

Las mujeres militares en España (1988-2008)

María Gómez Escarda
Isidro Sepúlveda Muñoz (eds.)



INSTITUTO UNIVERSITARIO GENERAL GUTIÉRREZ MELLADO – UNED
2009

© Copyright by
Instituto Universitario “General Gutiérrez Mellado”
de Investigación sobre la Paz, la Seguridad y la Defensa
c/ Princesa 36
28008 Madrid
Teléfono: 91 7580011
Fax: 91 7580030

info@igm.uned.es
www.iugm.es

Madrid, 2009
ISBN – 978-84-608 0912-8
Depósito Legal: M-20854-2009

Maquetación e Impresión:
Reprografía Doppel, S.L.
c/ Bruselas 46 A - EURÓPOLIS
28232 Las Rozas (Madrid)
91 637 73 49
doppel@reprodoppel.com

Índice |

Presentación	
Veinte años de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas	
<i>Isidro Sepúlveda Muñoz</i>	11
LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS.....	21
Las mujeres en los ejércitos europeos y americanos	
<i>Víctor Martín Martínez</i>	23
Evolución histórica	23
Causas del rechazo a la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas	31
La situación actual	35
<i>Europa</i>	35
<i>América</i>	38
Conclusiones.....	40
Bibliografía.....	42
Anexo.....	43
Los estudios previos a la incorporación de la mujer	
<i>Carlos Gil Muñoz</i>	45
Antecedentes	45
Encuesta	47
<i>Ficha técnica</i>	47
<i>Objetivos</i>	48
<i>Agregación de respuestas</i>	48
Conclusiones	63

La evolución normativa en la incorporación de la mujer a las FAS

<i>Juan-Cruz Alli Turrillas</i>	67
Introducción y realidad	67
Normas y realidades	71
<i>Las normas y sus disposiciones</i>	71
<i>Conflictos jurídicos y sus soluciones</i>	73
El debate sobre la igualdad y las propuestas.....	81
<i>Iguales, pero diferentes</i>	81
<i>Puntos de choque y encuentro</i>	81
<i>Diversas capacidades</i>	84
<i>La trampa del igualitarismo</i>	86
Conclusión.....	87

El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España. Pasado, presente y futuro

<i>Valentina Fernández Vargas</i>	95
Los antecedentes.....	95
El marco legal.....	100
El valor de las cifras	105
La situación internacional	111
Situación actual y perspectivas de futuro	115

EL COMPROMISO DE LA MUJER MILITAR 119

El reclutamiento en las Fuerzas Armadas españolas. Un caso singular: los primeros 20 años de presencia de la mujer

<i>Manuel J. Solana Cortés</i>	121
El escenario general.....	122
Profesionalización y procesos selectivos	125
<i>El Modelo</i>	125
<i>Adquisición de condición militar</i>	128
Dimensionamiento de las Fuerzas Armadas	136
Presencia de la mujer	143
<i>La experiencia de la incorporación</i>	143
Situación actual.....	146
<i>Normativa</i>	147
<i>Cifras y Estadísticas</i>	151
Conclusiones	153

Mujeres en los Centros Militares de Formación	
<i>Epifanio Artigas Aina</i>	157
Introducción	157
Los primeros “problemas”	159
Liderazgo	163
Estudios empíricos.....	166
El “techo de cristal” en las Fuerzas Armadas	168
Conclusión	170
Bibliografía.....	172
La mujer soldado en España	
<i>Beatriz Frieyro de Lara</i>	173
Introducción	173
la integración de mujeres en las Fuerzas Armadas	177
El caso español	182
La clase de tropa y marinería profesional	185
Las cifras.....	189
Propuestas y conclusiones	194
Bibliografía y fuentes documentales	198
La mujer militar en las misiones de paz de la Unión Europea y las Naciones Unidas	
<i>Consuelo del Val Cid</i>	201
Introducción	201
¿Quiénes son?	204
<i>Edad</i>	204
<i>Ejército</i>	204
<i>Nivel de estudios</i>	205
<i>Familiares en las Fuerzas Armadas</i>	206
<i>Perfil profesional</i>	208
<i>Motivos de ingreso en la FFAA</i>	208
<i>Especialidad</i>	209
<i>Percepción sobre la integración de la mujer en las FFAA</i>	210
<i>Disponibilidad</i>	211
<i>Cohesión</i>	212
Efectos de la participación en las misiones internacionales.....	214
<i>Planes de futuro</i>	217
A modo de conclusión.....	218

LAS CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS Y SOCIOLÓGICAS DE LA MUJER MILITAR	219
Perfil psicosocial de la mujer militar	
<i>M^a Pilar Bardera Mora</i>	221
Introducción	221
Papel histórico de las mujeres en los conflictos armados	222
Factores que han incidido en la inclusión/exclusión de las mujeres en los ejércitos.	227
Los estereotipos de género y las preferencias personales	230
<i>La estereotipia de género</i>	230
<i>Preferencias personales</i>	233
Aspectos psicosociales de la profesión militar: diferencias de género	237
<i>El auto-concepto y la auto-eficacia</i>	238
<i>Salud laboral de las mujeres militares</i>	241
<i>Género y retención</i>	243
Consideraciones finales	245
Bibliografía	246
La igualdad y la desigualdad entre sexos en las Fuerzas Armadas	
<i>Lola Frutos Balibrea</i>	253
Reflexiones sobre la igualdad y la desigualdad en las relaciones sociales de género	253
Bases de la construcción de los valores militares como masculinos	257
Resultados de investigación obtenidos a partir de la Encuesta sobre la opinión pública ante la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, 2005	262
<i>Valores que identifican mejor a las mujeres militares</i>	262
<i>Consideración social de las mujeres que trabajan en las Fuerzas Armadas</i>	263
<i>Percepción social sobre integración de las mujeres en el seno de las Fuerzas Armadas según la ideología y el sexo de los encuestados</i>	265
<i>Opinión pública acerca de las condiciones de vida y laborales de las mujeres en las FF.AA respecto a los hombres</i>	269

<i>Motivos esgrimidos por la opinión pública de por qué la situación es más difícil o es igual para las mujeres militares en comparación con otros sectores de actividad</i>	273
Resultados de investigación obtenidos a partir de la encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos (Integración de la mujer en las FFAA, 2007)	274
<i>Igualdad/desigualdad de trato en la instrucción o asesoramiento</i>	274
<i>Percepción por parte de los hombres y de las mujeres militares sobre si las mujeres realizan en el ejército el trabajo más duro</i>	274
<i>Las mujeres ¿reciben más atención que el resto de los compañeros?</i>	275
<i>¿Consiguen las mujeres militares peores destinos que los hombres?</i>	276
<i>Las mujeres militares ¿han sido molestadas o acosadas por el hecho de ser mujeres?</i>	276
<i>¿Se espera menos de las mujeres que de los hombres?</i>	277
<i>¿Reciben las mujeres militares evaluaciones muy positivas?</i>	277
<i>¿Tienen las mujeres militares menos oportunidades de ser promocionadas que los hombres?</i>	278
<i>¿Se les exige más a las mujeres que a los hombres en el ejército?</i>	279
<i>Análisis cualitativo de las Entrevistas en profundidad realizadas a mujeres y hombres de los tres ejércitos, 2007</i>	279
A modo de conclusión.....	283
Bibliografía.....	283
La mujer militar y la familia	
María Gómez Escarda	285
Introducción	285
<i>La endogamia profesional</i>	289
<i>La maternidad y sus repercusiones</i>	291
la normativa sobre conciliación familiar y profesional en las Fuerzas Armadas	298
<i>La norma</i>	298
<i>La aplicación de la norma y sus consecuencias</i>	301
Conclusiones.....	302
Bibliografía.....	303

El Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas
María Belén Caballud Hernando.....305
Presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas -
evolución y modelo de incorporación306
Políticas de género llevadas a cabo en el ámbito de la
defensa. Creación del Observatorio de la Mujer en las FAS.....309
Régimen jurídico.....312
Funciones.....314
Composición.- Miembros del Observatorio.....316
Funcionamiento317
Conclusión.....322
Bibliografía322

Presentación |

VEINTE AÑOS DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS

A veinte años de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España las palabras más repetidas han sido las de “normalidad” e “integración”.

Que el veinte aniversario de la incorporación en España de la mujer a los Ejércitos coincidiera con el nombramiento de la primera mujer al frente del Ministerio de Defensa fue una mera casualidad, pero adquirió un alto valor simbólico. Su misma toma de posesión, exhibiendo la más explícita y telúrica condición de la feminidad, el embarazo, alcanzó una repercusión social sin precedentes, en un Departamento acostumbrado a la ceremonia austera y grave. La expectación despertada no podía explicarse sin tener en cuenta no sólo la novedad, sino el propio impacto en el imaginario colectivo: una mujer ordenaba “firmes” a la cúpula militar y el batallón de honores. En España se derruía la última barrera mental –a menudo mucho más persistente que las físicas- de la incorporación de la mujer al mundo militar.

En todo el mundo, hasta mediados del siglo XX la mujer vio vetada su incorporación a los ejércitos. Salvo muy puntuales casos, cuya notoria singularidad evidencia la norma general, hasta finales

del siglo XIX las mujeres habían vivido los conflictos como sujetos pasivos; las guerras como madres, esposas y, aun peor, como viudas. A partir de entonces comenzaron a organizarse las primeras unidades auxiliares, usualmente enroladas como enfermeras en la medicina militar. Durante la Gran Guerra se crearon efectistas batallones femeninos de combate (Rusia), y antes de la II Guerra Mundial algunos países europeos y americanos habían abierto la posibilidad de la incorporación de la mujer a unidades muy específicas. Fue en el transcurso de la gran contienda cuando, consecuencia de la necesidad, se rompieron definitivamente los tabúes para la integración de mujeres a los ejércitos; no ya como fuerza auxiliar en la retaguardia, sino en destinos tácticos, llegando a ocupar puestos en primera línea de combate. Tras el fin de la guerra, en el contexto de un nuevo escenario estratégico, pero sobre todo dentro del cambio social producido por la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral industrial y de servicios, de forma gradual se fue extendiendo la plena integración de la mujer a las fuerzas armadas. Siguiendo el camino marcado por Estados Unidos y la Unión Soviética, durante las décadas siguientes cada vez más países primero abrieron la carrera militar a la mujer, y después fueron derogando leyes especiales que limitaban sus posibilidades de promoción o le vetaban cargos y puestos. La realidad actual muestra unas fuerzas armadas muy plurales, pero que evidencian unos vectores característicos: reducción de efectivos, sistemas tendentes hacia el profesionalismo y con creciente presencia femenina.

