD.
N1	Aequalitas	C 1999-			11.76	Sí	Sí	27	C			

**1**

AEQUALITAS aceptará para su publicación todos aquellos artículos que sean Inéditos y versen sobre el tema central de la revista, tras el proceso de evaluación por pares.

El Consejo de Redacción atenderá cualquier sugerencia o consulta previa, para evitar reiteraciones en las posibles colaboraciones (Teléfono 976 762 117. Departamento de Derecho Público).

**2**

Los originales serán remitidos a la directora de la revista:

La Catedrática María Elósegui.

Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza. 50009 Zaragoza (España).

Los trabajos no excederán de diez hojas DIN A4, de 30 líneas de texto.

Los artículos se enviarán por e-mail en archivo word (elosegui@unizar.es), indicando a qué sección de la revista van destinados, teniendo en cuenta que las citas se incluirán a pie de página, según el siguiente modelo:

AUTOR o AUTORA del LIBRO, N. *Título*, lugar de edición, editorial, año, página. AUTOR o AUTORA. REVISTA, N. "Título del artículo de la revista", *Revista*, n.º, vol. (año), pp. 1-31.

Los originales deben ir precedidos de un sumario de 10 líneas en español, y 10 líneas en inglés. El título del artículo y las palabras clave deben ir tanto en español como en inglés.

**3**

Se indicará el autor, lugar de trabajo, dirección, teléfonos y, necesariamente, el e-mail. No se devolverán los originales. Se acusará recibo de todas las colaboraciones recibidas.

**4**

La selección se hará según criterios científicos, solicitando la lectura de los artículos a dos evaluadores externos al Consejo de Redacción, (revisión por pares, *peer reviewed*) respetando el anonimato de los autores y de los evaluadores (*double blind review*). También y en su caso se solicitará la lectura a miembros del Consejo Asesor u otras personas especialistas cuando se estime oportuno. El Consejo de Redacción tendrá la decisión última a la luz de las evaluaciones y, en consecuencia los artículos, podrán ser aceptados o rechazados para su publicación, decisión que se comunicará personalmente por escrito a los autores.

**5**

AEQUALITAS no se hace responsable de las opiniones de las autoras y autores de los artículos publicados.

**E**n este número de AEQUALITAS se abre con la sección dedicada a las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2016 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, gracias a la colaboración anual en esta sección de Jean Jacquain, profesor de la Universidad de Bruselas. Según el autor, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea “ha adoptado pocas decisiones en la materia” y se ha centrado en los efectos del trabajo a tiempo parcial en los beneficios de la Seguridad Social. Por otra parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha tenido que afrontar recursos relativos a la maternidad y al acceso a la vivienda.

En el apartado dedicado al derecho español, la profesora de la Universidad del País Vasco Ana Irene del Valle presenta un estudio sobre la aplicación real de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en estos últimos veinte años en España y en la Comunidad Autónoma del País Vasco: “Este artículo trata sobre las transformaciones acontecidas en uno de esos ámbitos, el contexto institucional y normativo. Y, sobre su impacto potencial en las decisiones y estrategias de hombres y mujeres para gestionar organizar su vida personal y familiar y laboral. En concreto, analizamos el alcance real, en los usos y prácticas cotidianas, del avance normativo en España, y en el marco de la C.A. del País Vasco, por ser ésta una comunidad que ha desarrollado algunas acciones específicas en materia de apoyo a la conciliación”. Se aportan datos de la utilización de los derechos de los trabajadores y trabajadoras según los cuales “el colectivo de varones que recurre a los permisos de excedencia apenas experimenta variaciones en estos años. Del total de excedencias por cuidado de hijos, en 2015 un exiguo 5,9% fueron utilizadas por los hombres españoles, algo más cuando se trató de familiares dependientes (15,33%), pero también en ese caso el protagonismo en la conciliación es de la mujer. A ello se añade que los varones recurren a ellas por periodos de tiempo menor, la mayor parte inferiores al mes, mientras que en las mujeres la excedencia por cuidado de hijos tiende a suponer, junto a los permisos de maternidad, la interrupción temporal de la actividad laboral de las mujeres durante un año, el primero de la vida del niño”. En opinión de la autora, las políticas de conciliación deberían plantearse de un modo más amplio con enfoques integrales que busquen la corresponsabilidad en el reparto de tareas de hombres y mujeres, y no sólo la conciliación por parte de las mujeres, que conduce simplemente a que las tareas de cuidado sean realizadas por la mujer, permitiéndole para ello que reduzca su tiempo de trabajo.

En el foro de debate desde una perspectiva interdisciplinar abordamos dos temas dedicados a acuciantes problemas entre los jóvenes, con especial incidencia en las chicas, fuente de preocupación para los padres y madres, así como para los educadores. En primer lugar, el doctor Pedro Ruiz nos presenta los resultados de una excelente investigación sobre los trastornos de conducta alimentaria en adolescentes españoles. Dicho estudio ha sido llevado a cabo por diversos equipos médicos, uno del Hospital Clínico Universitario de Zaragoza y el Instituto Aragonés de Salud, liderado por el mencionado doctor, y otros elaborados en la Facultad de Psicología de la Universidad de Málaga, la Unidad TCA del Hospital Conxo de Santiago de Compostela, el Complejo hospitalario de Vigo y el Hospital Universitario Marqués de Valdecilla de Santander.

En el trabajo se aborda el contexto sociocultural y se revisan las diferencias epidemiológicas en los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) entre adolescentes españoles con un discurso cultural y de género (feminista). Según concluyen los autores del trabajo: “Nuestros resultados epidemiológicos confirman de nuevo con este trabajo comunitario la teoría sociocultural y de género. La población con riesgo y con TCA establecido es indiscutiblemente superior entre el género femenino en la población adolescente temprana escolarizada estudiada en el Norte de España en este siglo XXI. Los estudios empíricos demuestran por tanto que la epidemia global de los TCA y la insatisfacción corporal entre las adolescentes y mujeres jóvenes refleja las consecuencias de la cultura popular dominante que a menudo centra su atención en las mujeres y sus cuerpos. Se ha demostrado que la lipofobia y el modelo estético corporal excesivamente delgado donde la esbeltez es un valor social a conseguir se mantiene pese al paso de los años. Y se generaliza por las pantallas en un mundo globalizado que ha hecho suyo este mito occidental. Con una mayor presión hacia el género femenino. Aunque no en exclusiva, pues los TCA también se encuentran entre los varones adolescentes y jóvenes, con una significativa menor prevalencia. La prevalencia de TCA en mujeres es del 1.3% y en hombres del 0.1%. Los TCA son cosa de mujeres (y de algunos hombres)”. Por otro lado, los resultados “confirmaban la teoría sociocultural y de género. La población con riesgo era indiscutiblemente superior entre el género femenino. Las variables psicológicas relacionadas con los TCA determinadas mediante cuestionarios autoadministrados se distribuían de forma significativamente diferente entre uno y otro sexo, excepto en la subescala Bulimia del EDI. Las subescalas Perfeccionismo, Desconfianza interpersonal y Miedo a la Madurez tenían una media más elevada en los varones, lo que puede reflejar los valores culturales que se inculcan a género masculino. Que debe ser más competitivo, con mayor exigencia de logro, con la obligación de ocultar sus sentimientos. Y por esa presión ante las arrolladoras demandas de la vida adulta puede desear regresar a la seguridad de la infancia o no abandonarla. Los varones leían revistas deportivas y las mujeres de “fémimas”, ya desde adolescentes, con mensajes diferentes que influyen de forma distinta y contribuyen a la construcción social del género”.

El segundo tema que se aborda en el foro de debate es el del acoso escolar, como una vivencia habitual entre menores. El artículo ha sido realizado por la psicóloga Paula Gracia Andrés, que se dedica profesionalmente a esta materia. Como se indica en el mismo, los resultados de diversas investigaciones demuestran que el bullying lo sufren en iguales proporciones chicas y chicos, aunque por diferentes causas. Sin embargo en el caso del ciberbullying un 70% de las víctimas son chicas.

A través de investigaciones recientes, evidencias y datos existentes se puede señalar que, el maltrato entre iguales (ya sea entre personas del mismo género o contra el género opuesto) es un fenómeno frecuente en los centros educativos públicos, privados y concertados; ya sea de primaria y/o secundaria, principalmente. El diccionario de la Real Academia Española define el bullying o acoso escolar como toda forma de maltrato físico, verbal o psicológico que se produce entre escolares, de forma reiterada y a lo largo del tiempo. La normativa escolar, los reglamentos internos de los centros y el derecho en su sentido más amplio (derecho administrativo, derecho civil y derecho penal) deben enfrentarse con el hecho de que las situaciones de bullying trascienden el ámbito territorial de la escuela y/o instituto, especialmente cuando se plantea a través del ciberacoso, realizado a través de las redes sociales y de Whatsapps. Muchos centros escolares se han visto obligados a cambiar sus reglamentos escolares para regular la sanción de estas conductas a nivel interno. Las fiscalías de menores también han debido involucrarse en este fenómeno. Según la Fiscalía General del Estado la mayoría de los casos denunciados acaban archivándose porque los infractores son menores de 14 años. La nueva situación ha llevado a cambios legislativos como por ejemplo en la Ley 26/2015, de 28 Julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia (modificación de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor): según la cual, los menores tienen que respetar a los profesores y otros empleados de los centros escolares, así como al resto de sus compañeros, evitando situaciones de conflicto y acoso escolar en cualquiera de sus formas, incluyendo el ciberacoso. Además del diagnóstico, que es difícil, debe afrontarse el problema desde todos los ámbitos, siendo el ámbito penal la última ratio. En el artículo se proponen varias pautas dirigidas a educadores, profesores y padres. Dada la urgencia de tratar estos temas con perspectiva de género, tanto los aspectos jurídicos como los nuevos reglamentos escolares, dedicaremos algún artículo más a esta temática en futuros números de la Revista AEQUALITAS.

**María Elósegui Itxaso**

Directora de la Revista AEQUALITAS  
Catedrática de Filosofía del Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

D E R E C H O D E L A U N I Ó N E U R O P E A  
Y D E L C O N S E J O D E E U R O P A

# Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género

(DE 1/9/2015 A 31/8/2016)<sup>1</sup>

JEAN JACQMAIN  
Profesor Jubilado  
de la Universidad Libre  
de Bruselas.  
Traducción de  
José Fernando Lousada  
Arochena

AEQUALITAS 2016 (nº 39), pp. 06-11, ISSN: 1575-3379

<sup>1</sup> El texto original en francés se publica en *Journal de Droit Européen*, noviembre de 2016. La crónica comprende sentencias y decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Previamente se acomete un breve análisis de las novedades a nivel legislativo, si bien no aparece ninguna destacable en el periodo de que se trata en esta crónica (1/9/2015 a 31/8/2016). Si usted desea realizar comentarios sobre el presente estudio, los puede enviar a [jean.jacqmain@cgsp.be](mailto:jean.jacqmain@cgsp.be).



## RESUMEN

El estudio aborda el análisis de las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2016 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. También incluye sentencias y decisiones dictadas en ese periodo por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

**Palabras clave:** Tribunal de Justicia de la Unión de Europea. Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

## ABSTRACT

This paper deals with the analysis of judgments related to the principle of equal treatment and opportunities between women and men and delivered from September 1, 2015 until August 31, 2016 by the Court of Justice of the European Union. It also includes judgments and decisions on the subject during this period issued by the European Court of Human Rights.

**Keywords:** Court of Justice of the European Union. European Court of Human Rights. Principle of equal treatment and opportunities between women and men.

En el ámbito legislativo, una vez más no hay novedades con respecto a la crónica precedente. Y el Tribunal de Justicia ha adoptado pocas decisiones en la materia sin hacer ninguna aclaración importante. Más bien, aparenta estar muy preocupado por los efectos del trabajo a tiempo parcial sobre los beneficios de la Seguridad Social. Por su parte, el Tribunal Europeo se encontró con sorprendentes casos de maternidad y acceso a la vivienda.

## 1. LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### 11 Sentencia TJUE de 17.12.2015, Arjona Camacho, C-407/14

El artículo 6 de la Directiva 76/207/CEE obligaba a los Estados miembros a establecer a favor de la víctima de una discriminación de género la posibilidad de “hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional”. Rápidamente surgió la pregunta sobre el sentido de esta disposición en términos de lo que se puede solicitar ante los tribunales de justicia. Así, el Tribunal de Justicia, contestando a cuestiones prejudiciales, precisó que, si el Estado miembro elige la vía de la indemnización de daños y perjuicios en lugar de la reparación, la indemnización debería ser efectiva y corresponder al perjuicio sufrido (SSTJUE de 10.4.1984, von Colson y Kamann, 14/83, y Harz, 79/83), sin someterse a un límite (STJUE de 2.8.1993, Marshall II, C-271/91). La legislación de la UE ha acogido estas precisiones en

el actual artículo 25 de la Directiva refundida 2006/54/CE, según el cual “las sanciones (previstas en las disposiciones nacionales para el caso de discriminación), que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y *disuasorias*” (la bastardilla es nuestra).

En España, el legislador ha dejado al juez la tarea de fijar los daños e intereses debidos. En un juicio sobre impugnación de un despido, el Juzgado de lo Social de Córdoba había concluido la existencia de discriminación y evaluado el montante de los daños en 3.000 € mientras que la víctima exigía el doble. El Juzgado cree entonces necesario preguntar al Tribunal de Justicia si el concepto de “indemnización disuasoria” anteriormente mencionado, implica que el juez podría superar lo que él considera el valor real de los daños para infligir lo que la ley anglosajona llama “punitive damages” (indemnizaciones punitivas), con el fin de dar un ejemplo, sobre todo para el autor de la discriminación.

El Tribunal de Justicia responde lo obvio: que son los Estados miembros los encargados de establecer la sanción apropiada, limitándose apenas a recordar la obligación de proporcionar la reparación íntegra del daño, lo que no explica el significado del término “disuasorias”. El Abogado General P. Mengozzi, al que sigue la Corte, al menos se había lamentado en sus conclusiones de que el margen de apreciación a los Estados miembros dado por la Directiva se traduce en una eficacia insuficiente. Para ilustrar este punto de vista: en Bélgica, la ley sobre igualdad de 10 de mayo de 2007 proporciona a la víctima de discriminación en materia de empleo la posibilidad de elegir entre la reparación íntegra del daño (en el entendido de que lo debe probar) o una cantidad a tanto alzado igual a seis meses de remuneración. Esta segunda es, invariablemente, la opción que tiene la víctima cuando la lesión tiene una naturaleza moral. Sin embargo, y aunque las indemnizaciones tasadas son típicas del derecho del trabajo, es cuestionable el efecto disuasorio de la opción de la cantidad a tanto alzado.



12

### Sentencia del TJUE de 28.7.2016, Kratzer, C-423/15

Solicitar un trabajo que realmente no se quiere con la finalidad de ser rechazado y luego exigir la reparación de la discriminación parece ser una táctica que tiene un gran atractivo en Alemania. El Tribunal de Justicia de la Unión, en este caso, se encuentra así enfrentado con un caso flagrante de abuso de derecho.

Después de un procedimiento, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal del Trabajo) estaba convencido de que un abogado que había respondido a una solicitud de prácticas lanzada por una compañía de seguros en beneficio de candidatos recién titulados, lo había hecho solamente para quejarse de la discriminación por edad y por sexo (cuatro vacantes habían sido ocupadas por mujeres) y así reclamar una indemnización (14.000 + 3.500 €). La jurisdicción social alemana suprema pregunta al Tribunal de Justicia si la noción de acceso al empleo o a la ocupación incluida en el artículo 3.1.a) de la Directiva 2000/78/CE y en el artículo 14.1.a) de la 2006/54/CE se aplica a una situación de este tipo, y si es así, si la táctica de la persona en cuestión podría constituir un abuso del derecho de la Unión.

Claramente indignada, la Corte da una respuesta negativa y ha añadido que, si ha habido abuso de derecho, el tribunal remitente tendrá que verificar la presencia de los criterios señalados en su jurisprudencia en este sentido.

## 2. LA IGUALDAD EN LA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

21

### Auto del TJUE de 17.11.2015, Plaza Bravo, C-137/15

El Tribunal de Justicia consideró innecesario dictar una sentencia en relación con un nuevo caso español

sobre los beneficios sociales de una trabajadora a tiempo parcial. Esta vez era una cuestión relativa al seguro de desempleo y la pregunta vino del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Inflexible, la Corte se remite a la Sentencia Cachaldora Fernández (STJUE de 14.4.2015, C-527/13) para descartar la acreditación de una discriminación indirecta de las mujeres: la demostración de una superioridad numérica abrumadora en la contratación a tiempo parcial no resulta suficiente a dichos efectos, sino que es necesario aportar estadísticas desagregadas específicas en relación con la aplicación de la disposición cuestionada.

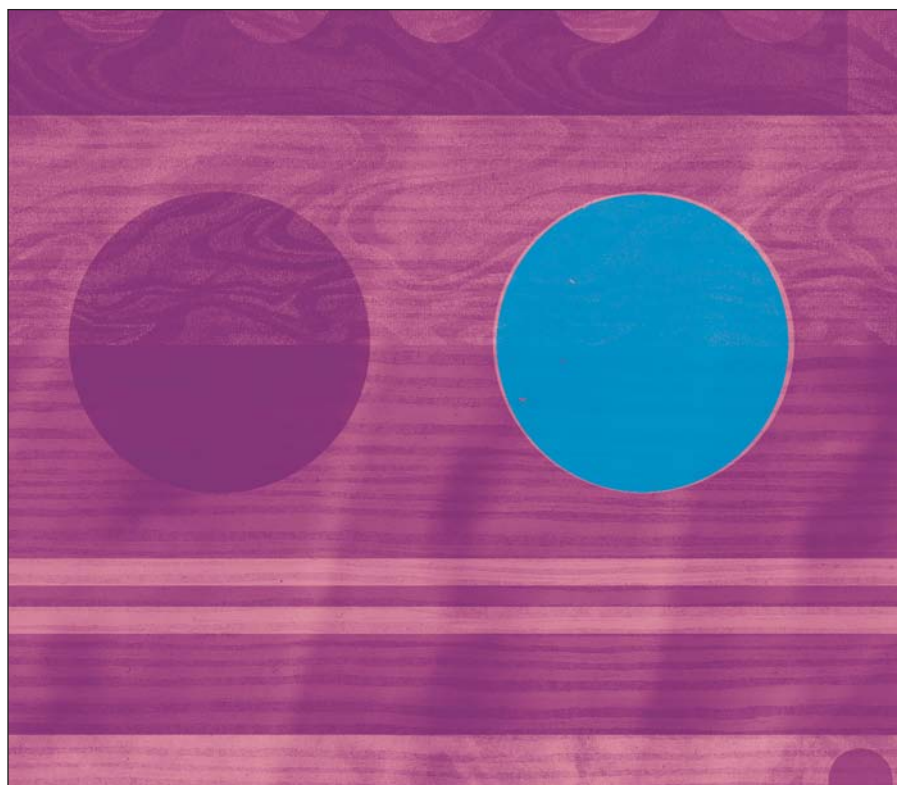
Tampoco la Corte encuentra discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial. Pero lo cierto es que este régimen, contenido en el artículo 211 de la Ley General de la Seguridad Social, implica que un coeficiente de reducción, proporcional a la duración del trabajo a tiempo parcial que ejercía el interesado/a antes de perder su empleo, se aplica al montante de la prestación por desempleo ya calculada en base a la remuneración a tiempo

parcial. Hay una doble penalización, que la Corte había reprobado, en materia de pensiones de vejez, en Elbal Moreno (STJUE de 22.11.2012, C-385/2012). Enfrentados a tal cambio de doctrina, ejecutado sin explicación alguna, cómo no evocar un caso en el que el Tribunal de Estrasburgo (STEDH de 14.1.2010, Atanasovski vs. FYR Macedonia, Req. n° 36815/03) declaró, en relación con la jurisdicción suprema de un Estado, que semejante actuación suscitaba una inseguridad jurídica incompatible con el derecho al proceso debido garantizado en el artículo 6.1 de la CEDH.

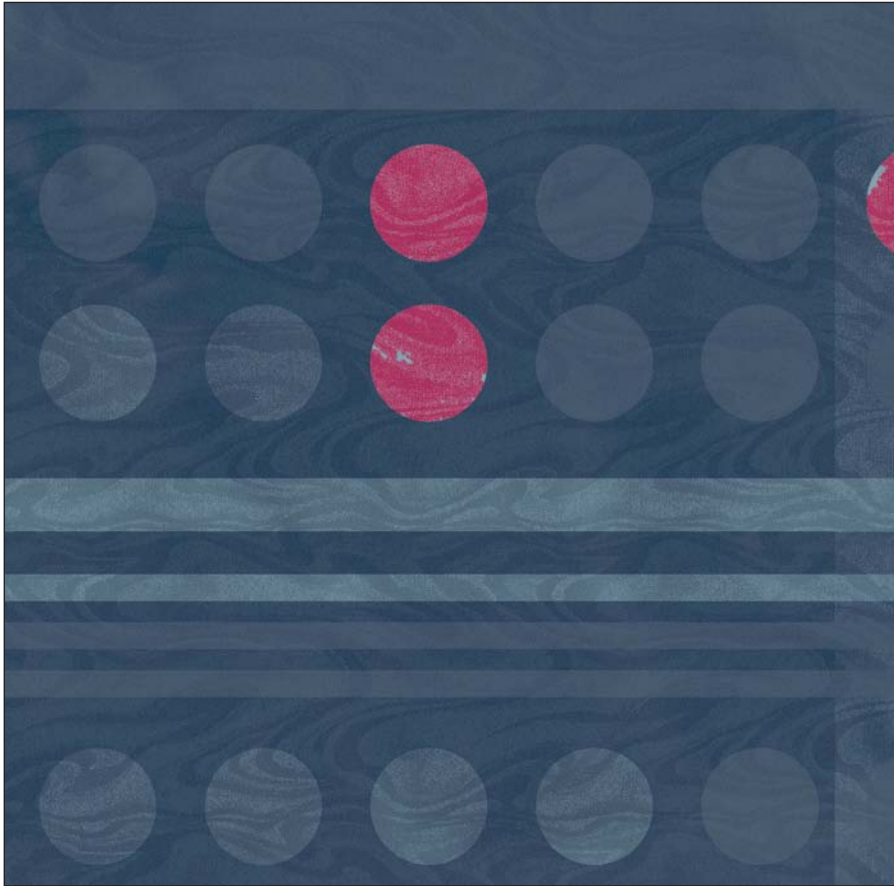
22

### Sentencia TEDH de 2.2.2016, Di Trizio vs. Suiza, Req. n° 7186/09

Hace veintitrés años, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos examinó la demanda de una trabajadora suiza cuya pensión de invalidez fue suprimida tras el nacimiento de su hijo, por la supuesta razón de que tan pronto se convierten en madres, la mayoría de las mujeres







renuncian a ejercer un empleo remunerado. La Corte reconoció la violación del artículo 14 del CEDH en relación con el artículo 6.1 porque el tribunal nacional competente no había examinado la pertinencia del motivo de supresión.

La legislación suiza sobre el seguro de discapacidad ha evolucionado desde entonces, pero el resultado no parece concluyente. Así es que otra trabajadora que había sido indemnizada como inválida después de dar a luz y que conserva su renta como “ama de casa”, tuvo que tomar un trabajo a tiempo parcial debido a la insuficiencia de ingresos de su marido. En ese momento deviene aplicable el “método mixto” de evaluación de la discapacidad, que examina separadamente la aptitud para la actividad profesional y para el trabajo doméstico; en relación con éste, el cálculo obtenido resultó en una tasa por debajo del mínimo legal requerido del 40% de discapacidad, por lo que la interesada no tendría

derecho a ninguna pensión. La controversia judicial subsiguiente provocó un fallo favorable del tribunal cantonal de seguros, pero en el recurso de apelación el tribunal federal confirmó la decisión administrativa denegatoria de las prestaciones.

Impetrado por la solicitante, el Tribunal Europeo encontró que la aplicación del “método mixto” afecta casi exclusivamente a las mujeres, y conduce a consecuencias tan adversas que una justificación objetiva de la diferencia de trato resulta imposible. Por lo tanto, existe una violación del artículo 14 del Convenio Europeo. Sin embargo, el tribunal se divide (4 contra 3) acerca de la combinación del artículo 14 con el artículo 8: la mayoría afirma que la invocación del derecho al respeto de la vida familiar y privada es artificial, de manera que la demandante debió haber invocado el artículo 1 del Protocolo número 1, en relación con una prestación de seguridad social.

### 3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

31

**Sentencia TJUE de 14.7.2016, Ornano, C-335/15**

En Italia, la legislación sobre la judicatura otorga a los jueces y juezas una compensación correspondiente a las cargas que soportan en el ejercicio de su actividad profesional. Previamente, este beneficio no se aplicaba en el caso de una suspensión de la ejecución del servicio por cualquier motivo; desde el 1 de enero de 2005, se mantiene durante el permiso de maternidad.

Una magistrada había demandado en 2007 el beneficio de la compensación en cuestión por los permisos de maternidad que ella había disfrutado en 1997-1998 y en 2000-2001. Se encuentra con un rechazo debido a que la modificación legislativa no tenía efectos retroactivos. Al conocer de su caso, el Consejo de Estado italiano pregunta al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad de las disposiciones previas a 2005 con el derecho de la UE.