La presencia de la mujer en los ejércitos españoles ha sido tan largamente testimonial como recientemente efectiva. Aunque la literatura se ha visto atraída por reinas guerreras, monjas alférez, heroínas nacionales y milicianas comprometidas, la singularidad de sus casos es la prueba de la mínima presencia significativa. Fue hace veinte años, como consecuencia del desarrollo normativo democrático y la exigencia social de la plena igualdad de derechos, cuando se abordó de forma efectiva la apertura de filas a la integración femenina. Apertura que se graduó a lo largo de casi dos décadas, desde el Real Decreto de febrero de 1988 hasta la Ley de Carrera Militar de noviembre de 2007. De forma paulatina, al tiempo que iba creciendo el número de mujeres militares, se iban removiendo los

obstáculos que dificultaban el acceso a empleos o puestos, al tiempo que se dictaban normas que adaptaban instalaciones, costumbres, procedimientos y vestuarios, hasta dotar a una institución con siglos de tradición de unas condiciones que la han convertido en referente de integración a nivel mundial. En las Fuerzas Armadas españolas no existe ninguna diferenciación por razón de género en formación y destinos, todos sus integrantes cumplen con las mismas tareas específicas, alcanzan los mismos niveles de responsabilidad, se encuentran bajo un único régimen disciplinario y son gratificados mediante el mismo sistema salarial. Esta integración normativa ha sido ratificada por la valoración abrumadoramente positiva de la opinión pública y, aun más trascendente, por la de mandos y compañeros, estimando encarecidamente el valor efectivo que su incorporación ha supuesto.

Para estudiar este proceso de incorporación, integración y desempeño de la mujer militar en España el Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado celebró un seminario académico en noviembre de 2008. Se pretendía realizar la primera reunión interdisciplinar –desde el Derecho a la Psicología, desde la Historia comparada a la Sociología- que analizara en profundidad y desde muy distintos puntos de vista todo el proceso en su conjunto. El objetivo era realizar un balance realista, señalando tanto los puntos en común con los países de nuestro entorno como aquellos elementos distintivos del caso español. Además de las exposiciones y debates efectuados en aquellas jornadas, el fruto más perdurable del seminario es la obra que el lector tiene ahora en sus manos.

Se ha dividido el presente volumen en tres grandes bloques, que responden a los respectivos análisis de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas, de su desempeño diario y de las características sociales que presenta su profesionalización. La primera parte realiza un recorrido por el proceso de incorporación y la evolución de la presencia femenina en los ejércitos españoles, partiendo del contexto histórico internacional en el que están integrados. La segunda analiza la actuación de la mujer militar, su plena integración y el extenso desempeño de las misiones, sin ningún obstáculo en cuanto a destino, rango e implicación. La tercera parte

indaga en los aspectos sociales y psicológicos de la mujer militar, con implicaciones en aspectos tan trascendentes como la igualdad de género o la conciliación familiar.

En el primer capítulo de esta obra se realiza una apretada síntesis del proceso de incorporación de la mujer a los ejércitos en aquellos países europeos y americanos donde con mayor significancia y más singularidad se ha producido. Víctor Martín, actual titular de la Secretaría del Observatorio de la Mujer de las Fuerzas Armadas, expone la evolución de la presencia femenina entre filas, el largo camino desde su afiliación testimonial y subordinada a comienzos del siglo XX, hasta la plena integración al final de la centuria. Un recorrido de amplio espectro que va más allá de la mera acumulación enunciativa de países y fechas, profundizando en las circunstancias en las que cada país decidió esa incorporación y analizando las diversas modalidades en las que ésta se realizó. El trabajo presenta la virtualidad de llegar hasta el presente, realizando un ejercicio comparativo de la realidad actual de la presencia femenina en las fuerzas armadas europeas y americanas; las más similares y que permiten contextualizar equilibradamente el caso español.

En este contexto internacional de integración de la mujer a las Fuerzas Armadas, la singularidad del proceso español es analizada por Carlos Gil Muñoz, psicólogo y coronel de Infantería, quien examina las circunstancias sociales y las demandas sectoriales que debieron ser tomadas en cuenta en la toma de decisiones que abrió el proceso de integración en España. A través de la encuesta encargada por el Ministerio de Defensa a finales de 1987, tanto de la formulación de la misma como sobre todo de los resultados obtenidos, el autor –partícipe en aquel momento del grupo de trabajo ministerial- realiza un retrato de situación de una opinión pública tan favorable a la entrada de la mujer en los ejércitos como opuesta a que se hiciera a través del servicio militar obligatorio. Que el mayor apoyo se obtuviera cuanto más jóvenes y mayor grado de nivel educativo tuvieran los encuestados señaló el vector fundamental de la decisión adoptada.

La regulación de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España se ha alargado a través de casi dos décadas. Esta evolución normativa es analizada por el profesor de la Facultad de Derecho de la UNED, Juan Cruz Alli. Huyendo de una mera exposición normativa y de las apreciaciones “políticamente correctas”, el autor realiza un brillante análisis entre la legislación y los problemas, conflictos e intereses a los que aquélla trata de dar armónica resolución, alcanzando unas conclusiones no siempre cómodas. Lo hace, y esto es particularmente importante, desde una perspectiva comparada con países como Gran Bretaña, Estados Unidos e Israel, con un muy significativo porcentaje femenino en sus ejércitos, larga tradición de integración y experiencia ante todos los niveles de conflicto.

Abundando en trabajos previos de larga data, la investigadora del CSIC Valentina Fernández realiza un estudio del cómo, del porqué y sobre todo del para qué de la integración de las mujeres militares. Además de señalar el marco normativo que ha servido para llegar a disponer de una incorporación plena, la autora realiza un análisis de la evolución cuantitativa, poniendo especial énfasis en el volumen actual de la presencia femenina en las Fuerzas Armadas españolas; evaluación que puede ser sintetizada en la constatación de que cada ocho militares españoles, una es mujer. Pero como las estadísticas no muestran la rica complejidad de la situación actual, resulta necesario complementarla con la observación de las misiones y los cometidos que estas mujeres militares llevan a cabo, de forma muy singular su participación en las misiones internacionales de pacificación a las que España se ha integrado.

Cual ha sido la evolución de la creciente presencia de la mujer en la Fuerzas Armadas es el tema central tratado por el General de División Manuel Solana, anterior Subdirector General de Reclutamiento del Ministerio de Defensa. A través de un voluminoso aparato estadístico, el autor realiza un análisis de los distintos factores que permiten identificar esa evolución, desde el sistema de acceso a la carrera militar, los grados de formación, la procedencia, los destinos elegidos y el grado de permanencia. Todo ello se realiza dentro del contexto general de la propia transformación de las Fuerzas Armadas

durante los veinte años y atendiendo a un elemento no cuantificable pero que debe ser tenido muy en cuenta, el factor humano. El estudio realizado permite visualizar los logros alcanzados en cuanto a integración, igualdad de género y conciliación familiar, manteniendo una cantidad y calidad de integrantes que garantizan la eficacia y eficiencia de los ejércitos españoles.

La actuación específica de las mujeres militares en los centros de formación castrenses es el tema central del trabajo del General de Brigada y Profesor Asociado de la UNED Epifanio Artigas, que ha dedicado buena parte de su carrera a estos centros en sus niveles básico, medio y superior. La visibilidad social y corporativa que crea el ascenso en los empleos se genera ya en las pruebas de acceso a las academias militares y, aun con mayor trascendencia, en el transcurso formativo en las aulas de la Academia General de Zaragoza y las respectivas academias de los tres ejércitos. Desde su ingreso en ellas hace veinte años, el debate se ha centrado en dos de los tres puntos clave, omnipresentes, en esos altos centros de formación: el rendimiento académico a nivel conceptual, teórico y técnico; el rendimiento ante el nivel de exigencia física planteada; y la capacidad para dirigir y liderar unidades. Si el primer punto en debate ha sido superado por la evidencia de los hechos, los otros dos han seguido pautas muy distintas. La obvia desigualdad física ha debido ser paliada con el establecimiento de niveles de exigencia distintos, pero sobre todo por una apuesta por la motivación y el aprovechamiento de las ventajas que la heterogeneidad tiene en la mecánica de grupos. La capacidad de mando y liderazgo, aun permaneciendo cuestionada (como lo es en el mundo empresarial o académico), ve reducida su argumentación ante el empuje de la creciente incorporación de mujeres a los máximos puestos directivos, como en España lo es el propio Gobierno y, particularmente, la titular de la cartera de Defensa, D^a Carme Chacón.

Esta incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas se realiza a su vez dentro de un contexto social y tecnológico que facilita su integración y ayuda a superar los anteriores obstáculos, desde prejuicios sistémicos a la mera necesidad de fuerza física. La profesora de la Universidad de Granada Breatriz Frieyro aborda en su trabajo

esa integración, contextualizando el caso español dentro de los países occidentales similares en su concepción de la Defensa y realizando una amplia descripción de la realidad actual de la mujer militar española. Los procesos de profesionalización y tecnologización que han transformado esas fuerzas armadas contribuyen a una más eficaz integración de la mujer militar en las mismas, al reducir la exigencia física a favor de una mayor preparación y motivación; integración que además se realiza a todos los niveles, incluyendo los hasta hace poco vetados puestos de combate. Una vez desaparecidos estas limitaciones, en tres ámbitos se establecen normas específicas relativas a la condición femenina, en busca de una eficaz integración, analizados por la autora: habitabilidad y uniformidad; atención a la maternidad y la conciliación familiar; relaciones personales y régimen disciplinario.

La transformación de la Defensa en las dos últimas décadas ha tenido mucho que ver con el cambio sustancial de misiones de las Fuerzas Armadas y, de forma aun más puntual y trascendental, la *proyección de seguridad* que han supuesto las misiones internacionales de pacificación. Si estas misiones, entre otras consecuencias, han contribuido sustancialmente a cambiar la percepción del ciudadano respecto a sus ejércitos, también han sido un escenario muy adecuado para probar la valía de las mujeres militares. La profesora de Sociología de la UNED, Consuelo del Val, analiza su participación en las misiones internacionales de Naciones Unidas y la Unión Europea, estudiando sus cometidos y responsabilidades, las relaciones con mandos y compañeros en un escenario y una circunstancia por definición excepcionales, la percepción que tienen de su trabajo o cómo se ven a sí mismas en su desempeño. Los significativos resultados que presenta el estudio retrata a la militar española que ha participado en misiones internacionales como una mujer joven (27 años de media), sin hijos, con estudios medios, perteneciente a la Armada (51,8%, frente a 32,9% del Ejército de Tierra y 15,3% del Aire) y con clara vocación de permanencia en filas; su participación en estas misiones les ha proporcionado un alto grado de satisfacción, fuerte sentido de cohesión e identificación con la institución y una muy escasa percepción de discriminación.

Analizar los aspectos psicosociales que han marcado la participación de la mujer en los ejércitos es el tema central de la aportación de la Capitán Psicólogo M^a Pilar Bardera, miembro de la Inspección General de Sanidad del Ministerio de Defensa. En su documentado trabajo, la autora analiza las variables de tipo biológico, cultural, económico y por supuesto político que han contribuido, de forma multicasual, a la inclusión –y hasta fechas reciente, a la exclusión- de la mujer en el empleo militar, vinculado al cambio en la apreciación de los roles socio-laborales de la mujer española en la últimas décadas. Superando los estereotipos de género, con lo que esto tiene de transformación estructural, persisten las motivaciones personales; la autora analiza el estresor específico que puede presentarse para las mujeres militares que desempeñan una ocupación tradicionalmente masculina, así como las diferencias en cuanto autorrepresentación, definición de roles y exigencia, la específica salud laboral y los aspecto de permanencia en filas. Todo ello permite a la autora proponer nuevos aspectos en el reclutamiento y la retención vinculados al bienestar y a la salud.

Partiendo de un análisis conceptual sobre la igualdad y la desigualdad en las relaciones sociales de género, la profesora de la Universidad de Murcia Lola Frutos proyecta las características generales hacia el sector específico de las Fuerzas Armadas españolas. La desinencia del concepto de igualdad alcanza el doble significado de principio regulativo del principio de ciudadanía y de igualdad en la condición. Las relaciones asimétricas y desiguales a lo largo de la historia por cuestión de género, basadas fundamentalmente en las diferencias físicas y socializadas culturalmente por la costumbre, han ido reduciéndose a través del acceso de la mujer a niveles profesionales y sociales y gracias a las transformaciones culturales contemporáneas, aceleradas en la segunda mitad del siglo XX y que alcanzan, a su final, a la aparición de nuevos valores para la feminidad y la masculinidad, incluso la indefinición de género en la consecución absoluta de la igualdad. La incorporación de la mujer al ámbito castrense, caracterizado tradicionalmente como crisol máximo de los valores masculinos, es doble prueba de estos cambios: tanto por su transformación interna para asumir la incorporación de la mujer,

como por la incorporación de ésta de valores tenidos anteriormente como prioritaria cuando no exclusivamente masculinos.

Por múltiples razones, la familia siempre ha sido una parte determinante en la vida del militar. Con la integración plena y profesional de la mujer en las fuerzas armadas, esta singularidad alcanza dimensiones nuevas, transforma las anteriores y obliga a diseñar prácticas que armonicen el adecuado desarrollo profesional con la asunción de las responsabilidades –y el disfrute- familiar. El análisis de estas nuevas dimensiones ha sido realizado por la investigadora del IUGM María Gómez, actual profesora de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. La autora realizar un estudio de la familia con miembros militares y sus dificultades de armonización –en especial si hay descendencia o personas dependientes-, para acabar examinando la legislación de armonización familiar, su aplicabilidad y consecuencias. La armonización de la vida profesional y familiar puede resultar para la mujer militar mucho más factible que para la mayor parte de trabajadoras, gracias a los programas de conciliación familiar puestos en práctica en los últimos años. Pero a la vez, algunas facetas de su trabajo puede ser *anti familia*, como las califica la autora: maniobras, misiones internacionales y/o navegaciones, en especial para mujeres con hijos que forman hogares monoparentales y en los hogares biparentales en los que ambos cónyuges son militares, que en la actualidad son mayoría entre las mujeres militares.

Cierra este volumen la presentación del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas españolas del Ministerio de Defensa, realizada por su Coordinadora, Belén Caballud. Creado en 2005 con el propósito de contribuir a la plena efectividad en el ámbito castrense y en la Administración militar de la igualdad constitucional reconocida entre mujeres y hombres, el Observatorio ha acabado siendo un eficaz instrumento para la plena integración y desarrollo profesional de la mujer en nuestros ejércitos. La autora examina el proceso germinal del Observatorio hasta su creación y el régimen jurídico en el que se sustenta, para centrarse finalmente en las funciones que desempeña, su composición y sistema de funcionamiento y en los logros alcanzados.

Para finalizar esta presentación quisiera mostrar el agradecimiento del Instituto a las instituciones que con su apoyo constante han posibilitado la celebración de este seminario. En primer lugar al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, con cuyo decidido respaldo ha sido posible organizar el encuentro y cuya titular, Rosa María Peris Cervera, participó en la inauguración del Seminario. Al Ministerio de Defensa, verdadero objetivo de estudio y principal beneficiario de las conclusiones alcanzadas, que a través del Observatorio de la Mujer, comenzando por su propia Coordinadora, Belén Caballud, apoyaron decididamente desde el primer momento el proyecto. De igual forma recordar el sostenido ánimo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, a través del Centro de Estudios de Género y de su equipo rectoral que participó en los eventos más significados del seminario, siendo clausurado por su Secretaria General, Ana Marcos.

A todos los que de una forma u otra participaron en el encuentro agradecemos profundamente la confianza que pusieron en esta iniciativa del Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. A quienes no tuvieron oportunidad de hacerlo, en las páginas siguientes encontrarán el fruto del trabajo realizado.

Isidro Sepúlveda
Director Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado

**La incorporación de la mujer a las
Fuerzas Armadas** |

Las mujeres en los ejércitos europeos y americanos

Víctor Martín Martínez
Observatorio de la Mujer
Ministerio de Defensa

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La guerra, como fenómeno que afecta transversalmente a las diversas sociedades que la sufren, no es una realidad ajena a las mujeres. Sin embargo, y por fuerza de la tradición y los estereotipos, pocas personas piensan en las mujeres como sujetos activos en tales situaciones de conflicto, es decir, como líderes o combatientes en las conflagraciones bélicas. A primera vista, no parece descabellado afirmar que, en general, las mujeres han vivido la guerra más como viudas de soldados que como soldados.

Sin embargo, sería injusto y, a la sazón, incorrecto desde el punto de vista histórico, ignorar la presencia de las mujeres como partes integrantes de fuerzas contendientes. Las primeras pruebas históricas de la presencia de mujeres combatientes, como comandantes de tropas, se remontan al siglo XVI a.C., cuando la reina

Ahhotep I, regente de Egipto, comandó la lucha contra los invasores hicsos por la liberación del reino¹.

No obstante, este caso particular refleja una de las construcciones típicas que se repiten en multitud de mujeres que, a lo largo de casi 4.000 años, han desempeñado un papel relevante en los ejércitos. No es la única construcción de este tipo. Es posible clasificar los estereotipos que hacen referencia a las mujeres guerreras en cuatro categorías distintas:

1. Figuras próximas al mito que representan la resistencia, la heroicidad y la inspiración de la causa por la que luchan, como Juana de Arco, María Pacheco Padilla o Agustina de Aragón. Este estereotipo ha sido frecuentemente manipulado y utilizado como modelo propagandístico o con fines similares.
2. Líderes que comandan ejércitos enteros o unidades concretas, ya sean éstas, masculinas, mixtas o exclusivamente femeninas, como Boudica, Gertrudis Bocanegra o la ya mencionada Ahhotep I.
3. Mujeres que, debido a la secular tradición masculina de los ejércitos, se enrolan en los mismos haciéndose pasar por hombres: Franziska Scanagatta o Mary Anne Talbot son sólo dos ejemplos, pero existen multitud de ellos.
4. Mujeres que se incorporan a ejércitos regulares sin ocultar su propia condición, y son consideradas y condecoradas con los mismos criterios que los hombres. Una de las primeras en alcanzar esta posición es la citada Agustina de Aragón².

Como cabe esperar, el estereotipo menos frecuente, por razones obvias, ha sido el último de los mencionados. Bien podríamos afirmar que, hasta finales del s. XIX, con la creación de los diferentes cuerpos auxiliares de enfermeras adscritos de un modo u otro a los diferentes ejércitos, la presencia de la mujer en el mundo militar ha

¹ Vicki Leon, *Uppity Women of Ancient Times*, Publishers Group West, 1995, y también en Nicholas Grimal, *A history of Ancient Egypt*, Oxford, 1994, p. 53.

² En 1809 le fueron concedidos los haberes y el rango correspondientes al empleo de Alférez de infantería, como reconocimiento a su valor durante el sitio de Zaragoza.

sido meramente puntual y, en gran medida, excepcional. Incluso teniendo en cuenta la existencia de esos cuerpos sanitarios, generalmente formados por voluntarias (como el británico *Women's Army Auxiliary Corps*), cabría objetar que, si bien dichos cuerpos formaban parte de los ejércitos europeos y americanos que los iban creando, puesto que se incorporaban en su estructura orgánica, no suponían una verdadera integración de la mujer en la milicia, en tanto en cuanto las labores desempeñadas por sus miembros se reducían, como es obvio, a labores propias de la sanidad militar: cuidado y tratamiento de los enfermos y heridos en el frente, sin participar, ni directa ni indirectamente, en el combate.

No será hasta mayo de 1917, durante el transcurso de la I Guerra Mundial, cuando el mundo asista a la primera incorporación masiva de mujeres a las filas de quienes hubieren de combatir en primera línea. Ocurrió en el ocaso de la Rusia zarista, con la creación, en San Petersburgo, del 1^{er} Batallón de Mujeres del ejército imperial. Esta unidad, nacida de la necesidad con fines más propagandísticos que operativos, apenas perduró, puesto que fue disuelta antes de acabar el mismo año que la vio nacer. Sin embargo, entró en combate contra el invasor alemán y consiguió ciertos éxitos³, liderado por la Teniente Maria Bochkareva.