El Tribunal de Luxemburgo considera que, dada la antigüedad de los períodos de licencia que generan el conflicto, es necesario aplicar el derecho comunitario de la época, por lo tanto, la Directiva 92/85/CEE sobre protección de la maternidad, y el artículo 119 TCEE (devenido 141 TUE y actualmente 157 TFUE) y la Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres. A continuación, se refiere a su jurisprudencia, principalmente Gillespie (STJUE de 13.2.1996, C-342/93), según la cual el artículo 11.2.b) de la Directiva 92/85/CEE, que exige que la trabajadora en permiso por maternidad reciba una remuneración o una prestación “adecuada”, no impone que reciba la remuneración integral que recibe mientras trabaja. El criterio de adecuación



se mide, cuando menos, en relación con la prestación de la seguridad social concedida en caso de incapacidad para el trabajo por razones de salud. Por otra parte, siempre de acuerdo con Gillespie, la trabajadora en permiso por maternidad se encuentra en una situación diferente a la de sus colegas masculinos y femeninos que están trabajando. Por ello, en el caso de autos no existe discriminación en virtud del artículo 119 CE y de la Directiva 75/117/CEE.

En vista a su argumentación, la sentencia, si hemos de darle algún calificativo, parece notablemente expeditiva. Algunos Estados miembros, como Italia y Bélgica (y también España, N. del T.), disponen que las funcionarias públicas o las juezas se consideran en servicio activo durante el permiso de maternidad y, por tanto, conservan el derecho a un tratamiento ordinario que excede de las exigencias del artículo 11.2.b) de la Directiva 92/85/CEE, pero que tampoco las contradicen. Por lo tanto, la denegación de la prestación debió ser considerada a la luz de su finalidad: ¿Retribuye realmente esta compensación las cargas que soportan los jueces en el ejercicio de su actividad profesional y su no devengo en caso de permiso de maternidad se justifica, en efecto, por una diferencia de situaciones? De ser la respuesta negativa, la discriminación de género sería manifiesta, sin importar el hecho de que las mujeres se beneficien como los hombres de la compensación cuando no están en permiso de maternidad.

La respuesta del Tribunal parece sustentarse en la premisa de que la Directiva 75/117/CEE no regulaba la licencia de maternidad, pero ello es una lectura incoherente que hemos tenido ocasión de lamentar en ocasiones anteriores. Después de la operación de refundición acometida en la Directiva 2006/54/CE es claro, según su artículo 2.2.c), que el trato menos favorable en relación con el embarazo o licencia

de maternidad es una discriminación. Disposición que se aplica de manera horizontal a todos los ámbitos de aplicación de la Directiva, incluida así pues la remuneración.

32

**Decisión TEDH de 1.12.2015, Kokashvili v. Georgia, Req. n° 21110/03**

El Tribunal de Estrasburgo ha tramitado la demanda de una trabajadora georgiana despedida por su empleador, la oficina de Tbilisi de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, mientras estaba de baja por maternidad. Aplicando las leyes nacionales de Georgia, un tribunal local había condenado a la OSCE a reintegrarla y a indemnizar a la trabajadora, pero la OSCE invoca su inmunidad de jurisdicción para rehusar ejecutar la sentencia y el gobierno fuerza el archivo del proceso.

A pesar de que la demandante se basa también en el artículo 1 del Protocolo número 1 y en el artículo 13 del CEDH, la Corte de Estrasburgo limita su examen de admisibilidad al artículo 6.1 (derecho al proceso justo). La Corte observa en el derecho internacional una tendencia a la erosión de la jurisdicción de las misiones diplomáticas en materia de personal que, por contra, no se extiende a las organizaciones internacionales. Esto es lo que puede explicar la disparidad entre la Sentencia de 17.7.2012, Wallishauser vs. Austria, Req. n° 156/04, referida a una embajada, y la Decisión de 6.1.2015, Klausecker vs. Germany, Req. n° 415/07, referida a la Oficina Europea de Patentes. A pesar de ello, la Corte considera necesario valorar si el mantenimiento de la inmunidad de las organizaciones internacionales no tiene ningún efecto desproporcionado sobre el derecho a un juicio justo. Y en el caso en la especie, se observa como el estatuto del personal de la OSCE prevé la posibilidad de re-

curso internos que la demandante no ha utilizado. Por eso, y por mayoría, el Tribunal decide la inadmisión a trámite.

#### 4. EL PERMISO PARENTAL

**Sentencia TJUE de 16.6.2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14**

El Juzgado lo Social 33 de Barcelona ha interrogado al Tribunal de Justicia en relación con un litigio donde se aplican las disposiciones sobre reducción de jornada por custodia de un menor de seis años del Estatuto de los Trabajadores. ¿Deberían esas disposiciones contemplar la posibilidad, establecida en la cláusula 6 del Acuerdo Marco revisado sobre el Permiso Parental (Directiva 2010/18/UE), de adaptar el horario o el régimen de trabajo a fin de facilitar la reanudación de la actividad tras disfrutar un permiso parental?

Además, el caso tenía la particularidad de que la trabajadora en cuestión era socia de la empleadora, que era una cooperativa de distribución cuya finalidad es asegurar un empleo estable. El Juzgado de lo Social había preguntado en primer lugar al Tribunal de Justicia si una persona con dicha relación profesional entra dentro del ámbito de la Directiva 2010/18/UE.

Mientras el Abogado General M. Szpunar sugirió reenviar esa primera cuestión al órgano judicial remitente, el Tribunal de Justicia prescinde de la cuestión para concentrarse en las disposiciones litigiosas controvertidas. Constatando que el derecho a la reducción de jornada se ejercitó tras reincorporarse la trabajadora del permiso de maternidad, el Tribunal llegó a la conclusión de que a las disposiciones sobre ese derecho no les afecta la cláusula 6 del Acuerdo Marco, que solamente se aplica tras la finalización de un permiso parental. Por ello, declaró inadmisibles las cuestiones prejudicial.



Oportuno es recordar que las mismas disposiciones internas sobre la reducción de jornada en el Estatuto de los Trabajadores habían dado lugar a un contencioso nacional de tipo idéntico (divergencia entre el empleador y la trabajadora en cuanto a los términos de la reducción de horas) que dio lugar a la STDH de 19.2.2013, *García Mateos vs España*, Req. n° 38285/09, que parece que nunca fue objeto de cita en el procedimiento mencionado.

## 5. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

51

**Sentencia de 13.10.2015,**  
*Vrountou v. Cyprus*, Req.  
n° 33631/06

Después de la invasión turca de 1974, el gobierno de la República de Chipre adoptó una serie de medidas para realojar a las numerosas personas desplazadas. Modificadas en diversas ocasiones, las medidas permanecen en vigor, ya que también puede beneficiar a los hijos de dichas personas. Sin embargo, mientras que un hombre siempre abre el derecho a su esposa y su descendencia, los hijos de una mujer desplazada no pueden reclamar ningún derecho más que si el marido de su madre también está desplazado.

Sucesivamente, los tribunales competentes hasta el Tribunal Supremo rechazaron la solicitud de una ayuda a la vivienda reclamada en 2002 por una mujer cuya madre cumplía el criterio pero no el padre. Resolviendo su demanda, el Tribunal de Estrasburgo, aplicando su jurisprudencia, decide, por unanimidad, hay discriminación basada en el sexo que constituye una violación del artículo 14 del Convenio en relación con el artículo 1 del Protocolo número 1. Sobre la base del baremo previsto por la legislación nacional, el Tribunal concedió a la demandante una indemnización de 21.500 € por daño material y de 4.000 € en concepto de perjuicios morales.

Dado que Chipre se unió a la Unión Europea el 1 de enero de 2004, hay que destacar que un caso tan elemental de discriminación directa contra las mujeres sin duda entra dentro del ámbito de aplicación material de la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de género en el acceso a bienes y servicios, aplicable a la vivienda (como explícitamente se deriva de la redacción del considerando 16 del preámbulo de la propia Directiva), que los Estados miembros debían trasponer a su legislación antes del 21 de diciembre de 2007. De este manera, el juicio pone de manifiesto una violación simultánea de las normas de los dos sistemas legales europeos.

52

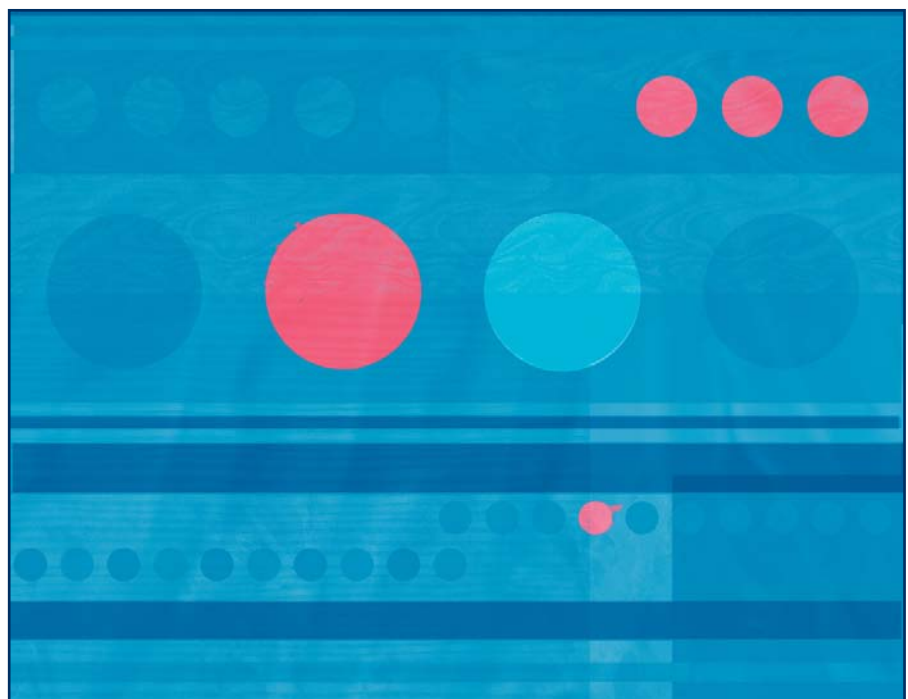
**Decisión TEDH de 20.10.2015,**  
*Chakkas a.o. vs. Cyprus*, Req. n°  
4331/09, 27877/10 y 36144/11

Por contra, el Tribunal Europeo declaró inadmisibles por extemporáneas tres demandas similares a la anterior, teniendo en cuenta que el período máximo de seis meses impuesto por el artículo 35.1 del CEDH ya había transcurrido desde el pronunciamiento de la sentencia del Tribunal Supremo en el caso

*Vrountou*. Esta sentencia es la que se consideró como “decisión final” en el sentido del citado artículo 35.1 del CEDH, puesto que con ella se consagraba la imposibilidad de obtener en el derecho interno la corrección de la discriminación contestada.

\* \* \*

Lo quieran o no, los dos sistemas jurídicos europeos se entremezclan cada vez más en la legislación social y en la normativa sobre no discriminación. Ciertamente, a causa de la falta de experiencia de los operadores jurídicos, llegan litigios al Tribunal de Estrasburgo en los que derecho de la Unión Europea debería haber intervenido aguas arriba para evitarlos. Al menos, la declaración de hechos ante el Tribunal de Estrasburgo muestra que el Estado en cuestión miembro del CEDH, y que también es miembro de la Unión Europea, se encuentra en defecto de transposición de una directiva. Que ello no sirva a la Comisión Europea como detonador del procedimiento de infracción (artículo 258 TFUE) permanece inexplicado.



DERECHO ESPAÑOL

**Bondades y debilidades de una década de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar**

ANA IRENE DEL VALLE LOROÑO

Doctora en Sociología. Profesora Contratada de Sociología, Universidad del País Vasco

AEQUALITAS 2016 (nº 39), pp. 12-28, ISSN: 1575-3379



## RESUMEN

Los avances acontecidos en España en las actitudes y valores, en el empleo y el mercado laboral y en las políticas con relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como las acciones e intervenciones en que han derivado, han influido y modificado el marco de interrelación entre familia y empleo.

El artículo trata sobre las transformaciones acontecidas en uno de esos ámbitos, el contexto institucional y normativo. En concreto, se analiza el alcance de algunos instrumentos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a partir de la evidencia empírica aportada por diversas fuentes, para España y la C.A. del País Vasco, con la finalidad de monitorizar y valorar el alcance de algunas medidas y programas, así como evidenciar sus oportunidades y limitaciones para favorecer una sociedad más igualitaria en la organización del cuidado.

**Palabras clave:** Políticas de conciliación, medidas de conciliación, licencias parentales, reducciones horarias, planes de igualdad.

## ABSTRACT

The progress that has occurred with regard to equality of opportunity between men and women in Spain in attitudes, values, work, the jobs market and policy, along with the resulting actions and initiatives, have influenced and changed the framework of relationships between work and family. This article addresses the transformations that have taken place in one of those areas: the institutional and regulatory context. Specifically, the scope of certain instruments for balancing work, family and personal life is analysed using empirical evidence from several sources in Spain and the Autonomous Community of the Basque Country, with a view to monitoring and evaluating the effectiveness of particular measures and programmes, and in order to detect their limitations and the opportunities they afford in fostering a fairer society in the organisation of care

**Keywords:** Reconciliation policies, reconciliation measures, parental leave, work time reduction, equal opportunities plans.

## 1. INTRODUCCIÓN

Más allá de las elecciones y preferencias individuales, de las contingencias e interacción familiar, las familias eligen, deciden, ejecutan, proveen y gestionan su bienestar en un marco institucional y estructural amplio, donde se interrelacionan factores objetivos y subjetivos múltiples, que están atravesados por condicionamientos de género (Crompton, 2006). Aspectos como la cultura familiar, la estructura del mercado laboral, las políticas y los servicios públicos, las leyes, y la estructura y cultura de género que las atraviesan, configuran el escenario en el que, en cada sociedad y momento histórico, se construyen y cultivan las estrategias para articular trabajo remunerado y cuidado.

En las últimas décadas en España han tenido lugar transformaciones relevantes de ese escenario. Los procesos de cambio social hoy en curso –individualización, desinstitucionalización, globalización– y sus efectos –relaciones precarias, incertidumbre, movilidad, desigualdad...–, no son nuevos. El ritmo y la evolución de esos cambios, así como las acciones e intervenciones en que han de-

rivado, han influido y modificado el marco de interrelación entre familia y empleo. En el plano de las actitudes y de los discursos sobre los roles de género, en las pautas y estructuras familiares, en la participación laboral femenina, en las transformaciones en el empleo y el mercado laboral, en la articulación trabajo-familia, y en el ámbito normativo y de las políticas gubernamentales, se perfilan elementos relevantes que pueden estar generando nuevas oportunidades para la igualdad de género y el modo en que las familias combinan trabajo remunerado y trabajo familiar. Pero también se advierten situaciones y factores que pueden estar reforzando desigualdades u obstaculizando elecciones igualitarias con nuevas fronteras y costes individuales y sociales.

Este artículo trata sobre las transformaciones acontecidas en uno de esos ámbitos, el contexto institucional y normativo. Y, sobre su impacto potencial en las decisiones y estrategias de hombres y mujeres para gestionar organizar su vida personal y familiar y laboral. En concreto, analizamos el alcance real, en los usos y prácticas cotidianas, del avan-

ce normativo en España, y en el marco de la C.A. del País Vasco, por ser ésta una comunidad que ha desarrollado algunas acciones específicas en materia de apoyo a la conciliación. Tras un primer apartado en el que se hace un breve repaso de los hitos legislativos más relevantes, el artículo aborda la evolución en este tiempo de diversos indicadores, con la finalidad de monitorizar y valorar el alcance de algunas medidas y programas y evidenciar sus oportunidades y limitaciones para favorecer una sociedad más igualitaria en la organización del cuidado.

## 2. LA CONCILIACIÓN Y SU EVOLUCIÓN EN EL PLANO NORMATIVO-JURÍDICO

En los últimos veinte años, las modificaciones e innovaciones en el plano legal y político han armado un contexto institucional y político más garante de la equidad. Aunque presentan limitaciones, los instrumentos y recursos desplegados han conformado un escenario institucional y normativo presumiblemente más favorable en términos de igualdad y conciliación familiar y laboral. Cabe decir que, en cierta me-



didada, desde el plano legislativo se ha venido a reforzar la progresiva consolidación de mentalidades más igualitarias, además de contenerse el impacto de las desigualdades estructurales en las oportunidades y condiciones individuales.

Uno de los hitos en ese desarrollo lo representan los *Planes de Acción Positiva* de la década de los Noventa que se constituyeron como eje vertebrador de las políticas de igualdad. En líneas generales, el objetivo inicial de aquellos planes era corregir la situación de discriminación de las mujeres. Centrándose principalmente en sus derechos y promoción, aquellos planes contemplaban medidas orientadas a facilitar su acceso al empleo, particularmente en ámbitos en los que su participación era baja, combatiendo los obstáculos que la impedían o dificultaban. En fases posteriores, a esa filosofía se fue sumando la idea de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres como un elemento estratégico de construcción social, política y económica. Y ello requería una intervención pública que complementara políticas y medidas positivas dirigidas a la igualdad de oportunidades desde una perspectiva más global y transversal (*mainstreaming*), que tenía como finalidad extender la igualdad con enfoque de género a todas las políticas públicas. Se trató de un cambio sustancial en la evolución del enfoque de las políticas de igualdad que se extendieron e incorporaron plenamente al ordenamiento jurídico. Dentro de esas políticas, se adjudicó un papel destacado a la promoción de un contexto normativo y jurídico más favorable a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La emergencia y el creciente protagonismo del debate sobre la “conciliación” y sus problemas en las sociedades de la igualdad de oportunidades se vincula a la preocupación creciente por reducir los costes económicos, demográficos y sociales derivadas de las dificultades para hacer “compatible” empleo y cuida-



do en un escenario de creciente empleo femenino, que cuestiona la organización social y económica basada en la “doble esfera”, pero que no la desmantela. Con mercados que necesitan de mano de obra barata y flexible, hogares más dependiente del doble salario para subsistir y mantener sus niveles consumo, y mujeres más formadas, que amplían sus expectativas y demandan autonomía e independencia económica, en nuestras sociedades del bienestar la mujer pasa a ser un “recurso escaso” para la organización de la reproducción y el cuidado (Beck-Gersheim, 2003). Sin embargo, la realidad muestra que sigue siendo la pieza de ajuste en la articulación empleo/familia, a costa de su doble presencia y carga de trabajo. Una situación que mantiene las desigualdades y brechas de género en el plano personal, familiar y laboral.

Con esa realidad de fondo, la conciliación o armonización de la vida familiar y laboral se va definiendo como una necesidad social y ocupando un lugar destacado en las agendas políticas, sindicales y empresariales, tanto en el ámbito europeo, nacional y autonómico y en el diseño político y legislativo. Inicialmente, con un enfoque “posibilista” (Torns, 2011) estas políticas se abordan desde la perspectiva del mundo laboral, centradas en la articulación de medidas –permisos y licencias, fundamentalmente– encaminadas a facilitar la permanencia de las madres en el mercado laboral. En esa línea, la conciliación respon-

de a las necesidades de crecimiento del empleo femenino y de garantía del crecimiento demográfico en unas sociedades envejecidas que necesitan sostener los sistemas productivos y de protección social (Esping-Andersen, 2010). La filosofía de la conciliación se basa en una estrategia orientada a amortiguar en la vida de las mujeres el impacto del desajuste empleo/cuidado para asegurar y aliviar la continuidad de su rol laboral, y reproductivo, además de su responsabilidad en un cuidado que resulta económicamente y socialmente más rentable cuando está en sus manos. Un enfoque que como diversas autoras han sostenido, desvela las sombras de una conciliación que no cuestiona la organización social de los tiempos de trabajo y cuidado, que no logra alcanzar su principal objetivo –el aumento de la participación femenina en el empleo–, y que no consigue convencer a sus principales destinatarias, las mujeres, que mayoritariamente no la reclaman (Torns, Borrás y Carrasquer, 2004; Torns, 2005, 2011; Parella, 2004).

Dentro de este enfoque posibilista, las última décadas ha sido un periodo decisivo para el impulso y consolidación de las leyes y políticas reguladoras del ámbito y alcance de las acciones e intervenciones en materia de conciliación en España. A finales de los Noventa, el *III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres (1997-2000)* ya recogía algunas actuaciones para su promoción. En ese mismo periodo, el Gobierno español aprobó



un decreto para el fomento y la estabilidad del trabajo a tiempo parcial que se considera la primera medida prioritaria de conciliación. Pero la entrada definitiva de este tema en la agenda política fue la aprobación de la *Ley para Promover la Conciliación de la Vida familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (LEY 39/1999, de 5 de noviembre)*, considerada una ley de repercusión mediática importante y gran peso simbólico. Además de recoger e integrar derechos de conciliación existentes, la ley introducía ampliaciones en tiempo, perceptores y situaciones de excedencias, permisos y licencias parentales y creaba nuevos derechos en línea con las directivas europeas, aunque sin abordar aun la promoción de los servicios de atención a la vida diaria (SAD) tal y como se recogía en las recomendaciones europeas (Torns, Borrás y Moreno, 2007). Una carencia que trató de cubrir, sin mucho efecto, el *Plan de Apoyo Integral a la Familia (2001-2004)*.

Posteriormente, se aprobaron también dos leyes importantes con relación a la conciliación. Una es la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006)* cuyo desarrollo está siendo problemático pero a la que se le atribuye la virtud de visibilizar y favorecer la concienciación sobre la responsabilidad social del cuidado de las personas dependientes y el reconocimiento de los servicios de atención a la vida diaria en clave de derechos y deberes de ciudadanía. Un enfoque ausente en las políticas de corte posibilista centradas en las dificultades derivadas del cuidado de las criaturas. La otra es la *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007)*, calificada de ambiciosa en su momento, y que recorre e incide en las diversas políticas públicas de igualdad de género. Una ley que, entre otros, reconoce como objetivo prioritario favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares. Y en

la que se prevén una pluralidad de medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de las que cabe destacar novedades como la creación de un permiso exclusivo de paternidad remunerado para los padres por nacimiento, adopción o acogimiento, y mejoras como la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, la ampliación de tiempo en permisos y excedencias para la atención y cuidado de hijos y familiares así como la posibilidad del trabajador de adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o de acuerdo con el empresario.

Por otra parte, en esa misma ley se incorpora la figura de los planes de igualdad para las empresas como un instrumento que emplaza a las organizaciones empresariales a adoptar un papel activo en la promoción de la igualdad. Dentro del plan de igualdad, la conciliación se contempla como ámbito de intervención y acción principal. Su enfoque presenta un avance sustancial porque se concibe como un componente esencial de la igualdad efectiva y de la calidad de vida. Junto a lo contemplado en la Ley de Igualdad, en este tiempo se han formulado otras medidas como, la reintegración en el sistema educativo de los servicios de atención a los menores de 0 a 3 años (*Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006)*), la universalización de la red de la escolaridad infantil y la construcción de escuelas infantiles, el establecimiento durante unos años de algunos subsidios familiares como el “cheque bebé” y la extensión del permiso de paternidad. Medidas algunas de ellas que sintonizan con la provisión de servicios pero que tienen un desarrollo muy irregular en un contexto de crisis económica que opera como excusa para el recorte o suspensión de su financiación.

También en el nivel autonómico se desarrollan políticas y medidas de

conciliación desde encuadres y programas muy variados, de regulación directa e indirecta, que suponen ampliaciones en periodo de disfrute y prestaciones complementarias a las establecidas en el marco jurídico estatal de referencia (López y Carrillo, 2008). Una de las comunidades que se sitúa a la cabeza del Estado en materia de conciliación en lo que a la gestión de los poderes públicos se refiere es la Comunidad Autónoma del País Vasco. Desde los primeros años del 2000, en la CAPV se desarrollan tres *Planes Interinstitucionales de Apoyo a las Familias con hijos e hijas (2002-2005, 2006-2010 y 2011-2015)*. Todos ellos se conciben como instrumentos para un sistema universal e integrado de protección a la familia. Y la conciliación de la vida familiar y laboral es, entre otros, un objetivo prioritario en su formulación, con medidas de tipo económico y/o fiscal dirigidas a trabajadores y empresas para facilitar no solo la armonización, sino también una conciliación en igualdad para hombres y mujeres. En el plano jurídico por otra parte, las políticas y medidas de conciliación (Título III, cap. VI) tienen un apartado específico en la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005)*, centrando su atención igualmente en el fomento de la corresponsabilidad de los varones, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar (flexibilidad, reordenación del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, licencias), y la creación y adecuación de servicios socio-comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales. Junto a ello, la aprobación por parte del Gobierno Vasco de la *Ley de Apoyo a las Familias (Ley 13/2008)*, dota de un instrumento jurídico que integra y ordena coherentemente la diversidad de instrumentos y medidas económicas, fiscales, de sensibilización y promoción existentes a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar y del fomento de la corresponsabilidad en el cuidado.



En definitiva, el recorrido de estas leyes y medidas suma más de diez años de articulación de un entramado legal y puesta en marcha de medidas que, pese a las limitaciones, han traído consigo una sociedad más regulada y algo más organizada para favorecer y reforzar la igualdad. En este sentido, vemos que el avance en valores y actitudes más favorables a la igualdad en nuestras sociedades, ha ido acompañado de medidas para la mejora y adecuación de las condiciones y estructuras laborales encaminadas a facilitar la armonización de la vida personal, familiar y laboral, para el fomento de la corresponsabilidad de los varones en el ámbito reproductivo y para la sensibilización de personas y entidades en la promoción de la igualdad.

### 3. LAS CIFRAS DE LA CONCILIACIÓN: CAL Y ARENA DE UNA REALIDAD AMBIVALENTE

¿Qué alcance presentan las medidas legislativas en materia de conciliación? Para responder a ese interrogante disponemos en primer lugar de las estadísticas oficiales que registran sus usos, así como de los datos procedentes de las diversas encuestas que sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral han llevado a cabo en los últimos años los institutos de estadística, tanto a nivel nacional como autonómico. Pero también de la información que aportada por las investigaciones que en este tiempo han abordado desde diferentes ángulos y disciplinas la cuestión de la conciliación desde diversas perspectivas.

El examen de los diferentes instrumentos articulados a partir de la normativa demanda requiere considerar tres tipos de usos, según el ámbito y tipo de acciones. De un lado, los derechos y medidas establecidos legalmente y las prestaciones o ayudas económicas con relación a permisos de maternidad/paternidad, excedencias para el cuidado de hijos/as o familiares dependientes y

reducción de jornada. De otro, los servicios y prestaciones sociales destinados a la atención de la infancia y las personas dependientes. Y, en último lugar, las medidas y servicios a desarrollar por las empresas y organizaciones de empleo, con la finalidad de facilitar un desarrollo profesional compatible con la vida personal y familiar. Si bien, como observaremos, en todos ellos se han producido avances en mayor o menor medida, la evolución seguida por los usos de permisos, medidas y servicios evidencia las limitaciones con relación a sus efectos y consecuencias en términos de igualdad. Precisamente, una de ellas es la concentración de las medidas en el ámbito de los cuidados a hijos e hijas, en detrimento del cuidado a adultos dependientes.

#### **A** Legislación en permisos, excedencias y reducciones de jornada

La conciliación ha sido calificada como un “concepto exitoso pero un objetivo político fracasado” (Moreno, 2005) en la medida en que no ha puesto el centro de atención en la desigual división sexual del trabajo. Ciertamente, el marco interpretativo que ha guiado estas políticas se ha orientado a la promoción del empleo de las mujeres, soslayando el déficit o la deuda de los varones en el balance de la organización social del cuidado. Algunas de las novedades introducidas en la legislación sobre las licencias parentales han ido precisamente encaminadas a favorecer la corresponsabilidad de los varones, si bien el marco que caracteriza a la legislación española se caracteriza por la escasa disponibilidad, duración y flexibilidad de las licencias y permisos de maternidad y paternidad con relación a otros países de la UE (Cfr. art. 37 y art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, en su texto refundido).

La evolución de las prestaciones desde hace más de una década muestra que son muy pocos los

hombres que disfrutan de la cesión de diez semanas en el permiso de maternidad una vez superado el periodo obligatorio de acogimiento de seis semanas para la madre. Apenas ha habido variaciones en los datos porcentuales (*ver Tabla 1*) que se sitúan en 2015 en el 1,9% para el conjunto de España. Una media de la que, en el mismo periodo, el País vasco se ha ido distanciando progresivamente al alza, con un 5,6% de licencias disfrutadas por los varones.

A la vista de esta evolución, es obvio que la cesión del permiso no parece ser una elección deseable para quienes tienen hijos. Tal y como está regulada, esta medida difícilmente contrarresta los efectos de la ideología de la maternidad intensiva y la domesticidad, que siguen operando como imaginario cultural resistente en el plano cognitivo, moral y afectivo, condicionando las decisiones y prácticas de madres y padres. Ni las brechas de género que en el mercado laboral diferencian las trayectorias de hombres como salarios, tipos de ocupación, jornada, etc. (Abril, Amigot, Botía et al., 2012; Torns y Moreno, 2008). Al respecto, en su análisis sobre las relaciones de género y las políticas de protección familiar en el contexto europeo social amplio, Moreno Mínguez y Crespo (2010: 57-70) señalan que la generosidad en la parte de permiso reconocido de forma exclusiva a los padres y en el porcentaje de salario que cubre durante el tiempo de permiso, tienen un importante efecto en el avance de la igualdad en las relaciones y arreglos de hombres y mujeres frente al empleo y el cuidado, tanto en el lugar de trabajo como en el reparto del cuidado de los menores y la realización de las tareas domésticas. Una menor generosidad acrecienta la brecha de género y refuerza la tradicional división de roles entre hombres y mujeres, ya que objetivamente sitúa a los varones en una posición más “periférica” de cara a la participación e implicación en el cuidado.





TABLA 1: PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ESPAÑA Y CAE. EVOLUCIÓN 2002 A 2015

PRESTACIONES DE MATERNIDAD			PRESTACIONES DE PATERNIDAD <sup>4</sup>					
Percibidas por la madre <sup>1</sup>		Percibidas por el padre <sup>2</sup>		Padres perceptores % <sup>3</sup>		Prestaciones		
AÑO	España	CAPV	España	CAPV	España	CAPV	España	CAPV
2002	221.107	11.666	3.312	375	1,5	3,2		
2005	296.115	14.821	5.269	567	1,8	3,8		
2007	326.438	15.675	5.204	589	1,6	3,8	173.161	10.150
2010	326.752	16.963	5.805	767	1,8	4,5	275.637	16.138
2015	317.318	15.507	5.282	545	1,9	5,61	238.806	13.274

NOTAS: <sup>1</sup>El total de las prestaciones por maternidad se corresponde prácticamente con las percibidas por la madre pues, en las prestaciones de maternidad por parto –que suponen más del 95%– todas las madres están obligadas a tener como mínimo seis semanas de descanso. <sup>2</sup>Las prestaciones por maternidad recibidas por el padre son las recibidas dentro de las dieciséis semanas de descanso maternal (excluyendo las seis semanas de descanso obligatorio para la madre). <sup>3</sup>El porcentaje de padres perceptores se calcula sobre la cifra de prestaciones percibidas por la madre. <sup>4</sup>Las prestaciones por paternidad son las recibidas por el permiso de paternidad de 15 días, en vigor desde 2007.

FUENTE: INE. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. más información en [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Otras\\_Prestaciones\\_de\\_la\\_Seguridad\\_Social](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social). Actualización a febrero de 2016

Prueba de ello es la evolución que presenta el uso de la prestación del permiso de paternidad de trece días aprobado en 2007, al que sí se ha acogido ampliamente el colectivo masculino. Algo comprensible al tratarse de un permiso garante de empleo y renta. Las diferencias, notables en los años iniciales, en el número de prestaciones por paternidad y por maternidad, inducen a pensar que no siempre se utiliza. Pero la tendencia claramente positiva a la extensión de su uso también indica que los hombres se animan a no perder este derecho no transferible. También en la CAPV, en concreto, esa diferencia se ha reducido notablemente. Ahora bien, siendo un permiso que facilita la implicación o participación de los padres en los primeros días, tiene un corto recorrido como medida de impacto en el fortalecimiento de la coresponsabilidad en el cuidado.

El cuidado de las criaturas por parte de los padres/madres también se contempla en la normativa española en las figuras de la *excedencia laboral por cuidado de los hijos y la reducción de jornada*. La excedencia para el cuidado de hijos menores de ocho años la pueden disfrutar tanto el padre como la madre, y garantiza el empleo sin remuneración, de forma que el período de duración se computa como tiempo trabajado a efectos de antigüedad y el trabajador tiene el derecho de volver a ocupar el mismo puesto al reincorporarse si la exce-

dencia no ha tenido una duración superior al año, y a uno de similar categoría si ha tenido una duración superior. También la reducción de jornada puede ser disfrutada por ambos, e igualmente garantiza el empleo, permitiendo además estar vinculado a él y percibir la parte correspondiente del salario, al tiempo que se adecuan o liberan tiempos laborales para facilitar la conciliación y el cuidado de hijos menores o familiares dependientes. La literalidad del artículo 46.3 es la siguiente: “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma

fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial”.

Los avances legislativos introducidos con la LOEIHM integraron, mejoraron y ampliaron los casos y las condiciones para el disfrute de los permisos y también los casos para ser usados por ambos progenitores indistintamente, con la finalidad de facilitar una mayor igualdad en la coresponsabilidad y la conciliación del cuidado y el empleo. En el caso de la CAPV se han implementado también ayudas económicas directas y fiscales dirigidas a trabajadores y empresas a fin de compensar los costes económicos de la conciliación.



Una vez más, sin embargo, la evolución del uso de excedencias por parte de hombres resulta poco alentadora, ya que apenas hay novedades con relación a la conciliación de los varones (ver *Tabla 2*).

TABLA 2. USO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO FAMILIAR POR SEXO DEL PERCEPTOR Y TIPO DE CUIDADO. ESPAÑA Y CAPV, PERIODO 2005-2014										
ESPAÑA										
	Nº total de excedencias			Cuidado de hijos			Cuidado de familiares			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
2005	31.735	1.465	30.270	28.403	946	27.457	3.332	519	2813	
2006	35.205	1.817	33.388	31.275	1.223	30.052	3.930	594	3336	
2007	40.237	2.327	37.910	34.816	1.481	33.335	5.421	846	4575	
2008	43.435	2.351	41.084	37.771	1.471	36.300	5.664	880	4784	
2009	39.244	2.161	37.083	33.942	1.393	32.549	5.302	768	4534	
2010	40.948	2.500	38.448	34.812	1.573	33.239	6.136	927	5209	
2011	40.330	2.455	37.875	34.128	1.529	32.599	6.202	926	5276	
2012	35.773	2.365	33.408	29.651	1.488	28.163	6.122	877	5.245	
2013	34.730	2.530	32.200	28.038	1.541	26.497	6.692	989	5.703	
2014	39.611	3.134	36.477	31.435	1.881	29.554	8.176	1.253	6.923	

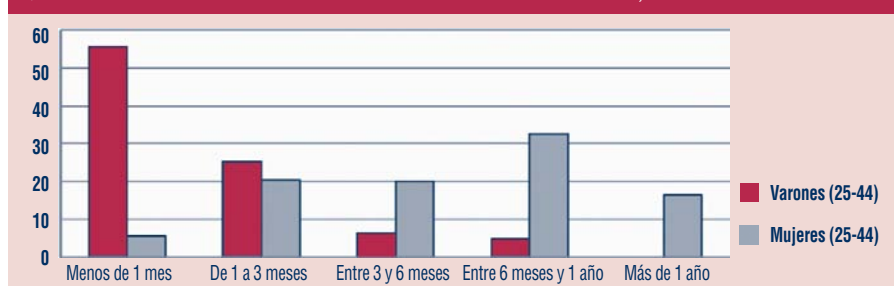
  

C. A. DE EUSKADI										
	Nº total de excedencias			Cuidado de hijos			Cuidado de familiares			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
2005	1.907	86	1.821	1.807	70	1.737	100	16	84	
2006	1.950	133	1.817	1.840	112	1.728	110	21	89	
2007	2.398	150	2.248	2.229	116	2.113	169	34	135	
2008	2.721	153	2.568	2.554	128	2.426	167	25	142	
2009	2.702	154	2.548	2.504	120	2.384	198	34	164	
2010	3.178	190	2.988	2.936	137	2.799	242	53	189	
2011	3.624	216	3.408	3.353	173	3.180	271	43	228	
2012	3.450	221	3.229	3.202	183	3.019	248	38	210	
2013	3.428	218	3.210	3.159	171	2.988	269	47	222	
2014	3.789	223	3.566	3.435	160	3.275	354	63	291	

FUENTE: INE. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De hecho, los datos son contundentes. El colectivo de varones que recurre a los permisos de excedencia apenas experimenta variaciones en estos años. Del total de excedencias por cuidado de hijos, en 2015 un exiguo 5,9% fueron utilizadas por los hombres españoles, algo más cuando se trató de familiares dependientes (15,33%), pero también en ese caso el protagonismo en la conciliación es de la mujer. A ello se añade que los varones recurren a ellas por periodos de tiempo menor, la mayor parte inferiores al mes, mientras que en las mujeres la excedencia por cuidado de hijos tiende a suponer, junto a los permisos de maternidad, la interrupción temporal de la actividad laboral de las mujeres durante un año, el primero de la vida del niño. Diversos estudios han constatado también que, en el caso de las excedencia por cuidado de hijos en las mujeres, España se caracteriza por una pronta reincorporación, ya que son pocas las que se ausentan más de un año, más de la mitad regresa al mismo trabajo y en las mismas condiciones y cuando no es así, la tendencia es a trabajar menos horas (Treviño, Vidal y Devolder, 2007; Escobedo y Navarro, 2008).

FIGURA 1. PERSONAS DE 25 A 44 AÑOS CON ALGÚN HIJO MENOR DE 8 AÑOS QUE HAN TOMADO EXCEDENCIA A TIEMPO COMPLETO POR DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA, PERIODO 2005-2011



FUENTE: Elaboración propia. INE, Módulo de Encuesta de Conciliación entre la vida laboral y Familiar (EPA), 2010

Una de los derechos que sí ha visto incrementado su disfrute en este periodo ha sido la *reducción de la jornada laboral*, reconocida al trabajador cuando tiene a su cuidado y cargo directo menores hasta los ocho años, personas discapacitadas sin actividad retribuida o familiares dependientes que no pueden valerse por sí mismos. Aunque, igualmente, su uso evidencia la brecha de cuidado y el protagonismo mayoritario de las mujeres. Según el Observatorio de Relaciones Laborales del Consejo Económico y Social, en el periodo 2005-2007 (CES, 2008: 28) en España se duplicó el volumen de afiliados con reducción de jornada y la CAPV era la tercera comunidad en cuanto a volumen de reducciones con un incremento destacado (155%) respecto a 2005. Asimismo, el análisis de la incidencia por sexo y sector sobre la población de 30-44 años en ese periodo confirma la feminización de la medida y su mayor éxito en el sector privado, donde las jornadas y tiempos de trabajo presumiblemente presentaban menor amabilidad para los trabajadores que en el sector público. Posteriormente, los resultados de 2010 de la encuesta sobre conciliación entre la vida familiar y laboral del INE confirmaron estas tendencias, con una mayor incidencia en la CAPV, donde un 17,7% de la población vasca en edad laboral activa, con al menos un hijo menor de 8 años, declaraba haber recurrido a una reducción de horas en algún momento, seis puntos por encima de la media estatal (12,3%).

Este último dato encaja en un escenario de implementación de los Planes *Interinstitucionales de Apoyo a las Familias*<sup>1</sup> (Gobierno Vasco,

<sup>1</sup> *Planes de Apoyo Interinstitucional a las Familias 2005-2011*. Departamento de Empleo y políticas Sociales, Gobierno Vasco. Disponible en: [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-docuinfo/es/contenidos/informacion/6199/es\\_2284/adjuntos/III\\_plan\\_familia\\_def.pdf](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-docuinfo/es/contenidos/informacion/6199/es_2284/adjuntos/III_plan_familia_def.pdf)

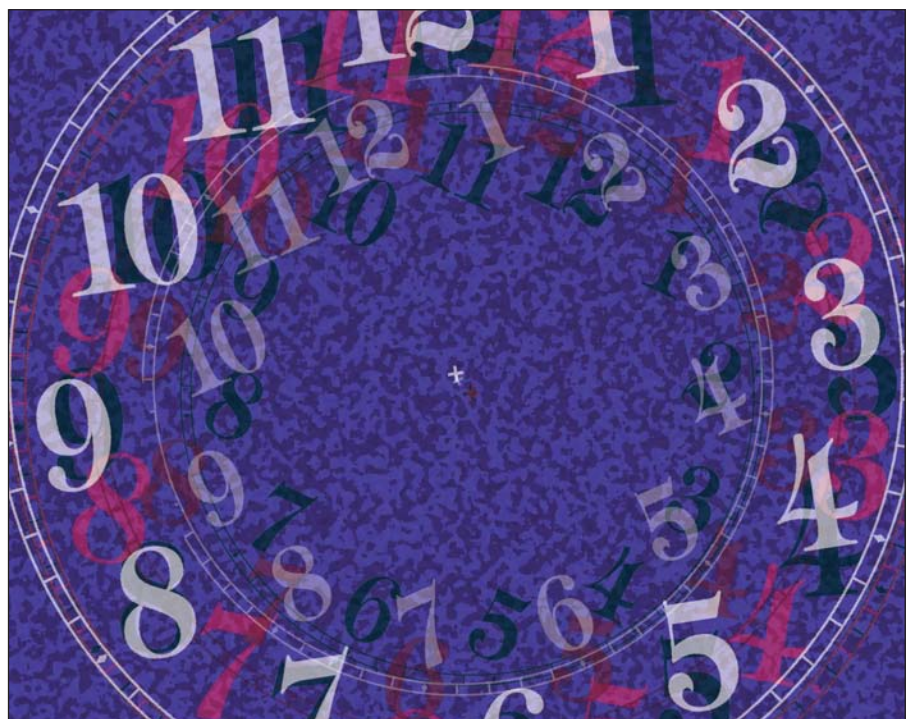
2002, 2005, 2010) que han contado con incentivos económicos y fiscales a excedencias y reducciones de jornada para la conciliación dirigidas tanto a trabajadores como a empresas y con ayudas económicas de mayor cuantía para los hombres. Esta discriminación positiva a la corresponsabilidad masculina ha supuesto un leve incremento del uso de instrumentos de conciliación, si bien sigue siendo testimonial. De hecho, las sucesivas evaluaciones de estos planes en la CAPV (DEPS, 2011) muestran que las ayudas para reducción o excedencia por cuidado de hijos/as representa el 88% del gasto y que siguen siendo mujeres las principales beneficiarias, con escasa incidencia en los varones. En estos diez años, además de confirmarse una notable “feminización” del uso de las medidas, se evidencia la clara preferencia por la reducción de jornada como una medida más satisfactoria tanto desde un punto de vista práctico a la hora compatibilizar cuidado y empleo, como desde el punto de vista de la corresponsabilidad masculina y del empoderamiento de las mujeres en el ámbito del hogar. El análisis y evaluación del impacto de estas medidas en el colectivo de beneficiarios constata la existencia de un porcentaje importante de mujeres que considerándose responsables exclusivas, se consideran igualmente las destinatarias genuinas de las medidas de conciliación. Esto es, parece que a la hora de decidir quién hace uso de las medidas, los parámetros socioculturales y del orden simbólico de género siguen pesando en las preferencias de las mujeres, como pesa igualmente el hecho de que las féminas generalmente perciben ingresos inferiores a los varones lo que refuerza su elección. Con consecuencias gravosas para ellas, puesto que se reconoce por parte tanto de las familias como de las empresas perceptoras de las ayudas que la utilización de medidas sigue teniendo repercusiones negativas en el desarrollo profesional, afectando prioritariamente a quienes más las utilizan.

## **B** Servicios y prestaciones sociales

Desde unas políticas que miran sobre todo al cuidado de las criaturas, uno de los aspectos priorizados es el incremento de servicios de cuidado y atención a la infancia, en aras de potenciar la corresponsabilidad en el cuidado y no el mero ajuste de los tiempos de las mujeres. En Europa los sistemas de cuidado infantil externo varían en función de los permisos parentales, los criterios sobre la edad óptima de escolarización de los niños y, en general, de cómo se aborda el reparto de las responsabilidades de cuidado en las familias y entre los agentes públicos y privados. Lógicamente, las necesidades de conciliación en tiempo y presencia de cuidado y atención a los menores son diferentes conforme a su edad. Las principales demandas de cara a las dificultades en conciliar cuidado y empleo se plantean en la etapa temprana, especialmente de 0 a 3 años. Junto a otras medidas ya mencionadas que suponen liberar el propio tiempo productivo para el cuidado, una de las maneras en que los poderes públicos pueden facilitar tiempo de cuidado ajeno a las familias es proporcionar facilidades

para el acceso a servicios comunitarios de cuidado, atención y educación infantil (guarderías, escuelas infantiles, tickets o cheques guardería), públicos o privados. Otra es articular ayudas o subvenciones al cuidado profesional de los menores, sea a través de la contratación de cuidadores en el hogar, sea a través del cuidado familiar de día o de los nidos familiares, esto es, de profesionales que reciben a los niños en sus casas.

En España los permisos parentales retribuidos son cortos, y así son percibidos por la ciudadanía. Compruébese el art. 48.4: “4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado





desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible

con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7º.

Contando con las ampliaciones que derivan de acumulación de lactancia, convenios especiales o continuidad de periodos vacacionales, la disponibilidad de los progenitores para el cuidado intensivo cuando están empleados finaliza antes de los seis meses de edad del menor. Por otra parte, la legislación educativa española sitúa la edad mínima de escolarización en los tres años, con lo que el déficit principal en la cobertura de centros o plazas de educación infantil se sitúa sobre todo en el periodo de 0 a 3 años.

El Consejo Europeo estableció como objetivo para 2010 la prestación de servicios de cuidado y cogida del 90% en la etapa de 3-5 años y del 33% en los menores de 3 años *Consejo Europeo de Barcelona*. Conclusiones de la Presidencia. Barcelona, 15-16 de marzo de 2002. SN 100/2/02 ES.) En consonancia con ello, tanto Euskadi como España han orientado su modelo de servicios de cuidado a la infancia temprana fundamentalmente a la ampliación de la red de asistencia de guarderías o escuelas infantiles hasta los dos años y al aumento de centros y plazas en la educación infantil de 3 a 5 años, así como a la provisión de beneficios fiscales o ayudas económicas genéricas o específicas para compensar los costes del cuidado institucionalizado o la contratación de cuidadores. Así, se-

gún datos del MEC del curso 2013-14 un 44,3% de los niños y niñas menores de 3 años recibían asistencia socio-educativa en centros de educación infantil, frente a un 18% con cuidadores profesionales u otras personas sin remunerar. Dentro de los planes de apoyo a la familia, también en la CAPV se ha iniciado como experiencia piloto el servicio de “nidos familiares” (*haur-etxea*) para el cuidado de 0 a 3 años que contempla el cuidado infantil en grupos reducidos de 3-4 menores en el domicilio de la persona cuidadora, como servicio acreditado y regulado por el departamento de Empleo y Asuntos Sociales, pero su alcance social es aún muy limitado.

Con de una visión integral e interinstitucional de las políticas de apoyo a la familia y a la conciliación, desde los distintos organismos y niveles de la Administración Pública también se han impulsado y potenciado servicios y recursos como ludotecas infantiles, aulas matinales, actividades extraescolares y de tiempo libre, actividades lúdicas, deportivas o culturales en periodos vacacionales, que vienen a cubrir la demanda social de las familias en la conciliación de la vida laboral y familiar a un coste menor que el que puede ofrecer el mercado, que también ha incrementado su oferta en estos años dada la demanda social existente. En general, la oferta de recursos servicios de atención y cuidado a la infancia es mayor, tanto en el sector público como en el privado, respondiendo a una demanda creciente.

Aún cuando la pobreza de las estadísticas no permita el análisis exhaustivo del acceso y uso a estos servicios y recursos, cabe decir que los últimos años han supuesto un avance positivo y notable en la disponibilidad y uso de los servicios de asistencia y cuidado a la infancia. Y ello a pesar de que, como insistentemente se recuerda, el modelo de cuidado familiarista que define nuestra sociedad tiene en este aspecto uno de sus déficits principales. En cualquier caso, cabe decir que





las condiciones y oportunidades de las parejas hoy para obtener tiempo ajeno de cuidado han mejorado en amplitud y flexibilidad en estos años, si bien el modelo sigue priorizando el cuidado de los niños en casa y la consiguiente privatización de los costes que ello conlleva.

Uno de los datos que corrobora esa evolución es la escolarización de los menores de 0 a 6 años, especialmente en la etapa temprana. Su avance positivo indica no solo la ampliación de la cobertura de servicios sino, igualmente, la consolidación de las pautas de uso de los servicios comunitarios de cuidado por parte de la población. Se mantiene una clara tendencia a la escolarización plena en la etapa 3-6 años y aumenta notablemente la escolarización entre los menores de 3 años. En España, la escolaridad a los 3 años era del 16,7% a mediados de la década de los Ochenta y hoy supera, el objetivo del 90% marcado para 2010 por la UE. En cuanto a la etapa anterior (0-3 años) la evolución ha sido más lenta y únicamente la tasa de escolaridad a los 2 años (55,4%) supera el objetivo comunitario. De hecho, la tasa en los menores de 0-1 año solo ha crecido 6,4 puntos desde mediados de los Noventa, lo que es un claro indicador del peso que el cuidado en el hogar tiene en este tramo de vida. El cancelado *Programa Educa3*<sup>2</sup> del Gobierno Central que preveía un aumento de 300.000 plazas educativas públicas en el primer ciclo de educación infantil entre 2008 y 2012, supuso una inversión importante para la construcción de centros y la apertura de plazas de educación infantil –creación o ampliación de 1.176 centros e incremento de 73.602 plazas–, pero tuvo un impacto moderado en la matri-

culación de menores de 3 años, a tenor de la evolución observada en las tasas de escolaridad de estos años. España sigue presentando una baja escolarización en esa etapa y, sin duda, se explica tanto por el elevado coste de los servicios a menores de 2 años como por la falta de una oferta pública suficiente. Al respecto, y sobre la base de datos de la OCDE, ha señalado que el peso de las tarifas de los servicios en estas edades sobre el salario medio en España en 2004 ya representaba un 30,3%, el segundo más alto de la UE-15, y muy lejos del 4,5% de Suecia explicado por la generosa provisión de servicios públicos (Moreno Mínguez y Crespo, 2010: 57).

Precisamente, los datos de CAPV evidencian la importancia de desarrollar una estrategia combinada de cobertura de centros y plazas públicas en 0-3 años y provisión de ayudas económicas destinadas a subvencionar los costes de guarderías y escuelas infantiles en familias de rentas más bajas. La evolución de las tasas de escolarización en la etapa de 0-2 años, donde se han concentrado los esfuerzos presupuestarios en la última década, ha sido claramente ascendente y positiva. Prácticamente se ha duplicado la escolarización en los menores de 2 años, que hoy alcanza el 91,6%, y logrado situar a la cabeza del Estado la de los menores de 0-1 años, con un 17,4% (en 1990 era del 1,5%). Su evolución permite advertir que el despegue de estas tasas es coincidente con la implementación de los *Planes de Apoyo a las Familias*, con una dotación presupuestaria importante que ha permitido elevar y consolidar notablemente la cobertura pública de plazas y centros infantiles en los últimos años. En la CAPV, un 68% de centros que imparten el primer ciclo de infantil son de titularidad pública, lo que acorta distancias con los países nórdicos, referenciales en estos servicios. También han sido importantes las ayudas directas para subvencionar los gastos de guardería, si bien han tenido un

impacto menor –cinco mil familias vascas cada año desde 2006 con una cobertura sobre la población escolarizada menor de 3 años del 16% en 2009, según la evaluación del *II Plan Interinstitucional*–. En conjunto, puede calificarse de altamente positiva la consolidación de la educación infantil de 0 a 2 años, si bien siguen señalándose dificultades asociadas especialmente a los costes de estos servicios que, en general, se consideran altos, y consiguientemente se demanda una ampliación de los criterios y límites de acceso a las subvenciones.