En el continente americano, y también en 1917, la primera mujer en incorporarse a la milicia en un puesto no relacionado con la enfermería será Loretta Perfectus Walsh. En marzo de ese año, se alista en la reserva de la Marina estadounidense, donde llegará a ocupar un empleo como suboficial⁴. No sería la única en hacerlo, pero fue la primera.

Sin embargo, si lo que estimamos necesario para afirmar la existencia de una efectiva integración es la creación de un servicio estable y permanente, más allá de cuerpos auxiliares, habrá que

³ Jessica A. Salmonson, *The Encyclopedia of Amazons: Women Warriors from Antiquity to the Modern Era*. Paragon House, Nueva York, 1991, p. 44.

⁴ Susan H. Godson, *Serving Proudly: A history of Women in the U.S. Navy*, Annapolis, 2001.

esperar a los años treinta para que esta hipótesis se convierta en una realidad en dos países europeos, Dinamarca y Reino Unido, y uno americano, México.

Es éste último país uno de los pioneros del continente americano, junto a su vecino del norte, Estados Unidos, en crear una estructura permanente dentro de las fuerzas armadas en la que pueden ingresar las mujeres (si bien exclusivamente ellas), con la fundación, en 1938, de la Escuela Militar de Enfermeras.

Dos años antes, en Dinamarca, se había creado el Cuerpo de Observadores Terrestres, unidad semejante al *Royal Observer Corps* británico en funcionamiento desde 1925, al cual se permite la incorporación femenina⁵.

Por su parte, en el Reino Unido se establece el *Auxiliary Territorial Service* (ATS), una auténtica división femenina del ejército británico que operaría durante toda la II Guerra Mundial, y que fue fundado en septiembre de 1938, apenas un año antes de la ruptura de las hostilidades. Las funciones de sus integrantes, durante los primeros meses de existencia de este servicio, no comprendían en ningún caso la lucha armada, sino que las mujeres quedaban, una vez más, relegadas a tareas auxiliares: chóferas, cocineras, telegrafistas, inspectoras de municiones o, como no, enfermeras. No obstante, a partir del año 1941, con la aprobación de la *National Service Act*, este servicio fue colocado bajo un estatus completamente militar⁶, eliminándose el ingreso voluntario en el mismo y decretándose por vez primera la conscripción femenina. En la práctica ocurrió que, a medida que incrementaban las necesidades de medios humanos del ejército británico, derivadas de escasez de mano de obra masculina, las mujeres del ATS fueron incorporándose a determinados destinos tácticos, que, si bien no formaban parte de la primera línea de combate, no podían ser ni muchos menos considerados destinos de

⁵ Valentina Fernández, *Las Militares Españolas. Un Nuevo Grupo Profesional*, Biblioteca Nueva, Madrid, 1997, p. 137.

⁶ S/d, "Badges of Rank in the ATS", *The Times* (30 de septiembre de 1939).

retaguardia: operadoras de radar, policía militar e, incluso, dotaciones de baterías de fuego antiaéreo.

Al margen de la contienda, pero durante el transcurso de la misma, Suiza permitió a sus mujeres formar parte del Servicio Complementario Femenino en 1940, parte integrante de sus particulares "fuerzas armadas"⁷. Por su parte, Canadá incorporó un importante número de mujeres a ciertos servicios auxiliares desde 1941, si bien su movilización concluyó con el fin de la guerra⁸.

Debido a la escasez de personal masculino, la incorporación de la mujer a los ejércitos de distintos países inmersos en el conflicto se vio notablemente acelerada, generalmente mediante el establecimiento de unidades y servicios femeninos, con funciones auxiliares, como los ya indicados, en Gran Bretaña, Estados Unidos y Canadá, o cuerpos de voluntarias en el exilio, como el caso de Noruega y Holanda. También se incorporaron mujeres a las fuerzas armadas de la Alemania nazi, donde algunas de ellas llegaron a servir como vigilantes de los campos de concentración⁹. Como nota complementaria, se puede indicar la presencia de mujeres en el *Special Operations Executive* (SOE) británico, realizando tareas de comando a lo largo y ancho del teatro de operaciones europeo, tareas que implicaban, en ciertas ocasiones, el combate cuerpo a cuerpo con el enemigo.

Sin embargo, la iniciativa en cuanto a la incorporación de mujeres como combatientes de primera línea correspondió al ejército de la Unión Soviética, una vez más fruto de la apremiante necesidad de medios humanos sufrida durante la "Gran Guerra Patria": se señala por algunos autores la nada desdeñable cifra de hasta 800.000 mujeres incorporadas a filas, de las que un 70% vieron acción en el

⁷ Valentina Fernández, *Las Militares Españolas. Un Nuevo Grupo Profesional*, p. 90.

⁸ *Ibid.*, pp. 135-137.

⁹ Daniel P. Brown, *The Camp Women. The Female Auxiliaries Who Assisted the SS in Running the Nazi Concentration Camp System*, Atglen, Schiffer Publishing Ltd., 2002.

frente¹⁰, desempeñando puestos de primera línea como soldados, conductoras de carros, francotiradoras, pilotos de combate y tiradoras de ametralladoras, obteniendo casi un centenar de ellas la más alta condecoración concedida por el Ejército Rojo, de “Héroe de la Unión Soviética”.

Hacia el final de la guerra, algunos países terminaron por abrir la posibilidad de que las mujeres se incorporasen, si bien gradual o parcialmente, a sus ejércitos. Así sucede en Hungría, en 1945; Noruega, en 1945; o Dinamarca, una vez finalizada la II Guerra Mundial, en 1946.

De vuelta en el continente americano, el Congreso de Estados Unidos aprobará, el 12 de junio de 1948, la *Women's Armed Services Integration Act*, inaugurando tímida pero definitivamente la posibilidad de que las mujeres de aquel país pudieran ejercer su derecho a incorporarse al ejército norteamericano, si bien con ciertas restricciones, dado que, por ejemplo, no podrían servir en navíos o aeronaves que pudieran verse involucrados en combate.

A partir de este momento, multitud de países siguen los ejemplos brindados por la Unión Soviética y Estados Unidos, y comienzan a permitir que las mujeres se integren en sus ejércitos, orgánicamente y en unidades permanentes (esto es, creadas con motivos distintos a las necesidades originadas por la guerra), no necesariamente auxiliares o sanitarios ya por aquel entonces. Este fenómeno, de lento desarrollo tanto legislativo como de hecho, tiene lugar tanto en el denominado “bloque comunista” como entre las “democracias occidentales”: Bulgaria, en 1950; Francia, en 1951; o Turquía, en 1955.

Al mismo tiempo que en Europa las mujeres comienzan a incorporarse por derecho propio a los ejércitos, se crea en Estados Unidos el *Defense Department Advisory Committee on Women in the Services* (DACOWITS), un órgano consultivo conformado por

¹⁰ Henry Sakaida y Christa Hook, *Heroines of the Soviet Union 1941-45*, Osprey Publishing, 2003.

hombres y mujeres civiles que asesoran al Secretario de Defensa en relación con la incorporación y carrera profesional de la mujer militar¹¹. Estados Unidos afianza, de este modo, su posición como país pionero en promover medidas de integración efectiva de la mujer en las fuerzas armadas.

Por su parte, la década de los sesenta en Europa solamente verá incorporarse a las mujeres albanesas a las fuerzas armadas de ese país, en 1967, al tiempo que, ese mismo año, y siguiendo la línea de integración ya mencionada, el presidente norteamericano Lyndon B. Johnson firmará la *Public Law 90-130*, removiendo las limitaciones de empleo que hasta entonces truncaban la promoción profesional de las mujeres militares estadounidenses. También en 1967, Guatemala se sumará a la lista de países americanos que incorporan mujeres a sus filas, siendo el cuarto del continente y el segundo de Latinoamérica.

Sin embargo, durante la década de los setenta el proceso de incorporación cobrará un importante impulso, con lo que la incorporación y la integración de la mujer en los ejércitos se expanden por buena parte de Europa (Bélgica y Alemania, en 1975, Año Internacional de la Mujer; Noruega, en 1977; Luxemburgo y Grecia, en 1979) y dos países de América del Sur: Colombia, tercer país latinoamericano en permitir el ingreso de mujeres en sus ejércitos, en 1976, al que seguirá Bolivia, en 1979, imponiendo ambas restricciones en cuanto al acceso a determinados destinos¹². Por su parte, México promueve durante esta década el acceso de las mujeres a diversas especialidades sanitarias hasta entonces vedadas.

Llegados a este punto, es necesario apuntar que el rasgo característico del fenómeno durante este periodo consiste en la mayor atención y esfuerzo en lograr que las mujeres alcancen la igualdad material en sus respectivas sociedades, lo cual termina redundando en su situación en las fuerzas armadas, dirigiéndose ahora los esfuerzos

¹¹ Para más información, consúltese su página oficial:
<http://www.dtic.mil/dacowits/index.html>.

¹² VV.AA., *Atlas Comparativo de la Seguridad en América Latina*, RESDAL, Buenos Aires, 2005.

más hacia la integración que hacia la incorporación. Es por ello que, a través de múltiples iniciativas legales, diversos países que ya habían permitido la incorporación de sus mujeres a las fuerzas armadas, reorientan sus estructuras en pos de una mayor situación de igualdad material entre mujeres y hombres militares.

Un reflejo de esta reorientación, en el seno de la alianza del Atlántico Norte, lo constituye la creación, el 19 de julio de 1976, del Comité de Mujeres en Fuerzas OTAN (CWINF), si bien sus orígenes se remontan a los inicios de la década de los sesenta¹³. Aunque innegablemente existen divergencias en cuanto a su composición y funciones si lo comparamos con el DACOWITS estadounidense, es destacable que ambos órganos nacen con la vocación de conocer y mejorar las circunstancias particulares que experimentan las mujeres en las fuerzas armadas, añadiendo de este modo una perspectiva de género cuyo objetivo final no es sino la efectiva integración.