No obstante, y por importantes que hayan sido los avances, la extensión de la cobertura comunitaria de servicios para el cuidado de los menores no se reduce a la escolarización. Guarderías y escuelas infantiles o la propia escuela obligatoria cubren una parte de la necesidad de tiempo ajeno de cuidado de los menores que pueden tener las familias, pero no toda. La organización horaria de los tiempos de entrega y recogida de los niños y niñas, la disponibilidad de servicios de comedor y transporte, la existencia de actividades extraescolares en tiempo no lectivo, son también servicios que pueden ayudar a las familias a salvar las interferencias que derivan del cruce de tiempos y disponibilidad entre las demandas laborales y de cuidado. En la actualidad, y en mayor medida con la política de recortes que introduce la crisis económica, el gasto en estos servicios sigue siendo asumido principalmente por las familias. Por ello, la acción institucional sigue siendo decisiva para aligerar la carga de estos costes sobre las rentas familiares y acortar las distancias sociales entre las familias en la compra de tiempo de cuidado en el mercado. A través de la provisión de recursos y servicios y de las ayudas para costearlos, pero también de la promoción de políticas y medidas que fomenten la responsabilidad y la acción de las empresas y otros agentes sociales en el cuidado, con una visión integral de la conciliación.

<sup>2</sup>El programa cancelado en 2010 preveía una inversión de 1.087 millones de euros financiados al 50% por la administración central y las comunidades autónomas. Ministerio de Educación y Cultura. Disponible en <http://www.mecd.gob.es/educacion/comunidades-autonomas/programas-cooperacion/plan-educa3.html>



## C

### Medidas y servicios de empresas y organizaciones de empleo

A la hora de argumentar cómo los avances en el contexto normativo y las medidas articuladas en estos años han contribuido y propiciado una sociedad más regulada y sensible para favorecer y reforzar la igualdad, hay que mencionar el ámbito de las relaciones laborales y de la cultura y organización empresarial, donde se han producido cambios y avances notables de cara a facilitar posibilidades de conciliación laboral y familiar a las personas trabajadoras. La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión más presente en los principales instrumentos destinados a mejorar el empleo y las condiciones laborales. Acuerdos marco y directivas europeas han jugado un papel central para que en la agenda española de las políticas de empleo se abrieran paso contenidos y líneas de actuación en materia de igualdad de género –cambio de roles de género, participación de las mujeres en la toma de decisiones, conciliación, brecha salarial...–. En acuerdos y negociaciones laborales tanto a nivel europeo, como nacional o sectorial, agentes e interlocutores

sociales han mostrado una orientación hacia algunas cuestiones como la flexibilidad o las nuevas formas de trabajo, que han contribuido a reforzar su presencia en los convenios colectivos. Además, la aprobación de la Ley de Igualdad de 2007 (LOIEHB) que incluye los Planes de Igualdad como instrumento para combatir la desigualdad de género en las empresas en sus distintas expresiones supone igualmente un empuje para el desarrollo y la innovación en este campo.

En líneas generales, las medidas de conciliación en el ámbito laboral y empresarial se refieren a cuatro tipos de decisiones: **I** Sobre la flexibilización de la relación laboral, esto es, las que afectan a las licencias y permisos de maternidad y paternidad, cuidado y atención a personas dependientes, etc. **II** Sobre la flexibilización o la reordenación de los tiempos de trabajo, es decir, sobre los horarios de entrada/comida/salida, concentración de tiempos de trabajo, horarios o turnos libres, horarios de reuniones, etc. **III** Sobre la flexibilización del lugar de trabajo con la posibilidad de reducir la movilidad, teletrabajo, etc. **IV** Sobre servicios y prestaciones sociales

(guarderías, transporte, tickets restaurante, restaurante, servicios de asesoramiento personal y familiar..., servicios lúdico-educativos, asistencia a expatriados,...). Algunas de estas decisiones están reguladas por ley y derivan de las disposiciones sobre derechos y obligaciones de la persona trabajadora en las distintas leyes laborales, pero muchas de ellas dependen de las demandas de los trabajadores, la negociación laboral o la iniciativa empresarial.

Desde un enfoque integral, junto a los derechos y medidas de obligado cumplimiento establecidas en la legislación laboral, los instrumentos clave para mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en las empresas son la negociación colectiva y los planes de igualdad. Aunque es aun pronto para ver el impacto de los avances producidos con relación a la presencia de la conciliación en las empresas, en los últimos años se dispone de algunos estudios al respecto.

En la CAPV, el análisis de convenios sectoriales vigentes a 31 de diciembre de 2007 (un total de 135) realizado por la *Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres* (DIHM, 2009) constató que el 68,1% de las cláusulas se referían a contenidos de conciliación, la mayoría con una importante incidencia de mejoras a la legislación vigente (54,7%). Desde el *Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva* (Valdés, Sobrino et al., 2012), también se ha analizado la presencia de contenidos igualitarios en una muestra de convenios colectivos sectoriales y planes de igualdad desde 2010. Esto autores concluyen que tanto en los convenios colectivos como en los planes de igualdad, en la mayoría de los casos lo que se hace es transponer las disposiciones legales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, reiterándose en las medidas ya reguladas o ampliando y mejorando las mismas, como en el caso de las licencias retribuidas legales y en los



permisos para ausencias de la persona trabajadora sin disminución de salario por obligaciones personales o familiares. Son menos los que incluyen medidas con relación a la reorganización y flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo que, sobre todo, se centran en el establecimiento de una flexibilidad mínima en los horarios de entrada y salida. Y son pocas las ocasiones en las que afloran y se concretan las medidas innovadoras encaminadas a reordenar o modular el tiempo (jornada) o de los espacios de trabajo en aras de la conciliación o a fomentar la corresponsabilidad masculina estableciendo la participación obligatoria de los varones en algún derecho para acceder a otras medidas, facilitar servicios de cuidado, etc. Se insiste así en la necesidad de desarrollar más ampliamente todo lo referido a la reordenación y modulación de los tiempos de trabajo como uno de los aspectos más importantes a la hora de facilitar las posibilidades de conciliar y armonizar la vida laboral y familiar. Un objetivo que, sin embargo, ven limitado por la crisis económica, en la medida en que en el último estudio se aprecia un estancamiento en la mejora de los derechos legales y convencionales existentes.

En general, pese a las diferencias en enfoque y desarrollo, las medidas conciliadoras en convenios colectivos y planes de igualdad van ocupando más espacio. Se advierte una tendencia al mantenimiento y concreción de las medidas de conciliación, sobre todo en adaptación y flexibilidad de relación y jornadas laborales, y en la incorporación progresiva y creciente de cláusulas referidas a planes de igualdad. En cualquier caso, como advierte el Consejo Económico y Social (CES, 2012: 185), los avances son moderados en un contexto económico y social en el que la preocupación se centra en el mantenimiento de los niveles de competitividad y empleo, algo que a la larga dificulta su implantación y aprovechamiento.

Junto a estos instrumentos, desde el ámbito de la empresa también la conciliación ha comenzado a formar parte de la cultura organizativa, como un instrumento al servicio de la gestión de recursos humanos y del cambio organizacional. Los cambios en el empleo y en la organización del trabajo, la diversificación de la mano de obra y, sobre todo, el incremento de la participación femenina, obligan también a las empresas a adaptarse. El mundo laboral se ha hecho más sensible y flexible ante estas cuestiones si bien desde la perspectiva empresarial y del ámbito de los recursos humanos, la puesta en marcha de medidas y “buenas prácticas” de conciliación se orienta más desde una lógica productiva y de optimización de los recursos humanos, especialmente en sectores de elevada especialización y cualificación, y de la creación de entornos empresariales “familiarmente amables” que considerando las responsabilidades familiares de empleadas y empleados, garantizan el rendimiento y la permanencia del capital humano más cualificado y menos prescindible en las organizaciones.

Ahora bien, como prueba el trabajo colectivo de Meil, García et al. (2007: 34-35), quienes analizan las políticas de recursos humanos en relación con la conciliación de la vida laboral y personal en una muestra de grandes empresas madrileñas, hay una gran variabilidad en el modo en que las empresas entienden la conciliación. Uno conlleva la mera aplicación de las medidas y derechos reconocidos, con algún grado de flexibilidad horarios en entradas/salidas. Otro, más aventajado, incluye mejoras de las medidas reguladas y la consideración de favor a los trabajadores con mayores problemas de conciliación. Y un tercero, sería la consideración de conciliación como una dimensión de la cultura empresarial y un instrumento de calidad y mejora en la gestión de los recursos humanos. Una diversidad de niveles de actuación

que dificulta la cuantificación y evaluación de su incidencia y desarrollo en las empresas.

Aporta una referencia en este sentido el grupo del Centro Internacional de Investigación Trabajo y Familia del IESE de la Universidad de Navarra que ha analizado la evolución de la conciliación en las empresas en los diez últimos años y constata el incremento progresivo de las empresas que incorporan programas de conciliación y son “familiarmente responsables” (EFR). En su estudio sobre los diez años de conciliación en España cifraba en un 15% el número de empresas que en 2010 contaban con una presencia destacada, “enriquecedora y sistemática”, en su cultura corporativa de programas de protección y el apoyo al empleado y a su familia frente al 6% del 2006 (Chinchilla y León, 2011). Unos datos entusiastas que relativizan las conclusiones del estudio firmado por GPI Consultores, que incluía una encuesta a responsables de personal de empresas, quienes señalaban dificultades inherentes a la implantación de medidas de apoyo a la conciliación, además de inconvenientes y conflictos, que dejaban constancia de la resistencia en las gerencias de las empresas a la resolución en los centros de trabajo de los problemas relativos a la compaginación de las responsabilidades familiares con las laborales (GPI, 2005: 365), algo que también se advierte en los discursos que sobre el reto de conciliar se recogen en los estudio sobre la conciliación en las organizaciones empresariales (Meil, García et al., 2007; Gibert, Lope y Alós, 2007).

Con todo, junto a las dificultades y limitaciones tanto en la implantación como en la aplicación y consecuencias, en distintos estudios sobre la conciliación en las empresas realizados en estos últimos años (AMEDNA, 2009; Chinchilla y León, 2011; Chinchilla, León, Canela et al., GPI, 2005; Pasamar y Valle, 2011) hallamos consenso en la idea de que hay más empresas sensibles, concienciadas y que informan y asesoran a las



plantillas sobre las medidas conciliadoras, siendo ello más destacado en las grandes empresas, el sector servicios y las empresas con plantillas feminizadas. En relación a las medidas en las que se ha ido avanzando, más allá de las contempladas en la ley, las más extendidas son las referidas a la reorganización y flexibilización de tiempos en la jornada laboral como flexibilización de horarios de entrada/salida –con más tradición en las empresas–, la elección libre de turnos e intercambio, el tiempo parcial con posibilidad de retorno a tiempo completo y/o la distribución flexible de horas a lo largo del tiempo, que según la encuesta a empresas del Instituto de la Mujer estaba presente entre un 36% y 25% de ellas, mientras que solo en un anecdótico 5,3% se aplicaba el teletrabajo y un escaso 1,4% prestaba servicios de guardería (GPI, 2007: 351). Medidas que, por otra parte, son las que encajan directamente con la lógica de la productividad y rendimiento aplicadas a la innovación en la gestión del compromiso y dedicación de los trabajadores.

El contraste de la actuación de las empresas lo hallamos en el punto de vista de las personas trabajadoras. Cómo ha evolucionado la percepción y el uso de estas medidas por su parte traslada nuevamente la idea de que el escenario cambia aunque a un ritmo muy lento. El alcance real de las medidas en los trabajadores es limitado. Por ejemplo, se perciben dificultades con relación a las medidas de flexibilización en la vinculación laboral más comunes. En la CAPV, en el trienio 2007-2010<sup>3</sup>, la dificultad percibida para solicitar días sin empleo y sueldo, permisos de excedencia y reducción de jornada por motivos familiares y ausencias del trabajo para asuntos particulares esporádicos, estaba por debajo del promedio estatal y había mejorado en casi todas las medidas. Ello señalaría unas mejores condiciones para la conciliación en el contexto laboral, en consonancia con otros indicadores que abundan en la idea de un avance comparativamente mayor en la CAPV en materia de conciliación.

una jornada de volumen fijo de horas y entrada y salida flexibles o, en menor medida, con un horario propio, sin limitaciones. Como es lógico, la flexibilidad horaria aumenta cuando se considera al conjunto de la población ocupada, al integrar a los trabajadores por cuenta propia que disponen de mayor autonomía para organizar sus jornadas laborales. Respecto a las medidas de flexibilización espacial, se advierte una tendencia al alza pero, como decíamos antes, muy anecdótica. En Euskadi, según datos del EUSTAT<sup>4</sup>, trabaja en casa esporádicamente un 8,9% y al menos la mitad de los días, un 5,6%. En conjunto, es una de cada siete personas con empleo la que trabaja ocasionalmente o con mayor frecuencia en casa.

Lo cierto es que la evolución de los datos sobre el uso de algunas de estas medidas por parte de la población indica que no es tanta la facilidad para acogerse a ellas, pero igualmente, constatamos menor desequilibrio entre hombres y mujeres. A diferencia de lo que ocurre con las licencias y permisos, la reorganización de las jornadas laborales y horarios parecen ser medidas de conciliación que encajan con un ajuste de los tiempos masculinos, además de resultar también más cómodas desde el punto de vista de los empleadores en la medida en que engarzan con las nuevas prácticas de gestión de los tiempos y de la productividad de las plantillas en el contexto globalizado. No en vano, hacer los horarios de trabajo más adaptables a las variaciones en las demandas o cargas de trabajo de las empresas es, después de la conciliación, la segunda razón más mencionada por los res-

TABLA 3. NIVEL MEDIO DE DIFICULTAD DE LOS OCUPADOS PARA SOLICITAR EN SU EMPRESA PERMISOS Y LICENCIAS EN ESPAÑA Y C.A. EUSKADI, AÑOS 2007 Y 2010

	2007		2010	
	ESPAÑA	CAPV	ESPAÑA	CAPV
Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	3,5	3,2	3,5	2,7
Solicitar excedencias por motivos familiares	3,9	3,6	3,9	2,8
Solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares	4,1	3,6	4,0	2,9
Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	3,3	2,5	3,0	2,4

NOTA: Escala de dificultad de 0 (ninguna) a 10 (mucho)

FUENTE: Elaboración propia según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, años 2007 y 2010. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En relación a la organización de la jornada y horarios laborales la comparación de los datos que ofrecen los dos módulos de conciliación familiar y laboral de la EPA 2005 y 2010, tampoco indica que haya mejorado la capacidad del trabajador para modificar horarios ni en Euskadi ni para el conjunto de España. Sin apenas diferencias entre hombres y mujeres, la situación es bastante similar aunque se percibe un

avance en la concreción de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida, una opción que disfruta un 6,3% y un 8,22% de los asalariados españoles y vascos respectivamente, aun cuando siga siendo imposible para casi un tercio de trabajadores. De hecho, en 2010 únicamente el 15,8% de los asalariados en la CAPV trabaja con un horario con entrada y salida flexible y posibilidad de acumular o recuperar horas o días, con

<sup>3</sup>Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

<sup>4</sup>Según la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, 2010. Disponible en: [http://www.eustat.es/elementos/ele0007600/ti\\_Encuesta\\_sobre\\_la\\_Conciliacion\\_de\\_la\\_Vida\\_Laboral\\_Familiar\\_y\\_Personal\\_2010/inf0007633\\_c.pdf](http://www.eustat.es/elementos/ele0007600/ti_Encuesta_sobre_la_Conciliacion_de_la_Vida_Laboral_Familiar_y_Personal_2010/inf0007633_c.pdf)

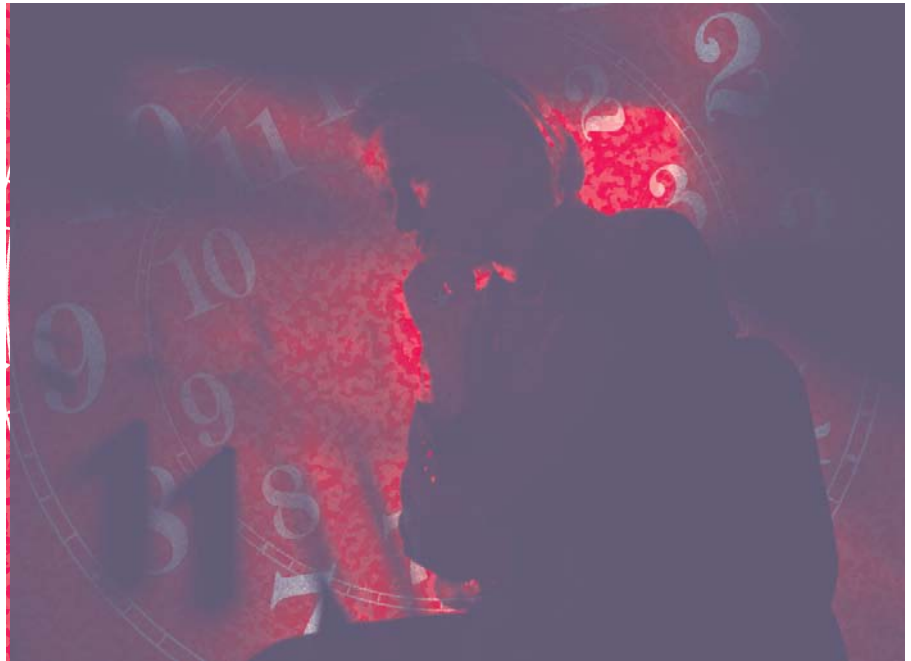


ponsables de las organizaciones empresariales como razón para incluir la flexibilidad en los tiempos de trabajo según los resultados de la encuesta sobre tiempo de trabajo y conciliación (ESWT) realizada en Europa en 2004-2005<sup>5</sup> (Marguerita, O'Dorchai, y Bosh, 2009: 107).

De todos modos, en general, las políticas de conciliación están planteándose y aplicándose como políticas orientadas fundamentalmente a ajustar los tiempos y disponibilidades de las mujeres más que como enfoque integrales con sensibilidad de género que incidan en el mercado y en la familia orientados a la reconfiguración de los tiempos de cuidado y del empleo, y dirigida tanto a hombres como a mujeres. Por otra parte, como se ha apuntado desde la perspectiva de género, enfocarlo desde la gestión de recursos humanos aleja de la negociación colectiva y la sitúa en el plano de la negociación y ajuste personal, reforzando la individualización de las relaciones laborales y su orientación hacia un segmento de trabajadores con mejor cualificación y posición laboral (Carrasquer y Martín Artiles, 2005; Carrasquer, Massó y Martín Artiles, 2007).

#### 4. ¿QUÉ SE PUEDE DECIR DE LOS AVANCES PRODUCIDOS EN EL ÁMBITO NORMATIVO?

Tanto en el plano teórico como empírico, son muchos los estudios que han probado los vínculos existentes entre el contexto institucional –el régimen de bienestar y las políticas



familiares desarrolladas en su contexto–, y los factores culturales y estructurales (laborales y demográficos) para explicar las diferencias en las estrategias y dinámicas desarrolladas por las familias con relación al empleo, la reproducción y el cuidado<sup>6</sup>. El modelo de conciliación en España y Euskadi se enmarca dentro de un régimen de bienestar en el que la familia ejerce un papel fundamental en la provisión del soporte y cuidado a las personas dependientes, con el recurso central a las mujeres en esa tarea, una baja cobertura por parte del Estado tanto en servicios como en financiación y un débil papel del tercer sector en la implementación de políticas sociales. Desde el punto de vista de las políticas familiares, en las clasificaciones recientes en base a datos empíricos sobre la base de indicadores como, entre otros, la regulación de permisos parentales, empleo parcial, gasto social en familia, servicios de apoyo a la infancia y a la tercera edad, políticas fiscales o las transferencias directas a las familias, ese modelo se ha identificado como un régimen de cuidado “familiarista” (Bettio y Plantenga, 2004; Flaquer, 2000, 2004; Flaquer, Escobedo y Navarro, 2008; Moreno Mínguez, 2007, 2008).

En ese contexto, la baja cobertura de recursos y servicios de apoyo que evidencia el análisis de las políticas familiares (Flaquer, 2000, 2004; Moreno Mínguez, 2007) explica que se cuestione el impacto de unas medidas que, en la práctica, están siendo fundamentalmente utilizadas por mujeres. En este sentido, parece que las políticas de conciliación refuerzan el actual contrato social entre los géneros (Torns et al., 2004; Torns y Moreno, 2008), con medidas que solo logran que las mujeres concilien sin dismantlar el orden establecido en la organización del empleo y el cuidado. Así, pese a los avances, no habría un efecto “desfamiliarizador” claro que favorezca una mayor autonomía de la mujer con relación al cuidado/familia y una mayor independencia económica. De hecho, el análisis en perspectiva comparada del impacto de esas políticas sobre el modo en que hombres y mujeres conciben su posición y despliegan estrategias con relación al empleo y al cuidado en España, muestra que las políticas familiares y laborales desincentivan la participación de las mujeres con cargas familiares y, al mismo tiempo, contribuyen a reproducir el modelo tradicional de división del trabajo familiar (Moreno Mínguez, 2004,

<sup>5</sup> ESWT: *Establishment Survey on Working-Time and Work-life Balance*.

<sup>6</sup> Una amplia y detallada referencia a la literatura sobre esta cuestión puede consultarse el trabajo de revisión bibliográfica editado por I. Vassilev and Claire Wallace de la Universidad de Aberdeen dentro del Proyecto de investigación, *Social Quality and the Changing Relationship between Work, Care and Welfare in Europe (WORKCARE)–2005–2009*, coordinado por C. Wallace. Disponible en la página del proyecto: <http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/>



2008; Moreno Mínguez y Crespo, 2010; Flaquer, Escobedo y Navarro, 2008; Torns et al, 2007; Torns y Moreno, 2008; Tobío, 2008).

La monitorización del uso de las medidas de conciliación en este tiempo evidencia la persistencia del problema. De un lado, los datos parecen confirmar que tras años de desarrollo normativo y jurídico y de su plasmación en políticas, medidas y servicios, tanto en el caso español como en el más cercano y conocido por nosotros, el vasco, el impacto está siendo escaso y visibiliza el carácter ambivalente de la conciliación, sus luces y sombras en lo que al avance de la igualdad y la corresponsabilidad concierne.

De otro, cabe dudar de que la cuestión de la conciliación se sitúe únicamente en el plano meramente exhortativo. La mejora en las oportunidades que ofrece el contexto institucional, con la evolución de medidas y normativas asociadas, parece haber generado también inercias en el ámbito empresarial, en el mercado laboral empleo y en la realidad de las familias que marcan, en un contexto cultural y laboral diferente, un escenario que se distancia algo del que rodeaba a las mujeres y hombres que gestionaban profesión y familia hace dos décadas.

De la misma forma que las limitaciones de las políticas públicas tienen un impacto negativo sobre la igualdad de género en el trabajo remunerado y familiar, su desarrollo y el incremento de las oportunidades en el contexto institucional podría favorecer la erosión del modelo tradicional familiar, no solo por favorecer un mayor margen de gestión y variabilidad en tiempo, recursos y oportunidades para compatibilizar empleo y cuidado, también por propiciar percepciones y actitudes sobre lo que en relación a ello se considera normativamente apropiado para hombres y mujeres. De hecho, desde la perspectiva de análisis de las lógicas de asociación entre el marco institucional y político y las prefe-

rencias, actitudes y valores de los ciudadanos en el marco de los estados de bienestar, hay algunos estudios como el de Olga Sjöberg (2004), que muestran la incidencia de las políticas familiares –con una carga normativa e ideológica sobre las expectativas y preferencias de rol para hombres y mujeres– sobre la configuración de los roles de género, poniendo de relieve la importancia de las políticas para explicar la variación de las actitudes y roles de género entre países.

Pero, como afirma Moreno Mínguez (2010: 48), la atención se ha centrado más en el impacto de las políticas sobre el empleo femenino y sus condiciones de igualdad, que en sus efectos sobre las dinámicas de organización interna en las familias. Y es necesario ilustrar el impacto que la regulación de las políticas familiares y la provisión de servicios familiares puede tener en las actitudes de los ciudadanos ante el trabajo y la familia y, por ende, en el modo en que se articulan las relaciones de género y familiares. Porque cabe pensar que la reducción del impacto de los desajustes y desencuentros a la hora de gestionar dos ámbitos que ahora se dan menos la espalda, podría reflejarse en la negociación de la pareja y equilibrar las inversiones de hombres y mujeres en el pro-

yecto familiar y profesional. Siempre, claro está, que esas condiciones no sean “trampas” que descargan la conciliación en el lado de las mujeres, “aligerando” sus carreras profesionales y aliviando así su “doble carga”, pero relegándolas a una carrera o trayectoria laboral secundaria, menos reconocida y pero remunerada y con menos posibilidades de avance y desarrollo profesional.

Hay que tener en cuenta que a pesar de las medidas y de los cambios culturales, laborales, jurídicos o sociales implementados, las relaciones en el mercado laboral, las propias empresas y las familias incorporan y están atravesadas por estructuras y culturas generalizadas que operan en las estrategias privadas que finalmente despliegan las parejas. Y, como muestran investigaciones recientes (Abril et al., 2012; Castelló, 2011; Del Valle et al, 2016; Dema, 2006, Domínguez-Folgueras, 2010, 2012; Royo, 2011; Sevilla, Giménez-Nadal y Fernández, 2010; Tobío, 2005, 2002), los esquemas culturales heredados pesan en las elecciones, decisiones y estrategias cotidianas de cuidado y empleo de hombres y mujeres, modelando sus preferencias y resistiéndose a la igualdad efectiva, evidenciando la ambivalencia e insuficiencia de los instrumentos normativos.





## BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL, Paco; AMIGOT, Patricia; BOTÍA, Carmen; DOMÍNGUEZ, Marta; GONZALEZ, María José; JURADO, Teresa; LAPUERTA, Irene; MARTÍN, Teresa; MONFERRER, Jordi; SEIZ, Marta. (2012). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos-ingresos en España. *DemoSoc Working Paper*, 48. Recuperado de: <http://repositori.upf.edu>
- AMEDNA. (2009). *Estudio Medidas de Conciliación y Políticas de Igualdad LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra*. Recuperado de: [www.amedna.com/index.php?m=109&t=25](http://www.amedna.com/index.php?m=109&t=25)
- BECK, Ulrich y BECK-GERNSHEIM, Elizabeth. (2003). *La individualización*. Barcelona: Paidós-El Roure.
- BETTIO, Francesca; PLANTENGA, Janeke. (2004). Comparing Care Regimes in Europe, *Feminist Economics*, 10(1), 85-113, DOI:10.1080/1354570042000198245.
- CARRASQUER, Pilar y MARTÍN ARTELES, Antonio. (2005). La política de conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva: Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 131-150.
- CARRASQUER, Pilar; MASSÓ, Matilde; MARTÍN ARTELES, Antonio. (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 13-36.
- CASTELLÓ SANTAMARIA, Laia. (2011). Trabajo de cuidado, género y clase social. Remedios desiguales a un problema común. *Sociología del Trabajo*, 73, 24-40.
- CHINCHILLA, Nuria; LEON, Consuelo. (2011). Diez años de conciliación en España. MADRID: Ed. Grupo 5.
- CHINCHILLA, Nuria; LEON, Consuelo; CANELA, Miguel Ángel; ARIÑO, Miguel Ángel; QUIROGA, Valeria. (2006). *Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI basado en 360 empresas*. IESE, Centro Internacional Trabajo y Familia. Recuperado de: [www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36.pdf](http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36.pdf)
- CROMPTON, Rosemary. (2006). *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- CUBEL, María; DE GISPERT BROSA, Cristina. (2009). *La protección de la familia en España: aún lejos de Europa* (Documento de trabajo nº 01/09). Madrid: Fundación Acción Familiar y Cátedra de Políticas de Familia UCM-AFA.
- DEL VALLE, Ana Irene; USATEGUI, Elisa; IZAOLA, Amaia; CAMPELO, Patricia; ISPIZUA, Marian y ZUBERO, Imanol. (2016). Iguales en la provisión: ¿cambios en las narrativas del cuidado?. En C. Simó Carles y C. Diaz. *Brecha salarial, brecha de cuidados*. Valencia: Tirant Humanidades, 195-218.
- DEPS (2011). *Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (2011)* Departamento de Empleo y Políticas Sociales, Gobierno Vasco. Disponible en: [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-obpubfam/es/contenidos/informacion/publicaciones\\_observatorios/es\\_publica/adjuntos/Estudio\\_medidas\\_conciliacion%20abril\\_2011.pdf](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-obpubfam/es/contenidos/informacion/publicaciones_observatorios/es_publica/adjuntos/Estudio_medidas_conciliacion%20abril_2011.pdf)
- DIHM. (2009). *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario*. Vitoria-Gasteiz: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Recuperado de: [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio\\_defensa/es\\_def/adjuntos/igualdad.convenios.es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/es_def/adjuntos/igualdad.convenios.es.pdf)
- DEMA, Sandra. (2006). *Una pareja, dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: CIS.
- DOMÍNGUEZ FOLGUERAS, Marta. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 153-179. DOI: 10.3989/ris.2009.08.26
- (2010). ¿Cada vez son más igualitarios? Los valores de género de la juventud y su aplicación práctica. En *Revista de Juventud*, 90, 103-122. Recuperado de: <http://www.injuve.es/observatorio>
- ESPING-ANDERSEN. Gotta. (2010). *Los tres grandes restos del estado de bienestar*. Barcelona: Ariel.
- FLAQUER, Lluís. (2004). La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur. *Papers. Revista de Sociología*, 73, 27-58. Recuperada de: <http://papers.uab.cat/article/view/v73-flaquer/pdf-es>
- (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundacio La Caixa.
- FLAQUER, Lluís; ESCOBEDO, Ana; NAVARRO, Lara. (2008). *El impacto de la maternidad y paternidad en el empleo. Itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de 3 años. Análisis de cambios y discontinuidades a partir de la MCVL\_2005* (Proyecto FIPROS 2007/14). Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119803.pdf>



- GIBERT, Francesc; LOPE, Andreu; ALÓS, Ramón. (2007). Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers. Revista de Sociologia*, 83, 57-82.
- GPI. (2007). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- LÓPEZ ALVAREZ, M. J. y CARRILLO MÁRQUEZ, D. (2008). Protección socio-laboral de la familia en el ámbito autonómico: especial referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral. Madrid: Fundación BBVA.
- MARGUERITA, Antonia; O'DORCHAI, Sile; BOSCH, Jelle; RAMB, Fred. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Eurostat.
- MORENO, Sara (2005) Conciliació: l'èxit de un concepte, la insatisfacció d'unes polítiques. *Revista Nous Horitzons*, 180, 21-26.
- MEIL, G., GARCÍA SANZ, C., LUQUE, M.A., AYUSO, L. (2007). El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- MORENO MÍNGUEZ, Amparo; CRESPO BALLESTEROS, Enrique. (2010). *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección en España en el contexto europeo* (Memoria de proyecto de investigación FIPROS 2008/110). Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131348.pdf>
- MORENO MÍNGUEZ, Almudena. (2008). El reducido empleo femenino en los Estados del bienestar del sur de Europa. *Un análisis comparado*. *Revista Internacional de Sociología*, 50, 129-162. DOI: 10.3989/ris.2008.i50.99
- (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*. Madrid: CIS.
- (2004). *Cambios en la fecundidad y el empleo femenino en los estados de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada: El papel del mercado laboral, la familia y las políticas laborales* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperada de: <http://www.tdx.cat>
- PARELLA RUBIO, Sonia. (2004) La conciliación de la vida familiar y laboral a debate, Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género. En *Iniciativa local por la igualdad y conciliación. Foro de Ciudades para la Conciliación* (Documento de conclusiones, pp. 36-46). Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Recuperado de: <http://www.famp.es/famp/publicaciones/ficheros/2004conciliacion.pdf>
- PASAMAR, Susana; VALLE, Ramón. (2011). Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?. *Universia Business Review*, 29, 14-31.
- ROYO PRIETO, Raquel. (2011). Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SEVILLA-SANZ, Almudena; GIMÉNEZ-NADAL, José Ignacio; FERNÁNDEZ, Cristina (2010) Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households, *Feminist Economics*, 16(4), 137-184. DOI: 10.1080/13545701.2010.531197.
- SJÖBERG, Olga. (2004). The Role of Family Policy Institutions in Explaining Gender-role Attitudes: A Comparative Multilevel Analysis of Thirteen Industrialized Countries, *Journal of European Social Policy*, 14(2), 107-123. DOI: 10.1177/0958928704042003.
- TOBÍO SOLER, Constanza. (2008). Redes familiares, género y política social en España y Francia. *Política y sociedad*, 45(2), 87-104.
- (2005). *Madres que trabajan*. Dilemas y estrategias. Madrid: Cátedra.
- (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, 155-186.
- TORNS, Teresa. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG*, 01/11, 5-13.
- (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.
- TORNS, Teresa y MORENO, Sara. (2008). La conciliación de las jóvenes trabajadoras. Viejos discursos nuevos problemas, *Revista de Estudios de Juventud*, 83, 101-117.
- TORNS, Teresa, BORRÀS, Vicent y CARRASQUER, Pilar (2004). La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible? *Sociología del Trabajo*, 50, 111-138.
- TORNS, Teresa, BORRÀS, Vicent y MORENO, Sara. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo, *Papers*, 83, 83-96.
- VALDÉS, Fernando; SOBRINO, Gemma M. (2012). *Análisis de medida y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Informe 2012. Observatorio de medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. Recuperado de: [http://www.ugt.es/Mujer/Anlisis\\_medidas\\_planes\\_igualdad\\_negociacion\\_colectiva\\_2012.pdf](http://www.ugt.es/Mujer/Anlisis_medidas_planes_igualdad_negociacion_colectiva_2012.pdf)

# Diferencias por género de los trastornos de la conducta alimentaria en adolescentes españoles

GENDER DIFFERENCES  
ON SPANISH ADOLESCENT  
EATING DISORDERS

PEDRO MANUEL RUIZ LÁZARO,  
MARÍA ÁNGELES PELÁEZ-FERNÁNDEZ\*,  
DAVID CALVO MEDEL, JESÚS PÉREZ HORNERO\*\*,  
ANDRÉS GÓMEZ DEL BARRIO\*\*\*,  
MARÍA CALADO OTERO \*\*\*\*

Hospital Clínico Universitario de Zaragoza. Universidad de Zaragoza.

Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud I+CS

\*Facultad de Psicología. Universidad de Málaga

\*\*Unidad TCA Hospital Conxo. Santiago de Compostela

\*\*\*Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, Santander

\*\*\*\*Complejo Hospitalario Universitario de Vigo. Vigo.



## RESUMEN

Este trabajo revisa las diferencias epidemiológicas en los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) entre adolescentes españoles con un discurso cultural y de género (feminista). La epidemia global de los TCA y la insatisfacción corporal especialmente entre las mujeres jóvenes y adolescentes refleja las consecuencias de la cultura popular dominante que a menudo centra su atención en las mujeres y sus cuerpos.

**Palabras clave:** Trastornos de la conducta alimentaria (TCA), epidemiología, género, cultura, mujeres.

## INTRODUCCIÓN

Una aproximación cultural y de género, una perspectiva feminista aporta una visión complementaria necesaria al modelo biomédico para aproximarse a los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) (Ruiz-Lázaro, 2002 a, 2002 b; Calado, 2011).

La epidemia global de los TCA y la insatisfacción corporal entre las adolescentes y mujeres jóvenes refleja las consecuencias de la cultura popular dominante que a menudo centra su atención en las mujeres y sus cuerpos.

Este trabajo aborda el contexto sociocultural y revisa las diferencias epidemiológicas en los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) entre adolescentes españoles con un discurso cultural y de género (feminista).

La lipofobia y el modelo estético corporal excesivamente delgado donde la esbeltez es un valor social a conseguir se mantiene pese al paso de los años. Y se generaliza por las pantallas en un mundo globalizado que ha hecho suyo este mito occidental (Ruiz-Lázaro, 2002 b). Con una mayor presión hacia el género femenino. Aunque no en exclusiva, pues los TCA también se encuentran entre los varones adolescentes y jóvenes, con una significativa menor prevalencia, eso sí.

Hace ya años publicamos que la epidemiología de los TCA en España era un área de investigación que había avanzado en poco tiempo del cero al infinito con avances considerables. De no poseer apenas datos rigurosos y fiables hemos pasado en una década a ser probablemente la nación europea con más grupos de

## ABSTRACT

This study revises the epidemiological differences on Spanish adolescent eating disorders (ED's) with a feminist and cultural discourse. The global epidemic of ED's and body dissatisfaction among adolescent and young women reflects the consequences of a dominant popular culture that often has focused a great deal of attention on women and their bodies.

**Keywords:** Eating disorders (ED's), epidemiology, gender, culture, women.

trabajo y estudios con rigor metodológico en población general adolescente y juvenil.

Más que repetir estudios similares en todas las comunidades autónomas, lo más adecuado será avanzar en las zonas más oscuras: infancia, adultos, varones y en el estudio de los factores de riesgo. No hay muchos estudios españoles en dos fases que incluyan adolescentes tempranos y de ahí nuestro interés en investigar en este grupo de edad (Ruiz-Lázaro, 2003; Ruiz-Lázaro et al, 2005).

En la *Tabla 1* se resume algunos de los más recientes estudios de prevalencia de TCA nacionales. Existe disparidad en la metodología y la edad poblacional de las diferentes investigaciones epidemiológicas pero se puede admitir unas horquillas de prevalencia de riesgo de TCA entre el 4 y el 12% y de prevalencia de TCA entre el 1 y el 5% en mujeres y menor del 1% en hombres, con una prevalencia de sobrepeso-obesidad entre el 25 y el 30%, con claras diferencias por género (Calvo, 2012).

TABLA 1 ESTUDIOS ESPAÑOLES DE PREVALENCIA DE TCA DEL SIGLO XXI

Autor	Muestra	Criterio	Resultado
Pamies, Quiles 2011 <sup>54, 369</sup>	2142 ♀ y ♂ 13,9 a	EAT-40	Riesgo TCA 11,2% (♀ 7,79% y ♂ 3,34%)
Veses 2011 <sup>166</sup>	195 ♀ y ♂ 13-18 a	SCOFF	Riesgo TCA ♀ 24,7% y ♂ 17,3%
Mateos 2010 <sup>64</sup>	1364 ♀ y ♂ 12-17 a	EAT-40	Riesgo TCA 13,4%
* Ruiz-Lázaro 2010 <sup>370</sup>	701 ♀ y ♂ 12-13 a	EAT-26 SCAN	TCANE 0,7%
Jauregui 2009 <sup>218</sup>	318 ♀ y ♂ 12-18 a	EAT-40 SCOFF	Riesgo de TCA (SCOFF) 22,8% (EAT-40) 9,43%
Babio 2009 <sup>167</sup>	2967 12-18 a	EAT-40 Youth's Inventory	Riesgo TCA 425/2967 14,32%
Sepúlveda 2008 <sup>371</sup>	2551 ♀ y ♂ 18 a 26 años	EDI BSQ SCL-90R SER	Riesgo TCA ♀ 20,8% y ♂ 14,9%
*Pelaez-Fernandez 2008 <sup>372</sup>	559 ♂ y ♀ 14 a 18 a	(1) EDE (2) EDE +EAT+i DSM-IV	TCA en (1) fase 6,2% y en (2) fase 3%
Olesti Baiges 2008 <sup>373</sup>	551 ♂ y ♀ 12-21a	EAT, BAT, CIMEC DSM-IV	AN 0,9% BN 2,9% TCANE 5,3%
Gil García 2007 <sup>374</sup>	1667 ♀ y ♂ 12 a	EAT-26	Riesgo TCA 11%
González 2007 <sup>125</sup>	2195 12-18 a	EAT-26	Riesgo TCA ♀ 11,8% y ♂ 4,6%
*Sancho 2007 <sup>375</sup>	1336 ♀ y ♂ 11 a	ChEAT EAT DICA-A DICA- C BITE EDI	(DICA-C) TCA 3,44% (DICA-A) TCA 3,81%
*Pelaez-Fernandez 2007 <sup>376</sup>	1545 ♀ y ♂ 12-21 a	EAT-40 EDE-Q EDE	TCA 3,43% ♀ 5,34% (TCANE 2,72% BN 2,29% AN 0,33%) ♂ 0,64% (TCANE 0,48% BN 0,16%, AN 0%)
*Muro-Sans 2007 <sup>377</sup>	1155 ♀ y ♂ 10-17 a	EDI-2 EDI-12	♀ TCANE 2,31% ♂ TCANE 0,17%



Nuestro primer estudio epidemiológico de TCA de corte o transversal es ya del siglo pasado y no figura en esta tabla. En 1997 en Zaragoza en una muestra amplia representativa estratificada representativa comunitaria de 4.047 adolescentes españoles de 12-18 años con métodos estandarizados (en dos fases). Encontramos una prevalencia del 4,51% (IC 95% método exacto Mid-P 3,7% a 5,4%) de trastornos de la conducta alimentaria (TCA) entre las mujeres estudiadas con un 3,83% (IC 95% método exacto Mid-P 3,1% a 4,7%) de TCA no especificados o atípicos TCANE. **Con un riesgo de TCA entre las mujeres del 16,32% (IC 95% método exacto Mid-P 14,8% a 17,9%) y del 3,3% (IC 95% método exacto Mid-P 2,6% a 4,2%) para los varones. (Ruiz-Lázaro, 2003; Ruiz-Lázaro et al, 2005). Y una obesidad entre las mujeres del 11,39% (IC 95% método exacto Mid-P 10,1% a 12,8%) y del 13,48% (IC 95% método exacto Mid-P 12,0% a 15,1%) para los varones. (Ruiz-Lázaro et al, 2005).**

Nuestros resultados confirmaban la teoría sociocultural y de género. La población con riesgo era indiscutiblemente superior entre el género femenino. Las variables psicológicas relacionadas con los TCA determinadas mediante cuestionarios autoadministrados se distribuían de forma significativamente diferente entre uno y otro sexo, excepto en la subescala Bulimia del EDI. Las subescalas Perfeccionismo, Desconfianza interpersonal y Miedo a la Madurez tenían una media más elevada en los varones, lo que puede reflejar los valores culturales que se inculcan a género masculino. Que debe ser más competitivo, con mayor exigencia de logro, con la obligación de ocultar sus sentimientos. Y por esa presión ante las arrolladoras demandas de la vida adulta puede desear regresar a la seguridad de la infancia o no abandonarla. Los varones leían revistas deportivas y las mujeres de “fémimas”, ya desde

adolescentes, con mensajes diferentes que influyen de forma distinta y contribuyen a la construcción social del género (Ruiz-Lázaro, 2012 b).

El grupo ZARIMA Prevención, equipo multidisciplinar que trabaja en TCA desde 1995, ha desarrollado un programa de acción comunitario que promueve la salud mental y realiza prevención primaria y secundaria (incluido en el Directorio de Proyectos en Europa, Promoción de Salud Mental de Adolescentes y Jóvenes, M.H.E. financiado por la Comisión Europea) (Ruiz-Lázaro PM, 2001), en colaboración con la asociación de familiares de TCA (ARBADA) y el Consejo Nacional Juventud Aragón (CJA), declarado de interés sanitario y financiado por el Departamento de Salud del Gobierno de Aragón y el Fondo de Investigación Sanitaria del Instituto Carlos III FIS. PI 05/2533.

Este programa se ha aplicado en centros de secundaria públicos y privados del Norte de España en Zaragoza, Santiago de Compostela, Vigo, Orense y Santander. Y en 2006 en Fuerteventura se aplica asimismo nuestro programa ZARIMA por el Grupo multidisciplinar Sáciate y acepta participar una muestra amplia y representativa de 798 alumnos de 8 centros en Fuerteventura (44 aulas).

Dentro de este proyecto continuado en el tiempo, en 2007 se realizó el estudio multicéntrico de detección temprana de TCA en adolescentes de 1º de Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.) del Norte de España parte de cuyos datos presentamos a la luz del modelo de género.

Este estudio valora las diferencias epidemiológicas por sexo/género de nuestro programa de criba que busca la detección temprana y prevención secundaria de los TCA.

■ **Objetivo general:**  
Epidemiología de TCA y sobrepeso en adolescentes tempranos varones

y mujeres (Primero de Enseñanza Secundaria Obligatoria, E.S.O.).

■ **Objetivos específicos:**

- 1.- Evaluar la población con riesgo de TCA en 1º de E.S.O. en varones y mujeres.
- 2.- Calcular la tasa de prevalencia puntual de TCA (CIE-10, DSM-IVTR) y sobrepeso/obesidad en varones y mujeres.
- 3.- Valorar las diferencias por género en las variables psicológicas estudiadas mediante autocuestionarios.

■ **Hipótesis de trabajo:**

- La población con riesgo de TCA y los casos prevalentes encontrados de TCA, sobrepeso y obesidad entre los adolescentes tempranos del norte de España (aragoneses, cántabros y gallegos) de nuestra muestra comunitaria no diferirán de forma significativa de anteriores resultados en otros trabajos de investigación españoles e internacionales con diferencias por género con mayor prevalencia de riesgo y de casos con TCA entre las mujeres.
- La mayoría de los casos de TCA encontrados serán TCANE, no especificados o atípicos.
- Se espera encontrar diferencias entre varones y mujeres, la población sana, con riesgo para TCA y con TCA con los instrumentos utilizados

## METODOLOGÍA

■ **Diseño:**

Se establece un diseño de estudio multicéntrico de corte o prevalencia en dos estadios o fases.

■ **Muestra:**

Se determinó el tamaño muestral con los siguientes parámetros. Se hizo un muestreo por conglomerados, que fueron los colegios, y se determinaron las aulas necesarias a priori. Con respecto a las aulas se estimó 20 alumnos por clase, pero finalmente se consideró una media de 27, porque teníamos más aulas de las necesarias. Los criterios de inclusión fue-



ron tener una edad entre 12 y 18 años (también se cogió a alumnos que tenían 11 años) y que estuvieran matriculados en un centro público o no (concertado) en las comunidades autónomas de Aragón, Cantabria y Galicia en 1º de la E.S.O. en 2007 y haber firmado consentimiento informado los padres y el menor. Los criterios de exclusión eran no comprender el idioma o padecer discapacidad mental que no permita la comprensión del estudio. La población española que cursaba 1º de la ESO en España en 2007 nos la facilitó el Ministerio de Educación. La muestra original aleatoria por conglomerados (aulas) consiste en 1.460 alumnos de centros de secundaria públicos y privados concertados del Norte de España con al menos dos aulas de 1º E.S.O. en cada escuela. Para el cálculo del tamaño muestral queríamos estimar la medición con una precisión (e) de error máximo del 2% y tener una confianza del 99% (1-alfa). El tamaño poblacional es de 493.597 alumnos. El efecto diseño es 2.0 con unas pérdidas estimadas del 10-15%. La prevalencia estimada de TCA por nuestro estudio anterior en Zaragoza es de 4,5%. El tamaño muestral necesario sería de 1.460 sujetos. Al tener de media 20 alumnos cada aula son necesarias 73 aulas, de 37 colegios públicos y no, que suponen una muestra de 1.460 alumnos. Y que se seleccionan de forma aleatoria con los datos del Departamento de Educación de cada comunidad con un muestreo estratificado por conglomerados.

#### Evaluación estándar:

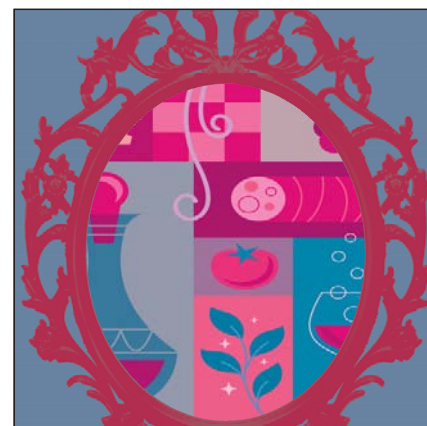
Se emplean medidas psicológicas estandarizadas. Se usa un procedimiento en doble fase para identificar casos prevalentes de TCA con criterios diagnósticos CIE-10, DSM IVTR.

Se hace una criba con cuestionarios validados (Eating Attitudes Test, EAT-26) (Castro et al, 1991, Peláez et al, 2014) y posteriormente entrevistas semi-estructuradas (Schedules for Clinical Assessment in Neuropsy-

chiatry, SCAN) (Vázquez-Barquero JL, 1994). Se emplea un diseño de corte en dos estadios, con cribado y posteriores entrevistas de sujetos positivos y negativos. En la primera fase: se emplea cuestionarios autoadministrados para detectar población con riesgo de TCA. Investigadores entrenados administran la versión española del Eating Attitudes Test (EAT-26). También se completa un Cuestionario de Conocimientos de Nutrición, el Dibujo de la figura humana ideal, la Escala de Satisfacción con el propio cuerpo (SPC) (Gismero, 1996) y dos subescalas del Eating Disorder Inventory (EDI) (tendencia a adelgazar, IA, e insatisfacción corporal, IC) (Guimerá, 1987; Calvo, 2012). En la segunda fase: se efectúa una evaluación con entrevista semi-estructurada de quienes se considera con riesgo en la primera fase y una muestra de los negativos. Un psiquiatra o psicólogo clínico investigador experto en TCA y formado en esta entrevista administra el SCAN ciego para la condición del alumno evaluado al inicio.

#### Recogida de datos, Trabajo de campo:

Se obtiene consentimiento informado escrito del joven y su padre-madre/tutor. Se obtienen las aprobaciones institucionales éticas relevantes del Comité Ético de Investigación Clínica en Aragón (CEICA), Cantabria y Galicia. Se sigue los principios de la Declaración Helsinki e Informe Belmont. Todos los cuestionarios son anónimos, empleando un código numérico con una tarjeta con los datos personales si el adolescente resulta elegido para la segunda fase. Si se diagnostica un TCA en esta fase, se provee diagnóstico y tratamiento en nuestras unidades especializadas de referencia para la Comunidad de Aragón, Cantabria o Galicia. Preparamos un detallado manual de instrucciones y estandarizamos el procedimiento de los equipos que acuden a los colegios (de septiembre a diciembre de 2006). Se



trata de unificar la información dada en las aulas y la forma de administrar colectivamente los cuestionarios y la medida del peso y talla con básculas y tallímetros portátiles de alta precisión de forma individual para cada alumno, separado del resto de compañeros. Y entrenarse en la entrevista clínica individual semiestructurada. El trabajo de campo es de enero a abril de 2007 al ser el más apropiado por el calendario escolar.