La década de los ochenta traerá, en Europa, la consolidación de la relación construida desde los años cuarenta entre mujer y ejércitos, con la incorporación de la mujer a los ejércitos de Holanda, en 1982; España y Polonia, ambos en 1988; y Suecia, en 1989. En Latinoamérica, sin embargo, durante esta década el fenómeno se extiende sólo relativamente, con la incorporación de mujeres a las fuerzas armadas de únicamente tres países, si bien dos de ellos densamente poblados: Argentina y Brasil (en 1980) y República Dominicana (en 1981), siendo conveniente añadir la apertura de nuevas posibilidades profesionales en Bolivia y Colombia.

La última década del siglo XX y lo que ha transcurrido de la primera del XXI arrojan un balance definitivamente claro en cuanto a la progresión de los estados europeos y americanos en la incorporación e integración de la mujer en sus fuerzas armadas. En Europa, Hungría (1994), Croacia y Finlandia (1995) e Italia (2000) son los últimos países en legislar para permitir la incorporación, mientras

¹³ Puede encontrarse más información al respecto en la siguiente URL, dentro del sitio de la OTAN: http://www.nato.int/issues/women_nato/history.html

que, en Latinoamérica, los países que aún no hubieran incorporado a sus mujeres lo hacen en un lapso inferior a diez años: Chile, en 1995; Uruguay y Honduras, en 1997; Perú, en 1998; Ecuador y El Salvador, en 2000; Venezuela, en 2001; y Paraguay, en 2003.

De todo lo expuesto se puede comprobar que la presencia de las mujeres entre las filas de combatientes o al mando de los mismos no es un hecho especialmente novedoso desde un punto de vista histórico. Sin embargo, dicha presencia se puede fácilmente calificar como desacostumbrada, puesto que las normas jurídicas y sociales no han permitido una mayor presencia activa de las mujeres en los ejércitos hasta bien entrado el siglo XX. Sí que resulta novedoso, y especialmente característico de los tiempos actuales, la aparición y consolidación de iniciativas esfuerzos orientados a permitir una integración real de las mujeres en las fuerzas armadas, introduciendo así, de hecho, la perspectiva de género en los cuarteles.

A lo largo de los siglos, las mujeres han encontrado trabas de todo tipo para conseguir su incorporación y posterior integración en las fuerzas armadas, hasta mediados del siglo pasado. Es por ello que parece adecuado preguntarse, brevemente, acerca de las cuestiones que han conducido a esta situación.

CAUSAS DEL RECHAZO A LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS

A lo largo de las eras, y en muy distintas civilizaciones, las mujeres han sido generalmente excluidas de participar en la guerra como sujetos activos. Como se ha dicho, esta situación ha perdurado hasta hace apenas unas décadas, momento a partir del cual se ha generalizado la incorporación de mujeres a los ejércitos. Como causas de este histórico retraso, pueden aducirse las siguientes:

1. *Tradicón.* Es obvio que, durante siglos, la institución militar ha sido, como muchos otros, un ámbito expresamente vedado a la mujer. Por tanto, y con el paso de los siglos, ello ha llevado a

concebir la profesión militar como una ocupación típicamente masculina, estereotipo que aún hoy perdura en cierta medida. Las razones del mantenimiento secular de esta discriminación se fundamentaban generalmente en argumentaciones de diverso tipo, que promovían en el imaginario colectivo la imagen del hombre-guerrero, por contraposición a la mujer-madre.

2. *Menor capacidad física.* Este es, aún hoy, uno de los argumentos más utilizados para oponerse, al menos parcialmente, a la entrada de mujeres en la milicia. Que la capacidad de trabajo físico de las mujeres es, por norma general, ligeramente inferior a las de los hombres en algunas áreas (fuerza y velocidad, principalmente) es un hecho sobre el que se ha apoyado el argumento anterior, la tradición, en la tarea de no permitir a las mujeres el acceso a los ejércitos. Una vez cuestionado el concepto de “tradición” como criterio válido para proscribir la incorporación, hay quien hoy arguye la menor capacidad física de las mujeres como una condición determinante que podría mermar las capacidades operativas de las unidades mixtas.
3. *Cuestiones biológicas y fisiológicas,* que toman en consideración, por ejemplo, desde la densidad ósea del esqueleto femenino a la posible influencia de la menstruación en el rendimiento y la concentración. Normalmente, este tipo de consideraciones van encaminadas a cuestionar no la presencia de mujeres en los ejércitos en sí misma, sino a cuestionar la aptitud de la mujer para el desempeño de determinados puestos de primera línea (pilotos de combate, submarinistas, tropas de asalto, etc.).
4. *Cuestiones tácticas.* Se han apuntado algunas causas de esta índole para, de hecho, retirar o impedir a las mujeres ocupar puestos de combate de primera línea, normalmente en las fuerzas terrestres. La mayoría de estos argumentos se articulan en torno a la pérdida de moral y disfunción operativa que causan las bajas femeninas, o la resistencia de combatientes de ciertas culturas a rendirse ante una soldado, prefiriendo luchar hasta la muerte antes que ser hechos prisioneros por una mujer¹⁴.

¹⁴ Dave Grossman, *On Killing: The Psychological Cost of Learning to Kill in War and Society*, Little, Brown and Company, Boston, 1995

En cuanto a las dos primeras causas, la tradición, y sin menospreciar en absoluto su trascendencia como factor de cohesión y continuidad en el ámbito castrense, por sí misma no parece justificar objetivamente ni la prohibición ni la limitación en el acceso, mientras que la segunda causa señalada, la menor capacidad física, todo lo más, puede llevar a que las pruebas físicas que se establezcan para el ingreso en las fuerzas armadas no comprendan marcas distintas a alcanzar por hombres y mujeres, implicando en definitiva una menor incorporación de estas últimas. Esta cuestión no es pacífica ni siquiera entre los miembros de la OTAN, entre los cuales los criterios de reclutamiento no son uniformes a este respecto.

Sin embargo, las polémicas más enconadas se centran actualmente en las causas tercera y cuarta anteriormente expuestas. A medida que las investigaciones y estudios van confirmando las diferencias fisiológicas (e incluso psicológicas) existentes entre mujeres y hombres, crece el debate en torno a la capacidad general de las mujeres para formar parte de la primera línea de combate.

Las conclusiones de algunos de tales estudios e investigaciones han llevado a cierto número de países a limitar la presencia de mujeres en la primera línea de fuego (Holanda prohíbe el acceso al Cuerpo de Marines; Turquía, a la categoría de Tropa; Gran Bretaña, también al Cuerpo de Marines y a ciertas unidades de caballería; en Argentina y Brasil, no pueden ingresar en armas combatientes y, en Estados Unidos, en ciertas unidades de combate).

Por el contrario, un numeroso grupo de ejércitos permiten, al menos formalmente, que las mujeres desempeñen funciones en cualquier unidad o puesto, sin restricción legal de ningún tipo; tal es el caso de las fuerzas armadas de España, Alemania, Bélgica, Bulgaria, Canadá, Dinamarca, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hungría, Italia, Luxemburgo, Noruega, Polonia, República Dominicana, Suecia, Suiza, Uruguay y Venezuela.

A caballo entre uno y otro de los dos grupos descritos, tendríamos el caso particular de Bolivia, puesto que, aunque las mujeres bolivianas pueden ingresar en la fuerza terrestre y

desempeñar allí su carrera profesional sin restricciones, quedan excluidas de servir en la marina o en la fuerza aérea, excepto en la ocupación de puestos administrativos¹⁵.

Otro flanco polémico que ha presentado recientemente la plena incorporación de la mujer a las fuerzas armadas y, en particular, en cuanto el acceso a las diferentes marinas de guerra es la habilitación de buques y navíos para su presencia. Especial mención al respecto merece el caso particular de los submarinos. Tan sólo cuatro países en todo el mundo cuentan con submarinos (convencionales, para más señas) en los que se permita servir a mujeres: el primero en adaptar su flota a esta situación fue Noruega, en 1995¹⁶, país al cual se unieron, algún tiempo después, Australia, Canadá y España.

La cuestión de la presencia femenina en los submarinos se entremezcla, en este caso particular, con los elevados costes que supondría adaptar un espacio tan reducido a las condiciones mínimas necesarias de intimidad e higiene que conllevaría el emplear una tripulación mixta. Ante esta realidad, y constatado lo elevado del coste, cabría considerar, por qué no, la posibilidad de formar tripulaciones de submarinos exclusivamente femeninas (puesto que ya existen tripulaciones exclusivamente masculinas), si bien ningún país operador de submarinos parece haberse planteado esta hipótesis hasta la fecha.

La pregunta que se plantea, a la vista de todo lo considerado es: ¿pueden permitirse los ejércitos prescindir de la mitad de sus potenciales miembros? No parece recomendable, en un ámbito en el que cada país se juega tanto, marginar a prácticamente el cincuenta por ciento de los candidatos por su pertenencia a uno u otros sexos, y así parece que, poco a poco, muchos ejércitos van entendiendo la cuestión.

¹⁵ VV.AA. en *Atlas Comparativo de la Seguridad en América Latina*.

¹⁶ Rebecca Armstrong, "U-34 submarine, Eckernforde 02.05.07", *The Independent* (3 de mayo de 2007).

LA SITUACIÓN ACTUAL

Vista la evolución histórica y las razones por las que dicha evolución se ha desarrollado tan lentamente, cabe realizar en este punto una indicación de la situación actual en algunos de los países europeos y americanos que podemos considerar representativos por diferentes circunstancias.

Europa

Es posible afirmar, casi sin ninguna duda, que las dos guerras mundiales se configuraron como auténticos puntos de partida en este continente a la hora de permitir a las mujeres incorporarse a los ejércitos de los distintos países. La movilización de los efectivos masculinos en ambas contiendas, especialmente durante la segunda, otorgó a las mujeres la posibilidad de desempeñar trabajos que hasta entonces tenían vedados, entre otros, los relacionados con la milicia, más allá del mero papel asistencial de los cuerpos de enfermería. Sin embargo, como hemos comprobado, no todos los países regularon de manera idéntica ni simultánea la incorporación femenina, sino que cada cual obró según criterios propios y sus particulares necesidades. En la actualidad, y en líneas generales, la práctica totalidad de los estados europeos reconocen el derecho de las mujeres a incorporarse a sus ejércitos, y las pocas restricciones que existen se encuentran relacionadas con la prohibición de ocupar ciertos puestos, en principio, por razones organizativas u operativas.