#### Análisis de datos:

Calculamos las características socio-demográficas, prevalencia de TCA con sus intervalos de confianza al 95% (IC) con Confidence Interval Analysis (C.I.A.) disk version 2.0.0 (Altman et al, 2000). Usamos el método recomendado (Wilson) con menos de 30 en cada grupo o si las proporciones observadas están fuera del rango 0,1 a 0,9.

#### EVALUACIÓN DE RESULTADOS

En 2007 se estudia 1.846 alumnos de 1º de Enseñanza Secundaria Obligatoria, con una media de edad de chicos y chicas, en centros de secundaria públicos y privados (73 aulas) en Zaragoza, Santander, Santiago de Compostela, Vigo y Ourense (Spain, España).

Participan voluntariamente 1.846 alumnos de 37 centros (73 aulas) en la primera fase: 897 mujeres y 949 varones. Supone un 93,7% de participación con un 6,3% pérdidas. En la *Tabla 2* se detalla la distribución por género.



En la primera fase 176/1.846, el 9,5% de los adolescentes tempranos se clasifican con riesgo de TCA (altas puntuaciones, por encima del punto de corte,  $> \text{ó} = 20$  en el EAT-26) con un IC al 95% con el método recomendado Wilson entre 8,3 y 11,0% y un error estándar (SE) de 0,7.

Se definió el riesgo de tener un TCA como una puntuación mayor o igual a 20 en la escala EAT 26. Se obtuvo una prevalencia muestral del 9,5% en los adolescentes estudiados, siendo claramente mayor la prevalencia en las mujeres (11,3%) frente a los hombres (7,9%).

La diferencia entre la población con riesgo de TCA entre los varones y las mujeres es de 3,4% con un IC 95% para la diferencia entre las dos proporciones poblacionales entre 0,0092 y 0,0588 que no incluye el 0, el valor de la igualdad y que es por tanto estadísticamente significativa. Con respecto al sexo, ya hemos visto que la prevalencia es mayor en mujeres, y al compararlo con chi cuadrado obtenemos que las mujeres tienen más riesgo que los hombres.

En la *Tabla 3* se detalla la prevalencia de riesgo de TCA por comunidad autónoma y género (hombres y mujeres). Tanto en Aragón, como en Cantabria y Galicia las mujeres adolescentes tempranas tienen un mayor riesgo para desarrollar un TCA medido con el cuestionario EAT-26. Se obtiene significación estadística en la muestra total y en Galicia. La ratio hombre/mujer es de 1,3.

En nuestra muestra de adolescentes tempranos 460 de 1.702 tenían sobrepeso. La prevalencia de sobrepeso y obesidad, incluyendo todos los adolescentes que superan el percentil 85 de las curvas de crecimiento de la Fundación Orbegozo es del 27%.

Nuevamente encontramos diferencias genéricas con una mayor prevalencia en el caso de las mujeres, un 31,4%, frente al 22,9% de los hombres.

En la *Tabla 4* se detalla la prevalencia de sobrepeso por comunidad autónoma y género (hombres y mujeres). En todas hay diferencia por género.

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

	HOMBRE	MUJER	Total	Significación
	Media (DE)	Media (DE)	Media (DE)	
<b>Edad</b>	12,47 (0,70)	12,28 (0,54)	12,38 (0,63)	$p < 0,001^*$
	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	
<b>11</b>	1 (0,1%)	2 (0,1%)	3 (0,2%)	
<b>12</b>	603 (32,7%)	679 (36,8%)	1282 (69,4%)	
<b>13</b>	248 (13,4%)	177 (9,6%)	425 (23,0%)	
<b>14</b>	88 (4,8%)	38 (2,1%)	126 (6,8%)	
<b>15</b>	9 (0,5%)	1 (0,1%)	10 (0,5%)	
<b>Tipo colegio</b>				
<b>Público</b>	533 (38,9%)	522 (28,3%)	1055 (57,2%)	
<b>No público</b>	416 (22,5%)	375 (20,3%)	791 (42,8%)	
	Media (DE)	Media (DE)	Media (DE)	
<b>Nutrición</b>	6,23 (1,76)	6,30 (1,78)	6,27 (1,77)	
<b>EAT-26</b>	8,54 (7,21)	8,82 (9,20)	8,67 (8,24)	
<b>Factor I</b>	3,72 (4,60)	3,92 (5,86)	3,81 (5,25)	
<b>Factor II</b>	1,57 (1,89)	1,65 (1,93)	1,61 (1,91)	
<b>Factor III</b>	3,24 (3,05)	3,24 (3,40)	3,24 (3,22)	
<b>Satisfacción</b>	23,71 (4,24)	22,60 (4,70)	23,17 (4,51)	$p < 0,001^*$
<b>EDI</b>	7,22 (8,42)	9,94 (11,24)	8,55 (9,98)	$p < 0,001^*$
<b>IA</b>	3,11 (4,10)	4,22 (5,12)	3,65 (4,66)	$p < 0,001^*$
<b>IC</b>	4,10 (5,39)	5,72 (6,95)	4,89 (6,25)	$p < 0,001^*$
<b>Peso (Kg)</b>	52,72 (12,51)	50,85 (9,65)	51,81 (11,25)	$p = 0,001^*$
<b>Talla (m)</b>	1,58 (0,08)	1,56 (0,06)	1,57 (0,08)	$p < 0,001^*$
<b>IMC</b>	20,77 (3,75)	20,60 (3,31)	20,69 (3,54)	
	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	
<b>Total</b>	949 (51,4%)	897 (48,6%)	1846 (100%)	

*La significación (\*) es para una  $p < 0,05$  con los test  $\chi^2$  para variables cualitativas y t-Student para variables continuas.*

TABLA 3. PREVALENCIA DE RIESGO DE TCA

	Prev Ratio	Prev %	IC 95% Wilson %	Error estándar
<b>Aragón</b>	63/701	<b>9%</b>	(7,11-11,3)	1,1
<b>Hombre</b>	28/361	7,8%	(5,4-11,0)	1,4
<b>12</b>	15/231	6,5%	(4,0-10,4)	1,6
<b>13</b>	11/96	11,5%	(6,5-19,4)	3,3
<b>Mujer</b>	35/340	10,3%	(7,5-14,0)	1,6
<b>12</b>	21/260	8,1%	(5,3-12,0)	1,7
<b>13</b>	10/72	13,9%	(7,7-23,7)	4,1
<b>Cantabria</b>	38/434	<b>8,8%</b>	(6,4-11,8)	1,4
<b>Hombre</b>	17/226	7,5%	(4,7-11,7)	1,8
<b>12</b>	7/150	4,7%	(2,3-9,3)	1,7
<b>13</b>	6/58	10,3%	(4,8-20,8)	4,0
<b>Mujer</b>	21/208	10,1%	(6,7-14,9)	2,1
<b>12</b>	11/166	6,6%	(3,7-11,5)	1,9
<b>13</b>	9/34	26,5%	(14,6-43,1)	7,6
<b>Galicia</b>	75/711	<b>10,5%</b>	(8,5-13,0)	1,2
<b>Hombre</b>	30/362	8,3%	(5,9-11,6)	1,4
<b>12</b>	15/222	6,8%	(4,1-10,8)	1,7
<b>13</b>	10/94	10,6%	(5,9-18,5)	3,2
<b>Mujer</b>	45/349	12,9%	(9,8-16,8)	1,8
<b>12</b>	31/253	12,3%	(8,8-16,9)	2,1
<b>13</b>	11/71	15,5%	(8,9-25,7)	4,3
<b>TOTAL</b>	176/1846	<b>9,5%</b>	(8,3-11,0)	0,7
<b>Hombre</b>	75/949	7,9%	(6,4-9,8)	0,9
<b>12</b>	37/603	6,1%	(4,5-8,3)	1,0
<b>13</b>	27/248	10,9%	(7,6-15,4)	2,0
<b>Mujer</b>	101/897	11,3%	(9,4-13,5)	1,1
<b>12</b>	63/679	9,3%	(7,3-11,7)	1,1
<b>13</b>	30/177	16,9%	(12,1-23,2)	2,8

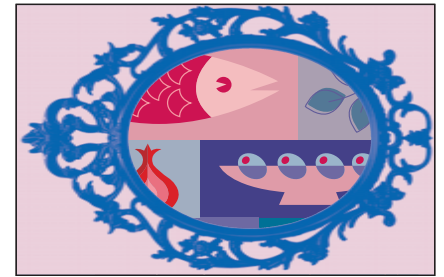


TABLA 4. PREVALENCIA DE SOBREPESO

	Prev Ratio	Prev %	IC 95% Wilson	Error estándar
<b>Aragón</b>	165/647	<b>25,5%</b>	(22,3-29,0)	1,7
Hombre	67/335	20,0%	(16,1-24,6)	2,2
12	42/217	19,4%	(14,6-25,1)	2,7
13	20/89	22,5%	(15,0-32,2)	4,4
Mujer	98/312	31,4%	(26,5-36,8)	2,6
12	77/247	31,2%	(25,7-37,2)	2,9
13	17/58	29,3%	(19,2-42,0)	6,0
<b>Cantabria</b>	110/384	<b>28,6%</b>	(24,4-33,4)	2,3
Hombre	46/198	23,2%	(17,9-29,6)	3,0
12	24/130	18,5%	(12,7-26,0)	3,4
13	17/52	32,7%	(21,5-46,2)	6,5
Mujer	64/186	34,4%	(28,0-41,5)	3,5
12	47/146	32,2%	(25,2-40,1)	3,9
13	13/32	40,6%	(25,5-57,7)	8,7
<b>Galicia</b>	185/671	<b>27,6%</b>	(24,3-31,1)	1,7
Hombre	88/343	25,7%	(21,3-30,5)	2,4
12	56/211	26,5%	(21,0-32,9)	3,0
13	23/87	26,4%	(18,3-33,6)	4,7
Mujer	97/328	29,6%	(24,9-34,7)	2,5
12	79/241	32,8%	(27,2-38,9)	3,0
13	9/65	13,8%	(7,5-24,3)	4,3
<b>TOTAL</b>	460/1702	<b>27,0%</b>	(25,0-29,2)	1,1
Hombre	201/876	22,9%	(20,3-25,8)	1,4
12	122/558	21,9%	(18,6-25,5)	1,7
13	60/228	26,3%	(21,0-32,4)	2,9
Mujer	259/826	31,4%	(28,3-34,6)	1,6
12	203/634	32,0%	(28,5-35,7)	1,9
13	39/155	25,2%	(19,0-32,5)	3,5

TABLA 5. PREVALENCIA DE TCA

	Prev Ratio	Prev %	IC 95% Wilson	Error estándar
<b>Aragón</b>	5/701	<b>0,7%</b>	(0,3-1,7)	0,3
Hombre	0/361	0,0%	(0,0-1,1)	0,0
12	0/231	0,0%	(0,0-1,6)	0,0
13	0/96	0,0%	(0,0-3,8)	0,0
Mujer	5/340	1,5%	(0,6-3,4)	0,7
12	3/260	1,2%	(0,4-3,3)	0,7
13	1/72	1,4%	(0,2-7,5)	1,4
<b>Cantabria</b>	1/434	<b>0,2%</b>	(0,0-1,3)	0,2
Hombre	0/226	0,0%	(0,0-1,7)	0,0
12	0/150	0,0%	(0,0-2,5)	0,0
13	0/58	0,0%	(0,0-6,2)	0,0
Mujer	1/208	0,5%	(0,1-2,7)	0,5
12	0/166	0,0%	(0,0-2,3)	0,0
13	1/34	2,9%	(0,5-14,9)	2,9
<b>Galicia</b>	7/711	<b>1,0%</b>	(0,5-2,0)	0,4
Hombre	1/362	0,3%	(0,0-1,5)	0,3
12	1/222	0,5%	(0,1-2,5)	0,4
13	0/94	0,0%	(0,0-3,9)	0,0
Mujer	6/349	1,7%	(0,8-3,7)	0,7
12	3/253	1,2%	(0,4-3,4)	0,7
13	2/71	2,8%	(0,8-9,7)	2,0
<b>TOTAL</b>	13/1846	<b>0,7%</b>	(0,4-1,2)	0,2
Hombre	1/949	0,1%	(0,0-0,6)	0,1
12	1/603	0,2%	(0,0-0,9)	0,2
13	0/248	0,0%	(0,0-1,5)	0,0
Mujer	12/897	1,3%	(0,8-2,3)	0,4
12	6/679	0,9%	(0,4-1,9)	0,4
13	4/177	2,3%	(0,9-5,7)	1,1



El número de casos de TCA es de 13/1.846. La prevalencia de TCA en adolescentes tempranos mujeres y varones que cursan 1º de la ESO en España es del 0,7%, diagnosticado de forma estricta a través de entrevista SCAN.

Las diferencias genéricas son demededoras. La prevalencia de TCA en mujeres es del 1,3% y en hombres del 0,1%. Los TCA son cosa de mujeres (y de algunos hombres).

La prevalencia de TCA por género con sus intervalos de confianza al 95% se muestra en la *Tabla 5*. En la *Tabla 5* se detalla asimismo la prevalencia de TCA por comunidad autónoma. En Aragón y Cantabria no encontramos ningún caso de TCA entre los varones estudiados, sí en Galicia.

Encontramos 13 casos de Trastornos de la Conducta Alimentaria no especificados (TCANE), atípicos o subclínicos, entre los 1.846 alumnos estudiados tras realizar las entrevistas con riesgo y sin riesgo. Un hombre en Galicia y 12 mujeres. La prevalencia puntual de TCA hallada entre esta muestra poblacional de adolescentes tempranos es de 13/1.846, el 0,7% de TCANE, TCA atípicos o subclínicos, 13 casos que cumplen los criterios diagnósticos de un F 50.9 CIE-10, DSM-IVTR (Intervalo de confianza CI 95% calculado con el método recomendado Wilson con el CIA disk versión 2.00: 0,4%-1,2%). El error estándar es de 0,2. La diferencia entre la población con TCA entre los varones y las mujeres es de 1,2% con un IC 95% para la diferencia entre las dos proporciones poblacionales entre 0,0008 y 0,0232 que no incluye el 0, el valor de la igualdad y que es estadísticamente significativa.



Hay diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones entre varones y mujeres en la Escala de Satisfacción con el propio cuerpo (SPC) (mayor satisfacción en varones) y dos subescalas del Eating Disorder Inventory (EDI) (tendencia a adelgazar, IA, e insatisfacción corporal, IC) (mayor insatisfacción y tendencia a adelgazar en mujeres). Todas estas diferencias son comunes a las tres comunidades, salvo la SPC, que en Cantabria no obtiene significación.

## DISCUSIÓN

Se han llevado a cabo considerables avances en la investigación de la epidemiología de los TCA en España. De la revisión de estudios recientes (*Tabla 1*) (Calvo, 2012, Ruiz-Lázaro et al, 2003; Ruiz-Lázaro et al, 2010), pese a sus limitaciones metodológicas (Peláez et al, 2004), se sugiere que la prevalencia de conductas y actitudes alimentarias anómalas en poblaciones no clínicas españolas no difiere marcadamente de lo descrito en otros países desarrollados. Nuestro estudio viene a sumarse a estos hallazgos y confirma las diferencias genéricas encontradas en todos, que apoya la utilidad del enfoque cultural y de género para aproximarse a los TCA.

No se han efectuado buenos estudios epidemiológicos con poblaciones infantiles, adolescentes tempranas o poblaciones masculinas. En población preadolescente destaca el trabajo en Barcelona de Pilar Muro con un 13,16% de su muestra de 1.155 participantes varones y mujeres con una edad entre 10 y 11 años (Muro, 2008; Muro y Amador, 2007). En este estudio como en el nuestro sólo se encuentran TCANE, trastornos subclínicos o atípicos que no cumplen todos los criterios diagnósticos (Sancho et al, 2007). Nuestro estudio anterior en Zaragoza (Ruiz-Lázaro et al, 2005) y el de Pérez-Gaspar en Navarra en 1997 (Pérez-Gaspar, 2000), los de Rojo en Valencia (Rojo et al, 2003) e Imaz en Valladolid (Imaz, 2003, Imaz et al, 2008) en

1999, el de Peláez en Madrid en 2002 y el de Sancho en 2007 (Sancho et al, 2007) en Tarragona son los únicos españoles en dos fases hasta la fecha que incluyen adolescentes tempranos dentro de la población estudiada. Las cifras de prevalencia encontradas de TCANE no difieren en exceso de nuestros resultados si se tienen en cuenta las diferencias metodológicas para la detección de casos.

Limitaciones: se puede cuestionar el empleo del EAT-26 como cuestionario de criba aunque se emplee una versión validada al español (Peláez et al, 2014), dada la tendencia a la negación y al secreto de las pacientes con TCA, que pueden ocultar sus actitudes y conductas alimentarias anómalas en un cuestionario autocumplimentado.

Los cuestionarios para la evaluación de los TCA en la práctica clínica y la investigación como el EAT y el EDI están pensados para el género femenino y esto puede influir en los resultados de los varones y acentuar las diferencias genéricas.

Dada la baja prevalencia de TCA entre los varones no es de extrañar que no hallamos encontrado casi ningún caso con este tamaño muestral, que debería incrementarse mucho para aumentar la probabilidad de hallar algún varón con patología alimentaria (Peláez et al, 2005)

## CONCLUSIONES

Nuestros resultados epidemiológicos confirman de nuevo con este trabajo comunitario la teoría sociocultural y de género. La población con riesgo y con TCA establecido es indiscutiblemente superior entre el género femenino en la población adolescente temprana escolarizada estudiada en el Norte de España en este siglo XXI.

Los estudios empíricos demuestran por tanto que la epidemia global de los TCA y la insatisfacción corporal entre las adolescentes y mujeres jóvenes refleja las consecuencias de la cultura popular dominante que a menudo centra su atención en las mujeres y sus cuerpos.

En el trabajo hemos abordado el contexto sociocultural y revisado las diferencias epidemiológicas en los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) entre adolescentes españoles con un discurso cultural y de género (feminista).

Se ha demostrado que la lipofobia y el modelo estético corporal excesivamente delgado donde la esbeltez es un valor social a conseguir se mantiene pese al paso de los años. Y se generaliza por las pantallas en un mundo globalizado que ha hecho suyo este mito occidental (Ruiz-Lázaro, 2002 b). Con una mayor presión hacia el género femenino. Aunque no en exclusiva, pues los TCA también se encuentran entre los varones adolescentes y jóvenes, con una significativa menor prevalencia. La prevalencia de TCA en mujeres es del 1,3% y en hombres del 0,1 %. Los TCA son cosa de mujeres (y de algunos hombres).

Nuestros resultados confirmaban la teoría sociocultural y de género. La población con riesgo era indiscutiblemente superior entre el género femenino. Las variables psicológicas relacionadas con los TCA determinadas mediante cuestionarios autoadministrados se distribuían de forma significativamente diferente entre uno y otro sexo, excepto en la subescala Bulimia del EDI. Las subescalas Perfeccionismo, Desconfianza interpersonal y Miedo a la Madurez tenían una media más elevada en los varones, lo que puede reflejar los valores culturales que se inculcan a género masculino. Que debe ser más competitivo, con mayor exigencia de logro, con la obligación de ocultar sus sentimientos. Y por esa presión ante las arrolladoras demandas de la vida adulta puede desear regresar a la seguridad de la infancia o no abandonarla. Los varones leían revistas deportivas y las mujeres de “fémimas”, ya desde adolescentes, con mensajes diferentes que influyen de forma distinta y contribuyen a la construcción social del género (Ruiz-Lázaro, 2012 b).



## BIBLIOGRAFÍA

- ALTMAN, D.G. MACHIN, D. BRYANT, T.N. GARDNER M.J. (2000) *Statistics with confidence*. 2nd edition. Bristol: BMJ.
- CALADO, M. (2011). *Liberarse de las apariencias. Género e imagen corporal* Madrid: Pirámide.
- CALVO, D. (2012). *Epidemiología de los trastornos de conducta alimentaria en el norte de España. Estudio de dos fases en población adolescente temprana escolarizada* (tesis doctoral). Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- CASTRO, J. TORO, J. SALAMERO, M. GUIMERÁ, E. (1991). The “eating attitudes test”: validation of the Spanish version, *Psychol Assess* 1991; 7 (2): 175-190.
- GISMERO, E. (1996). *Habilidades sociales y anorexia nerviosa*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas;
- GUIMERÁ, E. TORRUBIA, R. (1987). Adaptación española del Eating Disorder Inventory (EDI) en una muestra de pacientes anoréxicas. *AN Psiquiatría*; 3 (5):185-190.
- IMAZ, C. *Trastornos del comportamiento alimentario en población estudiantil adolescente* (tesis doctoral). Valladolid: Universidad de Valladolid, 2003.
- IMAZ, C. BALLESTEROS, M. HIGUERA, M. CONDE V. Análisis asistencial en los trastornos del comportamiento alimentario en Valladolid. *Actas Esp Psiquiatr* 2008; 36 (2): 75-81.
- MURO, P. *Estudio de los Hábitos Alimentarios y de las Alteraciones de la Conducta Alimentaria en Adolescentes* (tesis doctoral). Barcelona: Universidad de Barcelona, 2008.
- MURO-SANS, P. AMADOR-CAMPOS, J.A. Prevalence of eating disorders in a Spanish community adolescent sample. *Eating and Weight Disorders* 2007; 12; e1-e6.
- PÉREZ-GASPAR, M. GUAL, P. DE IRALA ESTÉVEZ, J. MARTÍNEZ-GONZÁLEZ, M.A. LAHORTIGA, F. CERVERA, S. Prevalencia de trastornos de la conducta alimentaria en las adolescentes navarras. *Med Clin (Bar)* 2000; 114 (14): 481-486.
- PELÁEZ, M.A. LABRADOR, FJ, RAICH RM (2004). Epidemiología de los trastornos de la conducta alimentaria en España: revisión y estado de la cuestión. *C. Med. Psicosom*; 71/72: 33-41.
- PELÁEZ, M.A. LABRADOR, F.J. RAICH, R.M. (2005). Prevalencia de trastornos de la conducta alimentaria: consideraciones metodológicas. *Intern. Jour. Psych. Psychol. Ther* ; 5 (2): 135-148.
- PELÁEZ, M.A. LABRADOR, F.J. RAICH, R.M. (2007). Prevalence of eating disorders among adolescents and young adult scholastic population in the region of Madrid (Spain). *J Psychosomatic Res*; 62 (6): 681-690.
- PELÁEZ-FERNÁNDEZ, M.A. RUIZ-LÁZARO, P.M. LABRADOR, F.J. RAICH, R.M. (2014). Validación del Eating Attitudes Test como instrumento de cribado de trastornos de la conducta alimentaria en población general. *Med Clin (Barc)*;142 (4):153-155.
- ROJO, L. LIVIANOS, L. CONESA, L. GARCÍA, A. DOMÍNGUEZ, A. RODRIGO, G. SANJUAN, L. VILA, M. (2003). Epidemiology and Risk factors on Eating Disorders: A two-stage Epidemiological Study in a Spanish population aged 12-18 years. *Int J Eat Disord*; 34: 281-291.
- RUIZ-LÁZARO, P.M. (2001). Prevention of Eating Disorders in Adolescence: Zarima-Prevention. In: Mental Health Europe. Directory of Projects in Europe. Mental Health Promotion of Adolescents and Young People. Brussels: *Mental Health Europe*.pp. 76.
- RUIZ-LÁZARO, P.M. (2002 a). *Bulimia y anorexia, Guía para familias*. Zaragoza: Certeza, 2002.
- RUIZ-LÁZARO, P.M. (2002 b). Trastornos alimentarios y género: una visión feminista. En: *El rostro de la Violencia*. Barcelona: Icaria Editorial, 2002. p. 155-191.
- RUIZ-LÁZARO, P.M. (2003). Epidemiología de los trastornos de la conducta alimentaria en España, *Actas Esp Psiquiatría*; 31 (2): 85-94.
- RUIZ-LÁZARO, P.M. ALONSO, J.P. COMET, P. LOBO, A. VELILLA, M. (2005). Epidemiology of Eating Disorders in Spain. In: Swain PI, Editor. *Trends in Eating Disorders Research*. New York: Nova Publishers.pp.85-108.
- RUIZ-LÁZARO, P.M. COMET, M.P. CALVO, A.I. ZAPATA, M. CEBOLLADA, M. TRÉBOL, L. LOBO, A. (2010). Prevalencia de trastornos alimentarios en estudiantes adolescentes tempranos. *Actas Esp Psiquiatría*; 38 (4): 204-211.
- SANCHO, C. ARIJA, M.V. ASOREY, O. CANALS, J. (2007) Epidemiology of eating disorders: A two year follow up in an early adolescent school population. *Eur Child Adolesc Psychiatry*; 14.
- VÁZQUEZ-BARQUERO, J.L. GAITE, J. ARTAL, J. ARENAL A, HERRERA, S. DÍEZ, J.F. CUESTA M.J. HIGUERA, A. (1994). Desarrollo y verificación de la versión española de la entrevista psiquiátrica “Sistema SCAN” (“Cuestionarios para la Evaluación Clínica en Neuropsiquiatría”). *Actas Luso-Esp Neurol Psiquiatr*; 22 (3): 109-120.

Este trabajo ha sido financiado por el Fondo de Investigación Sanitaria F.I.S. PI 05/2533

Con el agradecimiento por su colaboración al Grupo ZARIMA Prevención y a los IES Miguel Catalán, Corona de Aragón, Avempace y Tiempos Modernos y los colegios Santo Domingo, María Rosa Molas, Jesuitas, La Salle Montemolín y San Valero de Zaragoza y demás centros educativos de Cantabria y Galicia.