Así, podríamos señalar la existencia de cuatro modelos diferenciados de incorporación e integración en la situación europea actual:

- Por un lado, países en los que no existe ninguna restricción, ni de hecho ni de derecho, a la incorporación de las mujeres a cualesquiera cuerpos, destinos o puestos concretos, siendo así posible hablar de un modelo de plena integración. El ejemplo más ajustado a este perfil lo constituyen España y Noruega, los dos únicos países europeos de la OTAN en los que las mujeres

- pueden desempeñar cualquier puesto, incluidos los de combate, así como embarcar en submarinos.
- Con la salvedad de ese supuesto particular (tripulaciones de submarinos), la práctica totalidad de los países OTAN europeos permiten a sus mujeres solicitar y ocupar cualesquiera destinos tácticos u operativos. Tal sería el caso de Alemania, Francia, Italia, Portugal, Polonia, Hungría, Rumania, Bulgaria o Bélgica. Fuera del ámbito OTAN, otros países como Finlandia, Suecia o Suiza también incorporan a las mujeres en sus ejércitos sin restricciones, en un modelo de integración avanzado aunque parcialmente incompleto.
 - Por último, y como ya se indicaba anteriormente, los únicos países que mantienen determinadas restricciones a los puestos a ocupar por las mujeres militares son únicamente Holanda, Reino Unido y Turquía. Tales restricciones, merece la pena repetirlo, se encuentran siempre relacionadas con los puestos de combate en primera línea.
 - Un caso particular, y un tanto destacable, lo constituye Rusia. Como ya se ha indicado, durante la II Guerra Mundial, unas 800.000 mujeres sirvieron en las filas del Ejército Rojo combatiendo contra las potencias del Eje. Sin embargo, al acabar la guerra, fueron desmovilizadas y volvieron a sus anteriores empleos fuera de la milicia. No será hasta 1967, en pleno apogeo de la Guerra Fría, cuando el Alto Mando militar “redescubra” las posibilidades de incremento de efectivos que supondría la reincorporación de la mujer a las fuerzas soviéticas¹⁷. No obstante, aún después de este ‘reenganche’ les seguirá vetado el acceso a determinados puestos.

Se puede concluir, por tanto, que la presencia de la mujer en los ejércitos europeos es una realidad más que consolidada, aunque no cabe afirmar tanto respecto de su efectiva integración.

¹⁷ Jennifer G. Mathers, *Women in the Russian Armed Forces: A Marriage of Convenience?*, Minerva: Quarterly Report on Women and the Military, Otoño-Invierno, 2000.

Efectivamente, son escasas las excepciones legales a la regla de permitir a las mujeres militares desempeñar su carrera militar en condiciones de igualdad respecto de los hombres. Sin embargo, aunque las restricciones legales hayan desaparecido, se mantienen ciertas resistencias o barreras de hecho que impiden que podamos afirmar que las mujeres ya han alcanzado la igualdad efectiva en este ámbito, como en tantos otros.

Por su parte, y teniendo en cuenta que en varios países ya existan mujeres militares con empleos de Oficial General (Bulgaria, Francia, Alemania, Bélgica, Holanda, Noruega, Rumania), las mujeres siguen viendo cómo la conciliación de la vida familiar y profesional aún hoy constituye una cierta rémora en su desempeño profesional, razón por la cual muchos países (España, entre ellos) van progresivamente legislando en cuanto a igualdad de oportunidades en este ámbito¹⁸. A todo lo indicado cabe añadir la posible existencia de “techos de cristal” y “suelos pegajosos”, si bien estos extremos son difícilmente comprobables con herramientas de estudio y análisis, por lo que para su detección se hace necesario acudir al testimonio directo de las afectadas, con las dificultades de todo tipo que esto plantea.

A pesar de ello, y constatando que la situación de la mujer en los ejércitos europeos es todavía, si cabe, un tanto mejorable, la visión de conjunto arroja indudablemente un balance positivo de lo logrado en pos de la igualdad de género en el ámbito europeo, en un campo como el militar, el cual, no lo olvidemos, ha permanecido secularmente prohibido para las mujeres. Así, y a pesar de producirse la incorporación en diferentes momentos que distan hasta siete décadas entre ellos, y de que la integración se ha llevado a cabo empleando ritmos e instrumentos diferentes, finalmente se ha logrado confluir en un cierto punto de homogeneidad de la situación de la mujer militar en los diversos países europeos, sin consideración en cuanto a su condición de miembros de la OTAN, su procedencia del

¹⁸ En España, consúltense la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, en particular sus artículos 65 y 66, y la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas.

extinto bloque comunista o su declarada neutralidad en los conflictos bélicos.

América

La situación en el continente americano dista mucho de la homogeneidad que cabe predicar de Europa. Por un lado, un reducido grupo de sólo tres países, Estados Unidos, México y Canadá, incorporaron a las mujeres en épocas tempranas (años treinta y cuarenta del siglo pasado), mientras que, por su parte, buena parte de Latinoamérica no hará lo propio hasta los años setenta y ochenta, es decir, casi cinco décadas después.

Esta divergencia temporal se ve asimismo acompañada de una notable dispersión en cuanto a la posible carrera profesional a desempeñar por las mujeres en los ejércitos americanos. Si en Europa existen tres grupos y un caso particular bien diferenciados, en América se constata la existencia de todo un abanico de posibilidades:

- Del mismo modo que España y Noruega respecto de Europa, Canadá se erige como la referencia en cuanto a la igualdad de género en las fuerzas armadas en el continente americano. En este país, las mujeres no ven restringidas sus posibilidades profesionales, pudiendo ocupar cualesquiera destinos, tripulaciones de submarinos incluidas.
- Un puesto por debajo en esta particular escala de igualdad lo ocupa uno de los países pioneros del mundo en impulsar, con medidas específicas, la integración de la mujer en sus fuerzas armadas: Estados Unidos. Si bien las mujeres militares estadounidenses pueden acceder a todos los cuerpos y empleos militares, no ocurre lo mismo en cuanto a su adscripción a unidades de choque, puesto que normalmente se las aparta de los destinos en las fuerzas terrestres que impliquen combate cuerpo a cuerpo con el enemigo.
- Existe, asimismo, un nutrido grupo de países en los que las mujeres pueden acceder a las fuerzas armadas y desempeñar en ellas cualesquiera puestos y alcanzar todos los empleos militares, sin apenas restricciones, si bien algunos de ellos no han facilitado

esta posibilidad sino hasta fechas recientes. Este grupo lo integran El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República dominicana, Uruguay y Venezuela.

- Mención aparte merece, de nuevo, el caso de Bolivia: las mujeres pueden ingresar en la fuerza terrestre y allí desempeñar su carrera profesional sin ninguna restricción, mientras que en la marina y la fuerza aérea tan sólo pueden ocupar puestos administrativos.
- Por último, otros países limitan de algún modo los destinos a ocupar por sus mujeres militares, bien sea prohibiéndoles el acceso a las armas combatientes (Argentina, Brasil o Chile), o impidiéndoles avanzar más allá de un cierto punto en el escalafón de empleos (Colombia y Ecuador).

De este modo, se puede comprobar cómo, al igual que lo ocurrido en Europa, cada estado ha afrontado la cuestión de la incorporación de la mujer al ejército de muy diversas maneras, y en muy distintos momentos en el tiempo. Bien es cierto que, comparativamente, las situaciones actuales en cada país presentan una tendencia similar a la homogeneidad ya señalada para Europa, aunque con mucha más dispersión.

A ello cabe añadir que la evolución de los países latinoamericanos en este ámbito se ha producido con una cierta lentitud. Baste señalar el caso de México, donde, si bien las mujeres forman parte de sus fuerzas armadas desde 1938, aún hoy, setenta años después, se les siguen abriendo puertas que hasta hace poco tenían cerradas¹⁹. En el mismo sentido, valgan los casos de Argentina, Brasil y Colombia, tres potencias de la zona en las que, si bien las mujeres pasaron a formar parte de sus ejércitos hacia finales de los setenta y principios de los ochenta, en la actualidad éstas siguen viendo determinadas e importantes restricciones a su integración.

No debe extrañar, por tanto, que las conclusiones recogidas en el reporte final del Seminario Internacional *“Desafíos y Oportunidades*

¹⁹ De hecho, hasta 2007, su participación en las fuerzas terrestres se reducía prácticamente al campo sanitario.

*en las Operaciones de Paz: La Incorporación de la Mujer*²⁰ indiquen que, a pesar de que “América Latina aporta un 17,18% de las mujeres involucradas en estas operaciones”, “poco se ha avanzado en la región para diagnosticar y debatir sobre la participación de la mujer”. Queda, por tanto, trabajo por hacer respecto a esta cuestión en prácticamente toda Latinoamérica.

CONCLUSIONES

Como se ha podido comprobar, la incorporación e integración de la mujer en los ejércitos de los diversos países es un proceso complejo, peculiar y dilatado en el tiempo. No basta con remover cualesquiera prohibiciones o restricciones legales existentes para poder afirmar que las mujeres acceden a la profesión militar en condiciones de igualdad, sino que es necesario, generalmente, avanzar un paso más. Es el mismo paso que se ha dado en otros ámbitos, el de la igualdad formal a la igualdad material; y dicho avance es asimismo predicable de las fuerzas armadas en tanto en cuanto éstas no son instituciones totalmente herméticas y ajenas a la realidad social que las envuelve. Tal vez, y en determinados contextos histórico-políticos, hayan podido ser algo menos permeables a ciertos fenómenos que implicasen cambios bruscos en su idiosincrasia interna. Pero, como se desprende de un análisis global de tendencias, las fuerzas armadas caminan en la misma dirección que las sociedades a las que sirven y de cuyos ciudadanos, conviene recordarlo, se nutren.

Por tanto, si las demandas sociales giran en torno a una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no es posible pensar en las fuerzas armadas como instituciones petrificadas, inanes y completamente ajenas a ese cambio de lo que podríamos llamar “mentalidad social”. Y ello por varios motivos, el primero de ellos, por la extensión, lenta pero constante, de los derechos de la mujer, extensión que obliga a las instituciones, por reacias al cambio que

²⁰ Celebrado el 11 y 12 de marzo de 2008 en Antigua, Guatemala, organizado por RESDAL.