# **El acoso escolar, un escenario y una vivencia habitual entre menores**

BULLYING, AN USUAL SCENE  
AND EXPERIENCE IN MINORS

PAULA GRACIA ANDRÉS

Freelance, docente, formadora, Professional Development Consulting



## RESUMEN

El problema del acoso escolar no es nuevo; sin embargo, ha triplicado el número de afectados en tan sólo 10 años. De ahí que sea necesario posicionarse en el asunto y reflexionar sobre los motivos que pueden estar provocando y manteniendo este hecho. Las víctimas deben ser atendidas adecuadamente, evitar que se produzcan nuevos casos y poner límite a un conflicto que no beneficia a nadie en nuestra sociedad. Hay que educar a los menores para que aprendan a convivir entre iguales y facilitarles las herramientas necesarias, deben conocer y ser conscientes que sus comportamientos tienen consecuencias. Desde un punto de vista de género sufren el *bullying* tanto chicas como chicos, sin embargo en el caso del *ciberbullying* un 70% de las víctimas son chicas.

**Palabras clave:** Acoso escolar, víctimas, sociedad, educar, iguales, consecuencias.

## PALABRAS CLAVE

The problem of bullying is not new, however the number of victims has tripled in only 10 years. Therefore the need to take up a stance in this issue, and reflect on the reasons that can be making or maintaining this fact. Victims must be correctly taken care of, avoid the appearance of new cases, and put an end to a conflict that does not benefit anyone in our society. We have to educate our minors so they can live between their equals and provide them the necessary tools, they should know and be conscious that their behaviour have consequences. From a gender perspective, boys as girls are victims of *bullying*, however in the case of *ciberbullying* a 70% of the victims are girls.

**Keywords:** Bullying, victims, society, educate, equals, consequences.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se ha producido un deterioro sucesivo de la convivencia en los centros educativos, haciéndose más visibles aspectos como violencia, indisciplina, conductas dañinas y actos disruptivos. En este ambiente, la falta de respeto a los derechos personales y las agresiones entre semejantes se han incrementado de tal forma que, han sido objeto de atención e interés por parte de los medios de comunicación y han provocado una evidente preocupación en familias, profesorado/docentes y en la sociedad, en general. Concretamente determinadas formas agresivas y violentas de relación, como el maltrato, en concreto la violencia de género y la intimidación entre iguales, constituyen un tema muy relevante que preocupa a quienes están comprometidos con la educación y socialización de menores; ya sea, como docentes, familia o participantes implicados en este proceso evolutivo.

A través de investigaciones recientes, evidencias y datos existentes se puede señalar que, **el maltrato entre iguales** (ya sea entre personas del mismo género o contra el género opuesto) **es un fenómeno fre-**

**cuenta en los centros educativos públicos, privados y concertados;** ya sea de primaria y/o secundaria, principalmente.

Tal y como afirma la siguiente cita correspondiente al estudio de ámbito nacional sobre la violencia en los centros escolares que el Defensor del Pueblo ya elaboró en el año 2000; el cual, se basó en tres mil entrevistas en trescientos centros públicos privados y concertados de Educación Secundaria (Defensor del Pueblo, 2000):

...“cabe afirmar que hoy por hoy el panorama de los malos tratos entre iguales en España no es alarmante. Nótese que el no calificarlo de alarmante no autoriza en absoluto a considerar que la situación sea buena, mucho menos aún óptima, y ni siquiera aceptable. No lo es en absoluto: los abusos entre iguales están presentes en todos nuestros centros docentes de secundaria y son sufridos, presenciados y ejercidos por elevados porcentajes de alumnos que de un modo u otro padecerán sus consecuencias“. (Defensor del Pueblo, 2000, p.199).

Así lo revela Save the Children (...) “para muchos niños, la escuela se ha convertido en la fuente de un tipo de

*violencia del que son víctimas y que ejercen sus propios compañeros, se trata del acoso escolar o bullying. Hay niños que, por distintas razones, sufren maltrato físico o psicológico por parte de otros niños a través de actitudes como la represión, la discriminación, la homofobia, la violencia sexual o el castigo corporal”. (...)* “En la escuela o en el instituto, existen muchas formas de ejercer y sufrir violencia entre iguales y muchas formas de tratar de acabar con ella. Es una responsabilidad conjunta de la comunidad educativa, los padres y los compañeros evitar que el acoso escolar siga existiendo. El acoso escolar o bullying es violencia”. Y es también responsabilidad de la sociedad en general, añadimos.

## ¿QUÉ ES EL BULLYING O ACOSO ESCOLAR?

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) describe así el término: **bullying** es un anglicismo (...). El concepto refiere al acoso escolar y a toda forma de maltrato físico, verbal o psicológico que se produce entre escolares, de forma reiterada y a lo largo del tiempo.

Es decir, **bullying** significa **intimidación**. Y se trata de **violencia**

**mantenida**, verbal, física, psicológica y/o social, en el ámbito escolar. Sin embargo, en la actualidad dicho entorno es sólo el caldo de cultivo, extendiéndose a las redes sociales (lo que se denomina *cyberbullying*), la calle, las actividades diarias fuera del colegio, etc... En resumen, son todas las formas, actitudes y comportamientos agresivos, **intencionados y repetidos**, que ocurren sin motivo evidente. Es una forma de **discriminación** de unos estudiantes hacia otro u otros por sus características o su forma de vida: orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, situación migratoria, etnia, sexo, condición socioeconómica, condición de salud, discapacidad, creencias religiosas, opiniones, prácticas basadas en estigmas sociales...

Save the Children lo sintetiza, claramente, en “*un empujón que se repite; un apodo que denigra; un insulto cada vez que le toca salir a la pizarra*”.

Según el Protocolo de actuación en situaciones de *bullying* podemos concretar que, una situación de violencia entendida como *bullying* presenta las **características siguientes**:

■ **Es intencional**: de uno/a o varios/as compañeros/as hacia otro/a para causar dolor y sufrimiento.

■ **Relación desigual o desequilibrio de poder**: la víctima se percibe vulnerable, desprotegida y sin los recursos del agresor o de la agresora.

■ **Repetida y continuamente**: no es un episodio aislado.

■ **En relación de pares o iguales**: entre estudiantes.

#### Un fenómeno que no es nuevo... pero sí más grave

Actualmente, adquiere formas más graves y sofisticadas que pueden ser más difíciles de detectar; por otro lado, hay que considerar que se produce en un contexto social de mayor tolerancia, permisividad hacia la violencia y cierta carencia de valores ético-morales.



Vivimos en una sociedad que coexiste con internet y las nuevas tecnologías, totalmente interconectada a tiempo completo. De tal forma que, las situaciones de *bullying* trascienden más allá del patio de colegio, de la escuela y/o instituto. Llegando a producirse, en ocasiones, ciberacoso (*cyberbullying*), presentando mayor premeditación y originando mayor daño psicológico, por ende.

El abuso y mal uso de las nuevas tecnologías permiten que, los acosadores molesten (y acosen) a través de internet, aplicaciones de mensajería instantánea, con correos electrónicos intimidatorios, con la difusión de fotografías retocadas, la difamación en redes sociales, hasta la creación de páginas web con contenidos agresivos y/o suplantación de la identidad (denominado **phishing**). La víctima está hostigada con esta situación las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

A continuación, mostramos un extracto de un artículo del *diarionorte.es* del 12/09/2016, titulado “**Cuando Whatsapp hace omnipresente la violencia contra los menores**”, que consideramos relevante ya que menciona el hecho que “*las redes sociales agravan los casos de violencia de género entre menores*”. En dicho artículo, se exponen las conclusiones tras la presentación de la memoria de la Fiscalía del País Vasco, la cual,

*“incide en la preocupación por estos fenómenos de control por medio de Whatsapp y otras aplicaciones. Van a más aunque sean difíciles de cuantificar porque parte de esta violencia sigue ‘oculta’ por miedo a la denuncia o a las represalias.”*

“La fiscal de menores de Álava, Carmen Cotel, sostiene que “el adjetivo ‘escolar’ no es adecuado para englobar el fenómeno en su totalidad”. “Sería escolar si realmente únicamente tuviera lugar dentro de las aulas, pero no es así. Las redes sociales hacen que ese acoso se desarrolle fuera y que puedan sumarse a él menores que no comparten colegio con la víctima”, añade Cotel en la memoria, donde se detallan casos concretos. El ministerio público apunta, además, a que es muy preocupante que la media de edad de los agresores, al menos en lo relativo al ‘bullying’, sea muy baja, de 13 años, con casos conocidos desde los 10-11 años, la edad en que los pequeños empiezan a acceder a teléfonos móviles.

Cotel alude también a la violencia de género “oculta” entre adolescentes, ya desde el inicio de sus relaciones de pareja. Habla de una cifra negra de casos porque la estadística a partir de los 18 años no casa con la poca tasa de incidencia del fenómeno en el tramo de edad inmediatamente inferior y con las “conductas de control” que se están descubrien-



do, de nuevo a través del Whatsapp u otras redes sociales. “*Cuesta creer que en Álava se hayan producido únicamente cuatro supuestos de violencia de género en todo el año 2015 [entre menores]. Quizás sea necesario prestar más atención desde el ámbito familiar o escolar y realizar políticas educativas dirigidas a la adolescencia específicamente*”, incide.

Siguen existiendo algunos **estereotipos, prejuicios y/o creencias erróneas** que sería esencial erradicar para abordar y prevenir el *bullying* tras manifestaciones como las siguientes:

- El maltrato son “bromas”, “cosas de chiquillos”.
- La persona agredida se lo ha buscado. Merece que le pase esto.
- El maltrato forma parte del crecimiento, imprime carácter.
- La mejor manera de defenderse es devolverla.
- El maltrato es cosa de chicos, no de chicas.
- Sólo agreden los chicos marginales o con problemas familiares.
- Las víctimas son enclenques y débiles.
- Cuando otros se pelean es mejor no meterse para ser neutral.
- Hay que castigar a los niños que agreden. Así dejarán de hacerlo.
- Sólo la víctima necesita ayuda.

El acoso escolar o *bullying* tiene **efectos negativos** en la salud física, el bienestar emocional y el rendimiento académico de los niños, además de influir en el hábitat escolar del centro educativo.

Se producen así, **a la larga, terribles consecuencias negativas** tanto académicas como psicológicas e interpersonales, ya que, afecta al desarrollo evolutivo y socioemocional dejando graves secuelas en las víctimas. Los estudios alertan de las **fuertes repercusiones tanto** en las **víctimas** (baja autoestima, depresión, ansiedad, rechazo de la situación escolar, suicidio...) **como en agresores** (que en estudios longitudinales de seguimiento se muestran

con conductas antisociales y/o delictivas consolidadas).

## AGENTES IMPLICADOS Y PERFILES

En una situación de *bullying* no sólo está la figura de acosador y la figura de acosado, hay más implicados.

A continuación, enumeramos todos los agentes que están implicados:

- el agresor,
- el agredido,
- el grupo que guarda silencio,
- las familias,
- la escuela,
- todas aquellas entidades, instituciones, administraciones, etc., vinculadas a la infancia y la adolescencia y a la educación, susceptibles de intervenir o tomar medidas contra este fenómeno, es decir, **la sociedad en su globalidad**.

Todos ellos son responsables en una situación de acoso, la conspiración del silencio ocurre entre compañeros y, en algunas ocasiones, las instituciones educativas no afrontan la solución de dichas situaciones.

## TODOS SOMOS SIMULTÁNEAMENTE RESPONSABLES Y VÍCTIMAS DEL BULLYING

Se puede decir que **no hay un perfil** de víctima ni de persona que acosa. En todo caso, se puede concretar **la falta de capacidad empática** en la persona que acosa. En los llamados “**abusones psicológicos**” la falta de empatía emocional supone que no evalúen las consecuencias de sus actos. De hecho en Stop Bullying Aragón, por los casos tratados, hemos observado un **mayúsculo aumento en el perfil del agresor, aumento edad, más mujeres y en colegios privados**.

Por otra parte, no se puede afirmar que sean únicamente los problemas familiares los que promuevan este tipo de comportamiento. Por supuesto que los inducen, aunque cada vez menos. Se ha detectado en estadísticas, y por la propia expe-



riencia de la Asociación subscribimos que, **no hay un perfil víctima ni un perfil de acosador**.

Sin embargo, podríamos resaltar la falta de valores sociales de los individuos en la ciudadanía actual, el exceso de competitividad, inseguridad, **exceso del “yo”**, y sobre todo, **ausencia del trabajo emocional**, en la educación actual, como algunos de los factores que precipitan y alimentan este suceso.

La situación de *bullying* es presenciada por observadores o testigos. Los llamados **espectadores**. Las personas que no intervienen directamente y que, además, suelen guardar silencio ante estos hechos. Los observadores... ¿son realmente pasivos? Ante un escenario de *bullying*, si no actúan a frenar esa agresión y/o no denuncian los hechos, se convierten en **consentidores de una forma u otra**. La pasividad del resto también es agresión. En ocasiones, no se denuncia o comunica a un adulto por el miedo a las represalias. Pero el hecho que hoy no seas acosado, no significa que mañana no puedas sufrir estos comportamientos. Dado que, **acosado puede ser cualquiera**. El mayor enemigo es el silencio que viene derivado del miedo. Por este motivo, desde Stop Bullying Aragón consideramos que crear un ambiente de comunicación natural es la manera de vencerlo. **La víctima no provoca al acosador** y esto es lo que más **inseguridad** crea al acosado/a y a los espectadores, dudas constantes sobre su comportamiento, lleva a identificar como correcto-bueno, lo que no “incita” a la agresión, y co-





mo incorrecto-malo, lo que sí, dando lugar a una especie de Síndrome de Estocolmo. Los niños y/o niñas que han sufrido *bullying* en la escuela son más proclives a sufrir mobbing en su etapa laboral.

La siguiente imagen muestra el **círculo del bullying**, expone los modos de respuesta y roles de los alumnos/menores ante una situación de *bullying*.

Olweus describe, en ella, las características de posibles implicados en los procesos. **A** Los que inician el acoso y toman parte activa en él. **B** Los que toman también parte activa pero no han iniciado el entramado del acoso. **C** Los que no tienen parte activa en la situación pero apoyan lo que está pasando. **D** Los que disfrutan de lo que está pasando pero no muestran un apoyo abierto. **E** Los que consideran que lo que ocurre no es asunto ni problema suyo. **F** Los que no disfrutan de lo que está ocurriendo pero piensan que no deben intervenir. **G** Aquellos a los que les repugna lo que ocurre y pasan a la acción intentando evitarlo.

**DATOS**

Los datos actuales demuestran que, en todos o casi todos los centros escolares hay menores que están provocando o viviendo situaciones serias de *bullying* o acoso escolar. Es un fenómeno que se ha **triplicado en la última década**.

En España, el 1,6% de los niños y jóvenes sufren *bullying* de forma constante y un 5,7% lo vive de forma esporádica. Es decir, aproximadamente un 6% de los menores españoles han tenido relación con alguna acción de acoso en su colegio, según datos de la Confederación Española de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA).

Una encuesta del Instituto de la Juventud (INJUVE) eleva el porcentaje de víctimas de violencia física o psicológica **habitual** al 3% de los alumnos. A su vez, revela que un 16% de niños y jóvenes encuestados reconoce haber participado en burlas o agresiones psicológicas a otros compañeros. El Defensor del Pueblo señala que, un 5% los alumnos reconoce que algún compañero le pega.

El Instituto de Evaluación y Asesoramiento Educativo (IDEA), indica que un 49% de los estudiantes dice ser insultado o criticado en el colegio y que, un 13,4% reconoce haber pegado a sus compañeros.

La Confederación Española de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA) editaron en 2013 una guía sobre el acoso escolar, entre las conclusiones advertimos una que consideramos principal: **sólo una de cada tres víctimas se atreve a denunciarlo**. Ratificado en palabras de José Manuel Castellano, secretario de la Asociación Stop Bullying Aragón, “la persona tiene muchas dificultades en contarlo”. Y según manifiesta, “afecta al menos a dos alumnos de cada aula de 25”.

El problema es que el maltrato entre iguales **es difícil de detectar**. Las víctimas no piden ayuda, precisamente, por el mismo miedo e intimidación de que son objeto, las familias no llegan a saberlo, los docentes pueden no darse cuenta, en ocasiones, de lo que ocurre y los compañeros que lo conocen no suelen intervenir ni lo ponen en conocimiento de las personas adultas. Recientes estudios hablan que, los menores tardan de media hasta 6 meses para informar de los hechos, y hasta 9 meses en casos de *cyberbullying*.

Por este motivo como señala José Manuel Castellano, “hay que estar atentos a cualquier cambio de hábito, tristeza, mayor resistencia a ir a clase, descenso del nivel comunicativo... Cualquier mínima diferencia puede ser el detonante y el adulto, desde la comprensión, sin atosigamiento, debe mostrar apoyo”.

Respecto a la edad, existe una franja entre los 11 y los 15 años. Si bien es cierto que hay constancia basada en informes recientes que, cada vez es **más temprana**. De hecho, Stop Bullying Aragón atendió en 2015 un caso de una niña de 6 años. Por otra parte, en las reuniones que la Asociación ha mantenido en algunos centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón, ha po-



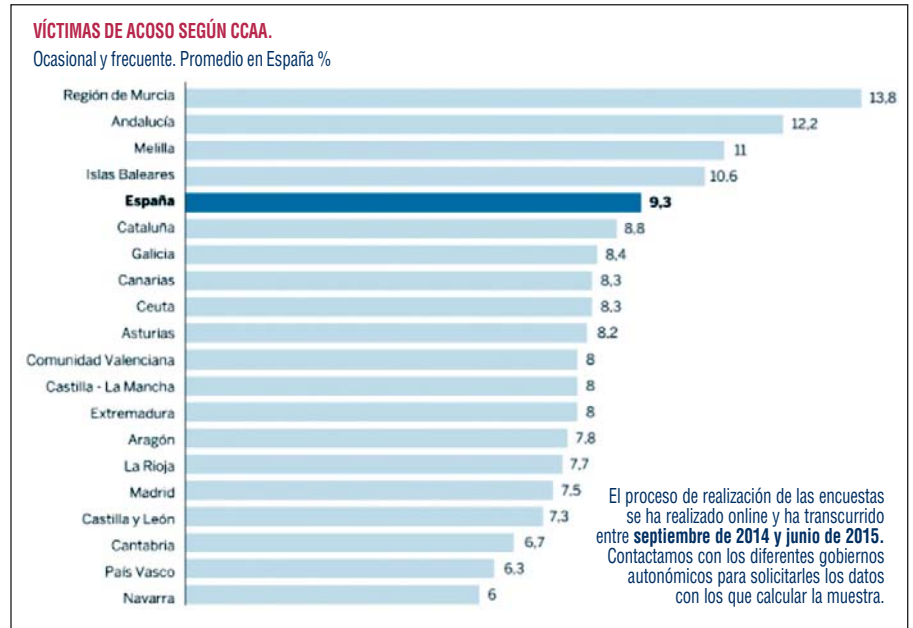


dido constatar que incluso a los 10 años ya se han podido observar conductas verbales agresivas y ofensivas, en los menores. Sin duda, **se sufre más en secundaria**, aunque el **mayor aumento** se está produciendo en **primaria**.

En lo que concierne al género, se dan casos de *bullying* en ambos sexos por igual; si bien es cierto que, se ha producido un enorme **incremento en niñas** recientemente. Sobre todo, relacionado con el *cyberbullying*, alentado por el uso de las redes sociales y las aplicaciones de mensajería móvil. Los datos advierten que uno de cada cuatro casos de acoso se produce a mujeres a través de las redes sociales y/o el teléfono, principalmente mediante la mensajería Whatsapp. El perfil de alumna ciberacosada es una chica estudiosa, de familia convencional (familia estructurada) y sin problemas económicos, quien calla, silencia y oculta los hechos que sufre durante **una media aproximada de 9 meses a un año**, antes de atreverse a revelar la intimidación y acoso al que está siendo sometida. Los efectos en la víctima son ansiedad, tristeza, soledad, aislamiento y baja autoestima que condicionan sus relaciones sociales y, a medio-largo plazo, de pareja.

Citamos, por considerarlos relevantes, algunos datos de las conclusiones extraídas del I estudio sobre *cyberbullying* realizado por Fundación ANAR y Mutua Madrileña publicado recientemente: “el *cyberbullying* representa ya uno de cada cuatro casos de acoso escolar. Esta proporción aumenta con la edad, de forma que a partir de los 13 años, **el 36,5% de los casos de bullying (más de uno de cada tres) son por ciberacoso. (...). El 70% de las víctimas de cyberbullying son chicas. Los ciberacosadores pertenecen en la gran mayoría de las ocasiones al mismo centro escolar que la víctima y actúan en grupo (de entre 2 y 5 personas) del mismo sexo que la víctima en la mayor parte de las ocasiones, en menor medida mixtos**”.

Tras el estudio realizado por Save the Children, los resultados de 2015 muestran cifras que deberían, cuando menos, **apelar a la reflexión**.

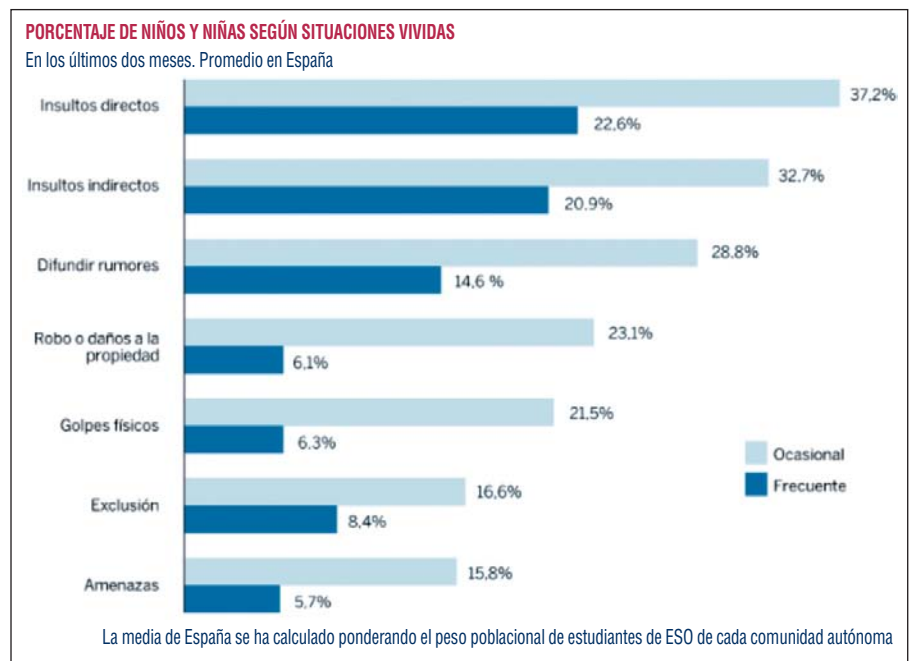


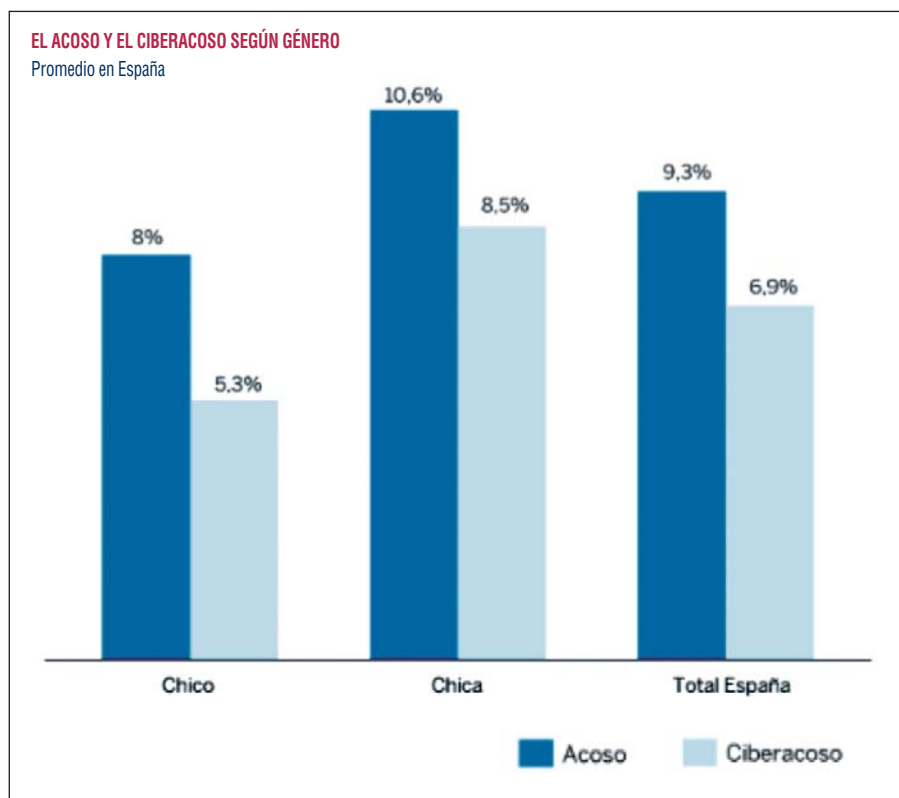
**MOTIVOS POR LOS QUE ACTÚAN LOS QUE HAN AGREDIDO**  
Promedio en España %

	Agresor acoso	Agresor ciberacoso	Agresor ambos
<b>No lo sé</b>	<b>19,5</b>	<b>14,5</b>	<b>11,6</b>
Para gastar una broma	14,5	12,3	10,8
Por molestarle	13,1	13,0	11,4
Para vengarse de él/ella	9,9	10,4	10,4
Porque le tengo manía	9,0	9,5	9,6
Porque me provocó	8,2	9,8	9,9
Por sus características físicas	8,1	9,7	11,1
Por su color de piel, cultura o religión	6,6	7,7	9,3
Por su orientación sexual	5,9	6,6	8,6
Por las cosas que le gustan (cine, música, libros, juegos)	5,2	6,4	7,3

\*Respondieron los niños y niñas que han declarado haber agredido al menos una vez.