éstas puedan ser, a permitir que las mujeres desempeñen un papel activo en el seno de las mismas. No es posible, por tanto, pensar en una situación de descompás, en la que una sociedad en la que se extienden los derechos de las mujeres tiene que cargar con el lastre de unas fuerzas armadas que van en sentido contrario.

En segundo lugar, y en íntima relación con la primera razón aludida, cabe hacer referencia a la noción de legitimidad social. Y es que las fuerzas armadas de los países democráticos fundamentan buena parte de su prestigio y aceptación en tanto en cuanto se adhieren a posiciones que sus sociedades les demandan, y trabajan por ellas: seguridad, paz y, también en este caso, igualdad. De ocurrir que las fuerzas armadas fuesen en un sentido opuesto a las de sus sociedades, podrían incurrir en tal falta de legitimidad que cabría el riesgo de que tuvieran lugar graves consecuencias, entre ellas, la generación de desconfianza y desaprobación hacia la propia institución armada.

No obstante lo dicho, no es posible pensar que los cambios que aún son necesarios para hablar de igualdad efectiva en el seno de los ejércitos europeos y americano van a tener lugar de un día para otro. El proceso de adaptación requiere de, entre otros esfuerzos, un aprendizaje por parte de las instituciones, a veces basado en el método de ensayo-error. No puede dejarse a un lado que aún quedan polémicas por pacificar y posiciones que homogeneizar, incluso en el seno de organizaciones tendentes a estandarizar como la OTAN. En último lugar, aunque no por ello menos importante, es asimismo crucial la labor de integración que pueden y deben realizar los propios miembros de las fuerzas armadas, para lo cual no basta una mera posición de tolerancia o indiferencia hacia las mujeres que acceden a las mismas, sino que es altamente necesario y muy recomendable que todos y todas trabajen por y para la integración real. Hombres y mujeres, del último soldado al más condecorado general.

Expuestas estas consideraciones finales, no resta sino concluir este breve estudio con la esperanza de que el fenómeno de la incorporación e integración de la mujer en los ejércitos europeos y americanos siga el camino que un día emprendieron diferentes

mujeres, de diferentes países y en distintos momentos de la historia, persiguiendo quién sabe si un sueño, una meta, una ambición o, cuando menos, una aspiración, que no fue otra que la igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, Rebecca, "U-34 submarine, Eckernforde 02.05.07", *The Independent*, (3 de mayo de 2007).
- Brown, Daniel Patrick, *The Camp Women. The Female Auxiliaries Who Assisted the SS in Running the Nazi Concentration Camp System*, Atglen, Schiffer Publishing Ltd., 2002
- Fernández, Valentina, *Las Militares Españolas. Un Nuevo Grupo Profesional*, Biblioteca Nueva, Madrid, 1997
- Godson, Susan H., *Serving Proudly: A history of Women in the U.S. Navy*, Annapolis, 2001
- Gomáriz, Enrique y García, Ana I., *Género y Seguridad Democrática. Marco conceptual y criterios metodológicos*, Fundación Género y Sociedad, San José, s/d.
- Grimal, Nicholas, *A history of Ancient Egypt*, Oxford, 1994
- Grossman, Dave, *On Killing: The Psychological Cost of Learning to Kill in War and Society*, Little, Brown and Company, Boston, 1995
- Leon, Vicki, *Uppity Women of Ancient Times*, Publishers Group West, 1995
- Mathers, Jennifer G., *Women in the Russian Armed Forces: A Marriage of Convenience?*, Minerva: Quarterly Report on Women and the Military, Otoño-Invierno, 2000
- Reporte final del Seminario Internacional "Desafíos y Oportunidades en las Operaciones de Paz: La Incorporación de la Mujer", 11 y 12 de marzo de 2008, Antigua, Guatemala, organizado por RESDAL
- Salmonson, Jessica Amanda, *The Encyclopedia of Amazons: Women Warriors from Antiquity to the Modern Era*. Paragon House, Nueva York, 1991
- Sakaida, Henry y Hook, Christa, *Heroines of the Soviet Union 1941-45*, Osprey Publishing, 2003
- S/d, "Badges of Rank in the ATS", *The Times* (30 de septiembre de 1939)

VV.AA., *Atlas Comparativo de la Seguridad en América Latina*, RESDAL, Buenos Aires, 2005

VV.AA., *Atlas Comparativo de la Seguridad en América Latina*, RESDAL, Buenos Aires, 2007

ANEXO

DISPOSICIONES NORMATIVAS DE INTERÉS:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas.

CONSULTA DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET:

- Página oficial del *Defense Department Advisory Committee on Women in the Services* (DACOWITS):
<http://www.dtic.mil/dacowits/index.html>
- Página oficial del *Committee of Women in NATO Forces* (CWINF):
http://www.nato.int/issues/women_nato/history.html

Los estudios previos a la incorporación de la mujer

Carlos Gil Muñoz
Coronel de Infantería
Psicólogo

ANTECEDENTES

La plena integración de la mujer en las FAS ha estado legislada por Leyes y Reales Decretos desde el año 1988 hasta el 2000, en el que establece la incorporación a todos los Cuerpos y Escalas de los tres Ejércitos, regulando que en aquellos destinos en los que se exija especial aptitud física o intelectual, deberán las mujeres, como los hombres, reunir las condiciones necesarias. Con ello, la incorporación de la mujer a las FAS se puede considerar completa.

El panorama organizativo militar en el que inician los estudios y las consultas sobre la mujer en las FAS era un tanto convulso. Por ejemplo, con la previsible y próxima caída del Muro de Berlín, la existencia de grandes ejércitos se veía muy cuestionada por su aparente inutilidad y elevado coste.

A partir del año 1984, las opiniones y actitudes sobre el Servicio Militar Obligatorio pasaban por un momento de acritud

creciente. Los Objetores de Conciencia se multiplicaban con numerosas manifestaciones y sentadas en contra de la obligatoriedad y de los ejércitos, el Voluntariado disminuía hasta tal punto que hubo que eliminar unidades, etc.

La paulatina reducción de efectivos, con los celebrados "exceso de Cupo" en el Sorteo de Quintos y otras políticas de reducción de personal, similares a las efectuadas en los países de nuestro entorno, no parecía el momento más adecuado para la incorporación de la mujer a un ejército que se pretendía más reducido, y que se quería profesional a todos los niveles.

El otro frente lo lideraban determinadas asociaciones feministas con la pretensión, entre otras, de que la mujer se incorporara obligatoriamente a los ejércitos, incluso como combatientes, en el sentido más violento del concepto, cuando modernamente en caso de conflicto bélico toda persona con uniforme militar, vaya o no armada, es un combatiente y no sólo los de la primera línea.

Es justo citar que había asociaciones femeninas, más moderadas, que pretendían la incorporación de la mujer a todos los grados, escalas y Cuerpos, con un claro sentido de igualdad de oportunidades y de responsabilidad, rechazando cualquier tipo de exclusión.

En otros países, la cuestión se planteaba si deberían existir unidades mixtas o femeninas y masculinas, en la obtención de igual rango que los hombres o si la formación debería ser diferenciada.

En este contexto, el Ministerio de Defensa optó por hacer una encuesta nacional sobre la opinión de los españoles a la incorporación de la mujer con un amplio espectro de opiniones.

ENCUESTA**Ficha técnica**

Ámbito: Nacional, incluidas las Comunidades insulares. Se excluyen las ciudades autónomas Ceuta y Melilla.

Universo: Población española de ambos sexos de más de 18 años.

Tamaño: 2.500 entrevistas.

Afijación: Proporcional.

Puntos de muestreo: 148 municipios y 46 provincias.

Procedimientos de muestreo: Polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) de forma aleatoria proporcional, y la selección de las unidades últimas por rutas aleatorias y cuotas de sexo y edad. Los estratos se han formado por el cruce de las 17 Comunidades autonómicas con el tamaño del hábitat, dividido éste en siete categorías: menos de 2.000 habitantes; de 2.001 a 10.000, de 10.001 a 50.000; de 50.001 a 100.000; de 100.001 a 400.000; de 400.001 a 1.000.000; más de 1.000.000 de habitantes.

Error muestral: Para un nivel de confianza del 95,5 por 100 (2 sigmas) y $P=Q$, el error es de ± 2 para el conjunto de la muestra.

Trabajo de campo: Se realizó por el CIS, de 11 al 15 de diciembre de 1987.

Cuestionario: Elaborado por la Unidad de Estudios Sociales de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.

Análisis: La misma unidad.

Objetivos

La incorporación de la mujer a las FAS hay que centrarla en la aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el desarrollo del precepto Constitucional de la no discriminación por razones del sexo y en la progresiva homologación con otros ejércitos.

La encuesta que se analiza, realizada con una muestra de la población general, pretende conocer la opinión sobre distintos aspectos de la integración de la mujer en un sector de la actividad social que hasta ahora le estaba vedado.

El estudio de la problemática de la mujer en los ejércitos de nuestro entorno y algunos datos de esta encuesta han cristalizado en el Decreto-Ley 1/1988 que regula el acceso de la mujer como Profesional a determinados Cuerpos de las FAS y su próxima incorporación a los demás cuerpos de los tres Ejércitos y el acceso a todos los rangos y categorías.

Agregación de respuestas

Aunque la desagregación de las respuestas permite aumentar el grado de discriminación de las evaluaciones, se ha optado, no obstante, por efectuar algunas agregaciones que permitan conocer fácilmente la aceptación o el rechazo hacia las actitudes incluidas en algunas preguntas. Así, por ejemplo, en una pregunta se pidió, a los encuestados que manifestaran su grado de acuerdo-desacuerdo con la incorporación de la mujer a las FAS en función de cinco respuestas alternativas: *muy a favor*, *a favor*, *indiferente*, *en contra*, *muy en contra*. En el presente trabajo, se han agregado las categorías *muy a favor* y *a favor*, y por otra parte *en contra* y *muy en contra*, de modo que el resultado final en la tabulación recogería: *a favor*, *indiferente*, y *en contra* como tres alternativas de opinión. Asimismo, el *no sabe* y *no contesta* han sido también agregados en una sola categoría de NS/NC.