EL PAÍS  
FUENTE: Save the Children





FUENTE: Artículo “Las cifras del acoso escolar en España” de El País.

## CÓMO SE PRODUCE UN CASO DE BULLYING

Según el Informe Cisneros (España, 2005) el **objetivo** del *bullying* es “intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a obtener algún resultado favorable para quienes acosan y a satisfacer la necesidad de agredir, y destruir que suelen presentar los acosadores”.

Por ello, suele estar provocado por un alumno o varios que se apoya en un grupo o grupos de acosadores contra la víctima que se encuentra en minoría e indefensa; en la mayoría de los casos es una persona que acaba quedándose sola o que los amigos/conocidos no suelen hacer nada ante las agresiones que sufre por miedo a que les ocurra lo mismo. La situación de *bullying* es presenciado por **observadores o testigos**. Suele ocurrir que este acoso, se mantiene por la pasividad, la ignorancia y/o desconocimiento y silencio de las personas que rodean tanto a la víctima como a los agresores.

Según el Centro Nacional contra el Bullying (NCAB, en inglés) podemos clasificar el *bullying* en distintos tipos. Se pueden dar por separado o combinadas entre sí.

■ **Bullying verbal:** se caracteriza porque el acosador expresa palabras crueles, insultos, amenazas, intimidación, bromas y frases excluyentes sobre la apariencia, la condición sexual, la etnicidad, la raza o la discapacidad de la víctima.

■ **Bullying físico:** se caracteriza por un comportamiento agresivo e intimidatorio por parte del acosador, que incluye patadas, golpes, zancadillas, bloqueos o empujones. Es la forma más conocida de *bullying*.



■ **Bullying social o relacional:** el objetivo suele ser que la persona no forme parte del grupo, aislarle. Ya sea en el comedor, en los partidos de fútbol del recreo o cualquier actividad social o educativa del centro, la víctima es ninguneada o repudiada por sus compañeros. Este tipo de *bullying* es más complicado de detectar y suele suceder a espaldas de la víctima. Es frecuente que la víctima muestre cambios de humor, evite los grupos de compañeros y esté solo más de lo normal. Las chicas son más propensas a sufrir este tipo de *bullying*. El dolor emocional producido por el *bullying* social puede ser igual de intenso que el sufrido por el *bullying* físico y las secuelas puede durar incluso más tiempo.



■ **Cyberbullying:** es un fenómeno que ha nacido debido al auge de las redes sociales. Se caracteriza por el acoso o la intimidación producida a través de las redes sociales, mensajes de texto, mensajería instantánea y correos electrónicos. A través del medio digital, el acosador difunde falsos rumores, mentiras, amenazas, comentarios sexistas o racistas, causando un enorme malestar y problemas psicológicos y emocionales en la víctima. Es posible que la víctima del *cyberbullying* pase mucho tiempo online y se muestre triste y ansioso después. Además, la persona que sufre este tipo de acoso (y cualquier forma de acoso escolar) puede tener problemas para dormir, y puede llegar a suplicar no ir al colegio, ausentándose de actividades que antes disfrutaba.



■ **Bullying carnal (sexual):** se caracteriza por comentarios machistas u obscenos, por tocar a la víctima en lugares íntimos o presionarle para que haga algo que no quiere. Esta clase de *bullying* puede causar graves problemas psicológicos y marcar para siempre las relaciones íntimas y afectivas de la víctima.

## PASOS A SEGUIR SI SE DETECTA UN CASO DE BULLYING

En la actualidad, el protocolo de la DGA se rige por un texto de 2008, que establece que cada centro debe tener un plan de convivencia, que se revisa periódicamente y que incluye formación del profesorado. Como norma general, orientadores y tutores tienen reuniones con los alumnos si detectan un cambio en su actitud o su rendimiento. En caso de conflictos, se intenta una solución acordada entre las partes. Si no se logra, está extendido el **Programa de mediadores**, ya que el estudiante en ocasiones se atreve a contar cosas a un compañero que no diría a sus padres o profesores. Si el problema persiste, se pasa un expediente al Servicio Provincial.

Si se desconoce la existencia de este protocolo de actuación, un modo de proceder adecuadamente sería en primer lugar, poner en conocimiento del hecho al centro escolar, para que éste tome las medidas pertinentes.

En el caso de que el centro educativo no tome medidas en el asunto, se puede pedir una inspección educativa. Si aun así no se consigue que el centro tome cartas en el asunto, se debe poner una denuncia. En determinados casos, graves o muy graves, el juez puede adoptar medidas cautelares para proteger a la víctima.

Respecto al ámbito jurídico, cometer un delito de *bullying*, no sólo es objeto del procedimiento penal sino que también es susceptible de jurisdicción civil, en materia de responsabilidad civil. La Fiscalía General del Estado informa que *"buena parte" de los casos de acoso escolar que se denuncian acaban archivándose porque los infractores son menores de 14 años. Además, sostiene que la falta de estadísticas sobre 'bullying' se debe a que estas conductas se clasifican en distintos tipos penales, como amenazas, lesiones, vejaciones o delitos contra la integridad moral.*

El acoso escolar no se encuentra regulado ni legislado como tal. Si bien es cierto que, hasta los 14 años son inimputables, encontramos en la jurisprudencia ciertas especificaciones tal y como se expone a continuación:

El acoso escolar atenta contra la dignidad del niño y sus derechos fundamentales (art. 10.1 CE).

*Conforme al art. 1 de la Ley 26/2015, de 28 Julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia (modificación de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor): los menores tienen que respetar a los profesores y otros empleados de los centros escolares, así como al resto de sus compañeros, evitando situaciones de conflicto y acoso escolar en cualquiera de sus formas, incluyendo el ciberacoso.*

## INTERNET Y REDES SOCIALES. EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS CONTRA LOS MENORES

Internet se ha convertido en pocos años en una revolución tecnológica de la cual nadie duda de todas las ventajas que nos aporta como forma de **comunicación global**. Las posibilidades que nos ofrece la red son ilimitadas, de tal forma que han cambiado nuestra forma de relacionarnos, de pasar nuestro tiempo de ocio, e incluso de educar.

Los **menores** no son sólo **potenciales víctimas**, sino que pueden ser los **causantes del daño**, precisamente por desconocer las consecuencias de un mal uso de Internet. Dado que, los menores viven y desarrollan su personalidad en la red hay que explicarles muchas cosas acerca de su **uso responsable**, del mismo modo que no se nos ocurriría regalarles un coche sin haberles enseñado a conducir.

A continuación, enunciamos brevemente **once pautas preventivas para los padres (y/o adultos)**, las cuales, recomendamos intenten llevar a cabo con los menores para un uso seguro de internet y las nuevas tecnologías:

- 1 Establece junto a tus hijos reglas consensuadas para navegar por internet.
- 2 Habla con tus hijos sobre sus hábitos de uso de internet.
- 3 Deja que naveguen **únicamente** cuando haya un adulto en casa.
- 4 Preferiblemente, coloca el ordenador en el salón o zona común de uso.
- 5 Procura conocer los contactos y contraseñas de las cuentas de correo de tus hijos.
- 6 Navega y chatea de vez en cuando con tus hijos, así podrás conocer sus hábitos y preferencias y crearás un clima de mayor confianza entre vosotros.
- 7 Indícales que eviten intercambiar direcciones, números de teléfono ni datos personales que puedan identificarlos.
- 8 Evita que se conecten a internet por la noche, especialmente a los chats.
- 9 Fija objetivos y tiempos para navegar por internet.
- 10 Procura alcanzar el nivel de habilidad informática de tus hijos.
- 11 Utiliza todos los sistemas de protección disponibles para evitar el acceso a páginas no apropiadas para menores.

FUENTE: Guía para padres y educadores sobre el uso seguro de Internet, móviles y videojuegos. Defensor del menor de la Comunidad de Madrid. Fundación Gaudium.



## LUCHA CONTRA EL BULLYING: STOP BULLYING ARAGÓN

Un ejemplo de reacción para la prevención contra el *bullying* es por ejemplo la asociación sin ánimo de lucro Stop Bullying Aragón ([www.stopbullyingaragon.com](http://www.stopbullyingaragon.com)), fundada en 2015 cuyo objetivo es dar respuestas estructurales, coherentes, rigurosas, complejas y completas a un problema que ha triplicado el número de afectados en tan sólo 10 años. Está integrada por personas y profesionales socioeducativos preocupados por el crecimiento exponencial del acoso escolar en sus múltiples formas, un equipo multidisciplinar.

El **objetivo** es desarrollar líneas de trabajo y planificación con estructuras permanentes que **erradiquen** el fenómeno del **acoso escolar**. La filosofía de la Asociación es afrontar dicha problemática desde **planteamientos integrales y globalizados, educativos y no punitivos**. Por eso, se trabaja desde las relaciones Institucionales (Administración, legisladores) para mejorar la estructura; trabajos con entidades relacionadas con la infancia para proponer diversas actuaciones flexibles como formación e información en Inteligencia emocional y, por supuesto, formación familiar.

Consideran que la educación en **inteligencia emocional** es primordial para un adecuado proceso madurativo de los menores. Incidiendo en la educación en el respeto entre iguales y en la tolerancia, la inclusión, gestión de conflictos, gestión de emociones, tolerancia a la frustración, trabajo en equipo, habilidades socioemocionales... Sin olvidar

también que hay que formar y cultivar en esta misma línea a los docentes, familias y otros profesionales que se relacionen con menores.

Por todo esto, se constituye en **cinco áreas de trabajo** que implican a todos los agentes posibles: **Área de Información, Sensibilización y Prevención; Área de Relaciones Institucionales; Área de Grupos de Autoayuda; Área de Atención Personalizada y Área de Seguimiento y Evaluación e Innovación.**

El Proyecto **“APRENDIENDO CON VIVENCIA”** establece un **plan completo de actuaciones** para los centros docentes y entidades infantojuveniles de la Comunidad de Aragón, basado en un diagnóstico previo conjunto con todos los agentes implicados, y consistente, en su fase de ejecución, en el trabajo de la inteligencia emocional y la prevención del *bullying* desde planteamientos que abarcan la información, la concienciación y la vivencia y expresión de sentimientos con la infancia y adolescencia. Por otro lado, dado que se buscan respuestas integrales, **aborda simultáneamente** la formación y asesoría para familias y docentes; de forma que cada centro pueda desarrollar de forma autónoma sus propias respuestas a sus necesidades de convivencia y de colaboración entre iguales.

Además, están implicados en el proyecto piloto que inició la Diputación General de Aragón en mayo de 2016. Es **el teléfono de ayuda a menores víctimas del acoso escolar**, atendido y gestionado por los psicólogos de la Asociación. Teléfono gratuito, atendido por psicólogos las 24 horas del día, los 7 días de la semana.



## CONCLUSIONES

El ser humano vive en sociedad, rodeado de semejantes e iguales. Y como tal, debe aprender y saber comportarse. No sólo es una cuestión de educación, es algo inherente a cualquier especie viva que coexista y se relaciona entre iguales. Es necesario **poner unos límites**, conocerlos y saber cuáles son las **consecuencias** que tienen nuestros **comportamientos**.

El **problema** viene cuando ese equilibrio en la convivencia se rompe, desaparece y se exceden los límites que suponen que alguien resulte dañado.

En una sociedad cada vez más agresiva y violenta, orientada al individuo (la superioridad del yo), olvidando la cooperación en el grupo, donde la imagen individual lo es todo, con ausencia de límites claramente marcados o muy difuminados, donde no se dialoga, sino que se grita y discute, donde no se están manteniendo, ni en ocasiones se establecen unos valores ético-morales, todo esto nos lleva a no saber convivir entre iguales, ni convivir en armonía con nuestros semejantes. Si además, añadimos a la ecuación, el uso (en ocasiones mal uso e, incluso abuso) de las nuevas tecnologías (que magnifican el impacto) sin explicar ni formar a los menores en las mismas, el desastre está servido.

No debemos olvidar el rol de la mujer en la sociedad actual, la cual, sigue siendo presentada como un objeto sexual y cosificándola para el placer masculino. Comportamientos que están demasiado asimilados y asumidos en la sociedad que no se detiene a reflexionar sobre ellos. Se une a unas vivencias y experiencias cada vez más agresivas socialmente, provocando que degeneren conductas y comportamientos fatales para la seguridad e integridad de las mujeres.

Hace unos días saltaba a la luz pública un nuevo caso de acoso escolar en Alicante. La Policía detuvo a cuatro menores (tres chicas y un



chico) de 14 años de edad por, presuntamente, acosar a una compañera de clase, a quien maltrataban no sólo en el colegio sino incluso en la puerta del domicilio de la familia y a través de las redes sociales. El hostigamiento comenzó el curso pasado, sometiendo a la menor a **maltrato psicológico y verbal**; el cual continuaba este curso a través del **teléfono móvil y de internet** (la víctima había cambiado de colegio este curso). Los acosadores crearon un **perfil falso** (ocultando su verdadera identidad) en una conocida red social juvenil manteniendo así, la persecución, las mofas e insultos hacia la víctima. Quien recibía frecuentemente mensajes en su teléfono móvil, atentando directamente contra su integridad moral. Los menores que acosaban fueron detenidos como presuntos **autores de un delito contra la integridad moral. Sin consecuencias penales.**

Este es un claro y lamentable ejemplo hasta dónde pueden llegar los menores en el acoso a sus iguales. La libertad de acceso a las nuevas tecnologías les hace empoderarse en determinadas conductas y comportamientos que, si no son bien orien-

tados y tutelados por los adultos pueden llegar a tener terroríficas y perversas consecuencias.

Como menores que son, su desarrollo evolutivo no les permite prever determinadas situaciones futuras con sus posibles consecuencias. Por ejemplo, es más habitual de lo que se piensa entre adolescentes, de determinada edad, **enviar o solicitar fotos con contenido sexual** (denominado "*sexting o sexteo*"); que a veces, se hacen los adolescentes para presumir ante la pareja actual, o presionados, y posteriormente que circulan sin freno, convirtiéndose en virales llegando a personas que ni siquiera conocen.

Es necesario volver a tomar el mando y control de la situación, o el barco irá a la deriva totalmente. Se necesita, **es necesario** volver a poner límites sobre todo durante la educación de los menores y reaprender a convivir entre iguales, para ser conscientes que los comportamientos tienen consecuencias y repercuten en las personas. Lo importante es la formación para que se valore y conozcan las situaciones y puedan actuar adecuadamente.

Por eso programas que luchan contra el *bullying*, como el Programa Ciberayudantes, Compañeros ayudantes, etc. Están obteniendo tan buenos resultados cuando son implantados. Los menores aprenden, entre otras cosas, a resolver sus problemas y diferencias sin recurrir a la violencia. Y sobre todo, a convivir entre iguales.

Los adultos somos quienes debemos educar, formar y orientar adecuadamente a los menores durante su desarrollo evolutivo. **Es nuestra responsabilidad y obligación**, debemos hacerlo correctamente. Y sobre todo, debemos educar y formar, a chicos y chicas, en el respeto por el otro género. Debemos enseñarles que, independientemente del género cada persona es capaz de realizar lo que se proponga, sin más límites que los que cada ser humano se marque y quiera demostrar. Si vivimos en sociedad y estamos establecidos a convivir es porque la suma de ambas partes es mejor que cada una de ellas por separado. Hay que educar a niños/as buenos/as para obtener personas adultas sanas y equilibradas, que sepan convivir satisfactoriamente entre semejantes.

## BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES CONSULTADOS

- SAVE THE CHILDREN. *Informe sobre acoso escolar y ciberacoso en España 2014*. [www.savethechildren.com](http://www.savethechildren.com)
- MERAYO, M<sup>a</sup> del Mar; Asociación Vagamundo. *Guía del acoso escolar para padres y madres*. CEAPA, Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos. Diciembre 2013.
- MONJAS, M<sup>a</sup> Inés; AVILÉS, José M. *Programa de sensibilización contra el maltrato entre iguales*. Junta de Castilla y León. 2006.
- Ministerio de Educación Pública. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF. *Protocolo de actuación en situaciones de bullying*. San José, Costa Rica. Primera Edición. Febrero 2016. 8-14.
- Informe Cisneros, España
- LABRADOR ENCINAS, Francisco; REQUESENS MOLL, Ana; HELGUERA FUENTES, Mayte. *Guía para padres y educadores sobre el uso seguro de Internet, móviles y videojuegos*. Defensor del menor de la Comunidad de Madrid. Fundación Gaidum. 40-43.
- NCAB, Centro Nacional Contra Bullying [www.ncab.org.au](http://www.ncab.org.au)
- [www.noticiasjuridicas.com](http://www.noticiasjuridicas.com)
- [www.depsicologia.com](http://www.depsicologia.com)
- [www.savethechildren.com](http://www.savethechildren.com)
- [www.red.es](http://www.red.es)
- [www.diarionorte.es](http://www.diarionorte.es)
- <http://www.anar.org/estudio-ciberbullying/>
- Artículo "Las cifras del acoso escolar en España" de *El País*. [www.elpais.com](http://www.elpais.com)
- El blog de Angelucho. *XIred+segura*. [elblogdeangelucho.com](http://elblogdeangelucho.com)
- El Defensor del Pueblo [www.defensordelpueblo.es/area/educacion](http://www.defensordelpueblo.es/area/educacion)
- Informes y documentación elaborados por Stop Bullying Aragón [www.stopbullyingaragon.com](http://www.stopbullyingaragon.com)

## HUESCA E-mail: iamhu@aragon.es

- **ALTO GÁLLEGO**  
Secorum, 35. Teléfono 974 480 376 – 974 483 311. Sabiñánigo.
- **BAJO CINCA/BAIX CINCA**  
Avda. de Navarra, 1. Teléfono 974 472 147. Fraga.
- **CINCA MEDIO**  
Avda. del Pilar, 47. Teléfono 974 415 973 – 974 403 593. Monzón.
- **HOYA DE HUESCA**  
Ricardo del Arco, 6. Teléfono 974 293 031. Huesca.
- **LA JACETANIA**  
Ferrocarril, s/n. Teléfono 974 356 980. Jaca.
- **LA LITERA/LA LLITERA**  
Doctor Fleming, 1. Teléfono 974 431 022. Binéfar.
- **LOS MONEGROS**  
Avda. Huesca, 24 (pasaje comercial). Teléfono 974 570 701. Sariñena.
- **RIBAGORZA**  
Ángel San Blacat, 6. Teléfono 974 541 183. Graus.
- **SOBRARBE**  
La Solana, s/n. Teléfono 974 518 026. Aínsa.
- **SOMONTANO DE BARBASTRO**  
P.º de la Constitución, 2. Teléfono 974 310 150. Barbastro.

## TERUEL E-mail: iamteruel@aragon.es

- **ANDORRA-SIERRA DE ARCOS**  
Pº de las Minas, esquina C/ Ariño, 1. Teléfono 978 843 853. Andorra.
- **BAJO ARAGÓN**  
Ciudad Deportiva, 1 bajos. Teléfono 978 871 217. Alcañiz.
- **BAJO MARTÍN**  
Lorente, 45. Teléfono 978 820 126. La Puebla de Híjar.
- **CUENCAS MINERAS**  
Escucha, s/n. Teléfono 978 756 795. Utrillas.
- **GÚDAR-JAVALAMBRE**  
Hispanoamérica, 5. Teléfono 978 800 008. Mora de Rubielos.
- **JILLOCA**  
Avda. de Valencia, 3. Teléfono 978 731 618. Calamocho.
- **MAESTRAZGO**  
Ctra. del Pantano, s/n. Teléfono 978 887 574 – 978 887 526. Castellote.
- **MATARRAÑA/MATARRANYA**  
Avda. Cortes de Aragón, 7. Teléfono 978 890 882. Valderrobres.
- **SIERRA DE ALBARRACÍN**  
Catedral, 5. Teléfono 978 704 024. Albarracín.
- **TERUEL**  
San Francisco, 1, planta baja. Teléfono 978 641 050. Teruel.

## ZARAGOZA E-mail: iam@aragon.es

- **ARANDA**  
Castillo de Illueca. Teléfono 976 548 090. Illueca.
- **BAJO ARAGÓN-CASPE/BAIX ARAGÓ-CASP**  
Plaza Compromiso, 89. Teléfono 976 639 078. Caspe.
- **CAMPO DE BELCHITE**  
Ronda de Zaragoza, s/n. C. S. La Granja. Teléfono 976 830 175. Belchite.
- **CAMPO DE BORJA**  
Mayor, 17. Teléfonos 976 852 028 – 976 852 858. Borja.
- **CAMPO DE CARIÑENA**  
Avda. Goya, 23. Teléfono 976 622 101. Cariñena.
- **CAMPO DE DAROCA**  
Mayor, 60-62. Teléfono 976 545 030. Daroca.
- **CINCO VILLAS**  
Justicia Mayor de Aragón, 20, 1º. Teléfono 976 677 559. Ejea de los Caballeros.
- **COMUNIDAD DE CALATAYUD**  
San Juan El Real, 6. Teléfono 976 881 018. Calatayud.
- **RIBERA ALTA DEL EBRO**  
Arco del Marqués, 10. Teléfono 976 612 329. Alagón.
- **RIBERA BAJA DEL EBRO**  
Plaza de España, 1 bajos. Teléfono 976 165 506. Quinto.
- **TARAZONA Y EL MONCAYO**  
Avda. de la Paz, 31 bajos. Teléfono 976 641 033. Tarazona.
- **VALDEJALÓN**  
Plaza de España, 1. Teléfono 976 811 759. La Almunia de Doña Godina.
- **ZARAGOZA**  
Paseo María Agustín, 16, 5ª planta. Teléfono 976 716 720. Zaragoza.  
[www.aragon.es/iam](http://www.aragon.es/iam)

**E**L IAM ofrece Asesorías y Servicios gratuitos que trabajan de forma coordinada para conseguir una asistencia personalizada, integral y eficaz. Funcionan con cita previa.

## ASESORÍA JURÍDICA

En principio se orientó el servicio a la atención a mujeres maltratadas y agredidas sexualmente, pero actualmente se atiende todo lo relativo a la discriminación de la mujer en todos los campos de actuación jurídica.

## ASESORÍA PSICOLÓGICA

La atención y el trabajo se desarrolla de forma individualizada, ofreciendo ayuda a las mujeres, proporcionándoles tanto información como apoyo psicológico y dotándolas de recursos que les permitan afrontar los conflictos cotidianos.

El trabajo de prevención lo realiza fundamentalmente con la asistencia a reuniones de asociaciones de mujeres, charlas a las mismas sobre temas psicológicos y el desarrollo de cursos y seminarios específicos sobre autoestima, asertividad, habilidades sociales, etc.

## ASESORÍA LABORAL iamlaboral@aragon.es

El servicio se presta de manera presencial en las sedes del IAM de Huesca, Teruel y Zaragoza mediante:

- Asesoramiento sobre el mercado de trabajo para la inserción laboral.
- Información sobre la formación para el empleo.
- Asesoramiento jurídico-laboral.
- Jornadas y talleres para la mejora del empleo.
- Boletín electrónico [emple@aragon.es](mailto:emple@aragon.es) de difusión trimestral a mujeres desempleadas.

## ASESORÍA EMPRESARIAL iamza@aragon.es

El servicio se presta de manera presencial en las sedes del IAM de Huesca, Teruel y Zaragoza mediante:

- Asesoramiento empresarial para la creación y el mantenimiento de empresas en Aragón.
- Asesoramiento Planes de Igualdad en Empresas.
- Acciones de motivación: jornadas, talleres y eventos de interés empresarial.
- Boletín electrónico [inf@empresarias.es](mailto:inf@empresarias.es) de difusión semanal de noticias de interés empresarial.

## ASESORÍA SOCIAL

Ofrece información y asesoramiento en los aspectos sociales y coordinación con las diferentes asesorías del IAM y con otras Instituciones. Este servicio se presta en todas las Comarcas del territorio aragonés.

## ESPACIO SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA A HOMBRES CON PROBLEMAS DE CONTROL Y VIOLENCIA EN EL HOGAR

Atiende hombres residentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, que hayan sido actores de malos tratos a mujeres y niños/as, en el marco de las relaciones familiares o similares, desarrollando con ellos un tratamiento psicológico adecuado. El objetivo es asegurar el bienestar psicológico de las mujeres víctimas de maltrato tanto en caso de separación como de mantenimiento de la relación y prevenir posteriores situaciones violentas.

# C O N T E N I D O

Editorial .....	5
-----------------	---

## DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL CONSEJO DE EUROPA

<b>Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2015 a 31/8/2016).</b> Por Jean Jacquain. Profesor Jubilado de la Universidad Libre de Bruselas. Traducción de José Fernando Lousada Arochena .....	6
---	---

## DERECHO ESPAÑOL

<b>Bondades y debilidades de una década de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.</b> Por Ana Irene del Valle Loroño. Doctora en Sociología. Profesora Contratada de Sociología, Universidad del País Vasco. ....	12
---	----

## FORO DE DEBATE

<b>Diferencias por género de los trastornos de la conducta alimentaria en adolescentes españoles.</b> Por Pedro Manuel Ruiz Lázaro, María Ángeles Peláez-Fernández*, David Calvo Medel, Jesús Pérez Hornero**, Andrés Gómez Del Barrio***, María Calado Otero ****. Hospital Clínico Universitario de Zaragoza. Universidad de Zaragoza. Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud I+CS. *Facultad de Psicología. Universidad de Málaga. **Unidad TCA Hospital Conxo. Santiago de Compostela. ***Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, Santander. ****Complejo Hospitalario Universitario de Vigo .....	29
---	----

<b>El acoso escolar, un escenario y una vivencia habitual entre menores.</b> Por Paula Gracia Andrés. Freelance, docente, formadora, Professional Development Consulting .....	37
---	----