El trabajo ha sido elaborado a partir de los números relativos de modo que fuera posible efectuar comparaciones. Estos porcentajes se han calculado en la dirección de las variables dependientes a

explicar (opiniones) de manera que pudieran hacerse comparaciones entre los distintos segmentos de la población.

Datos de opinión. Se han considerado las siguientes variables independientes:

- Sexo.
- Edad.
- Niveles de Estudios.
- Actividad laboral.
- Tamaño de Hábitat
- Práctica religiosa.
- Ideología política.

ÁREAS DEL TRABAJO

La encuesta da respuesta a tres temáticas generales:

- A) Opinión sobre la incorporación de la mujer.
- B) Incidencia de la incorporación en la Institución.
- C) Interés de la mujer por su incorporación a las FAS.

En cada una de estas áreas, se han agrupado y analizado las diversas preguntas relativas a estos temas, cruzándose con las características socioeconómicas y culturales.

A) OPINIÓN SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FAS.

La primera área recoge las opiniones favorables o desfavorables de la población española, tanto desde el punto de vista general como en los siguientes aspectos:

1. Incorporación en general y si ésta ha de ser como profesional u obligatoria.

2. Incorporación a los distintos Ejércitos, Cuerpos, destinos y empleos o grados.
3. Condiciones de accesos y formación militar.

1. *Incorporación de la mujer a las FAS en sus distintas modalidades*

- a) *Incorporación en general*

En términos generales, el porcentaje de los individuos de la población que están a favor o en contra de la incorporación es muy semejante: el 39 por 100 y el 37 por 100 respectivamente (hay que tener en cuenta el margen de error ± 2 con el que se trabaja, lo que supone en la práctica el igualar ambos porcentajes). El 19 por 100 se muestran «indiferentes» y el 5 por 100 no sabe o no contesta.

Si relacionamos estos datos con los resultados de otra pregunta vemos que la mitad de la población opina que «siempre habrá profesiones como la militar en la que las mujeres nunca podrán participar en las mismas condiciones que los hombres», y que «la mujer tiene los mismos derechos que los hombres, y por ello debe de contribuir a la defensa de España de la misma manera que hoy lo hacen los hombres» es decir, uno de cada dos españoles reconoce el derecho e igualdad entre hombres y mujeres en la defensa de España, acepta su incorporación a las Fuerzas Armadas y admite unas ciertas limitaciones en esa participación.

- a-1) *Actitudes desfavorables*

Según las variables que se han considerado, resulta que los segmentos de la población que de un modo mayoritario se muestran en contra de la incorporación de la mujer son:

- *Los individuos con menor nivel cultural* (por debajo de primarios) y *los mayores de 51 años* opinan en un 53 por 100 desfavorablemente.
- *Las amas de casa*: el 43 por 100 se muestra en contra de la incorporación.

- *Los habitantes de poblaciones inferiores a 10.000 individuos:* el 43 por 100 se muestran en contra, el 33 por 100 a favor y el 19 por 100 indiferente.
- *Los individuos de frecuente práctica religiosa:* 45 por 100.
- *Los de derecha - extrema derecha:* el 52 por 100.

a-2) *Actitudes favorables*

Los segmentos de la población que de un modo mayoritario se muestran a favor de la incorporación de la mujer son:

- *Los individuos que tienen bachillerato o similar (no se incluye los que además tienen estudios superiores):* El 54 por 100 se muestran a favor, el 24 por 100 en contra y el 19 por 100 indiferente.
- *Los menores de 40 años, los parados, los estudiantes y los habitantes de poblaciones superiores al millón de individuos.*
- *Los de poca religiosidad y los de ideología izquierda - extrema izquierda opinan a favor en un porcentaje del 45 por 100.*

El resto de los sectores de la población mantienen un equilibrio entre la opinión favorable y desfavorable. En definitiva, existe una tendencia en la opinión en el sentido de que *a menor nivel educacional, mayor edad y orientación ideológica más a la derecha, la opinión se decanta hacia posiciones más desfavorables.*

b) *Incorporación como profesional*

El equilibrio entre los criterios favorables y desfavorables, se manifiesta también en el conjunto de la población, si de lo que se trata es de la incorporación como «profesional» de la mujer.

En este caso, la opinión de distintos segmentos mantienen un comportamiento distinto respecto a la incorporación en general de la mujer a las Fuerzas Armadas. Estas diferencias proceden de los que se manifestaron «indiferentes» en la pregunta anterior que han tomado partido en las opciones favorables, desfavorables o NS/NC en la incorporación como profesional. Así por ejemplo, los «indiferentes» de los segmentos «universitario, extrema izquierda y estudiantes» se

reorientan en esta nueva pregunta preferentemente hacia un criterio favorable. Sin embargo, los jubilados, lo hacen preferentemente hacia un criterio desfavorable y los parados hacia el NS/NC. El resto de los segmentos distribuyen su anterior opinión «indiferente» en partes muy semejantes hacia el criterio favorable, desfavorable y NS/NC.

La idea de la «indiferencia» tiene distinta significación, dependiendo de qué sector de la población provenga. Pudiera ser que para el estudiante el «indiferente» se asemejara algo al «me da igual» o lo que es lo mismo «si aceptaran a la mujer en las FAS, yo no lo vería mal».

Pudiera ser que en el esquema ideológico del universitario la opinión «a favor» o «en contra» de la incorporación de la mujer a las FAS ocupa un lugar periférico. Ello hace que este segmento recoja el porcentaje más alto de indiferentes, uno de cada cuatro entrevistados (24 por 100). Sin embargo, en otro esquema ideológico distinto, propio de las personas mayores de 60 años y/o sin ni siquiera estudios primarios, el hecho de que la mujer ingrese en las FAS ocupa un lugar central. Por ello, ambos sectores recogen un menor porcentaje de indiferentes (14 por 100 y 15 por 100).

c) *Incorporación con carácter obligatorio*

El panorama cambia radicalmente si lo que se considera es la entrada de la mujer en las FAS con carácter obligatorio (P. 9) en donde todos los grupos de modo mayoritario opinan en contra de este modo de incorporación (26 por 100 a favor y 67 por 100 en contra) destacándose los jubilados (77 por 100), los mayores de 60 años (77 por 100) y los de derechas (78 por 100).

En cuanto a la variable sexo no se observan diferencias significativas de criterios entre hombres y mujeres en las cuestiones anteriormente tratadas, como tampoco en la variable religiosidad e ideología.

2. Incorporación a los distintos Ejércitos, Cuerpos, grados y destinos

a) *Sobre la posible pertenencia a los tres Ejércitos*

El Ejército de Tierra es el que cuenta con mayor apoyo por parte de la población como receptor de mujeres en sus filas. *El 53 por 100 de los encuestados se muestra a favor y el 34 por 100 en contra. Sin embargo, respecto de la Armada la población se divide casi en partes iguales (el 46 por 100 opina a favor y el 41 por 100 en contra). En cuanto al Ejército del Aire, la preferencia se sitúa en una posición intermedia con un 48 por 100 a favor y un 39 por 100 en contra.*

Como resumen a estos resultados se podría decir que las diferencias de aceptación para cada Ejército son similares. El ligero aumento en la preferencia por el Ejército de Tierra puede tener el origen en que al ser mayor y tener más unidades dispersas por el territorio nacional, es más conocido en sus actividades, teniendo la población una idea más localizada sobre las tareas del Ejército del Aire y de la Armadas.

b) Sobre los Cuerpos y Unidades especiales femeninas

La mayoría de la población (51 por 100) opina que se deberían crear Cuerpos especiales para las mujeres y sólo el 32 por 100 cree que la mujer debería integrarse en los actuales. *Los de ideología derecha – extrema derecha, prefieren la creación de nuevos Cuerpos en un 63 por 100.*

En cuanto al tipo de unidades también la mayoría (56 por 100) opina que la mujer debería acceder exclusivamente a unidades de apoyo en tanto que sólo el 29 por 100 piensa que todas las unidades son buenas para recibir a la mujer. Los de frecuente religiosidad y los de ideología de derechas, prefieren las unidades de apoyo en un 65 por 100.

Ciertas funciones (como operadoras de radio, computadora, radar, etc.) en unidades de combate están bien vistas para ser ocupadas por mujeres por el 47 por 100 de la población frente al 37 por 100 que se manifiesta en contra. Esta aparente contradicción con la pregunta anterior puede significar el escaso conocimiento por parte de la población respecto a qué se considera una unidad de combate y de cómo se configura y organiza.

En definitiva, son partidarios de mayor igualdad de funciones, sobre todo las personas con mayor nivel de estudios y/o las personas menores de 40 años.

Por otra parte, las variables independientes que más discriminan, son con diferencia, el nivel educativo y la edad, y la que menos, es la mayor o menor práctica religiosa.

c) Acceso a todos los grados

Si de lo que se trata es de la incorporación a la estructura jerárquica hasta el grado de General o Almirante tanto la población en general como todos los sectores poblacionales a excepción de los de extrema derecha opinan que la mujer ha de acceder a todos los empleos existentes en los Ejércitos siendo los estudiantes con el 82 por 100 los que en mayor grado lo apoyan.

Es significativa la correlación entre esta opinión y la variable nivel educativo, en el sentido de que en la medida que aumenta el nivel de estudios, se obtiene mayor porcentaje de opinión favorable hasta el punto de que los que poseen estudios superiores doblan en porcentaje a los que no poseen estudios (81 por 100 y 44 por 100). La ideología influye también en un gradiente que va de un máximo apoyo en la izquierda (75 por 100) a un menor del 52 por 100 en la derecha.

Por último hay que indicar que no existen diferencias significativas entre hombres respecto a esta área de opinión.

3. *Condiciones para el acceso y formación de las mujeres en las Fuerzas Armadas*

a) *Condiciones de acceso a la profesión militar*

La mitad de la población encuestada cree que las condiciones que han de exigirse a la mujer para ingresar en las Fuerzas Armadas deben ser las mismas que se exigen a los hombres, frente a los que piensan (36 por 100) que han de ser diferente.

La opinión favorable a las mismas condiciones de acceso, crece en función directa del nivel educativo y en función inversa a la edad del individuo. De este modo se manifiesta el 51 por 100 de la población que sólo posee estudios primarios, el 61 por 100 de los bachilleres y el 64 por 100 de los que tiene estudios superiores. Como así opinan el 29

por 100 de los mayores de 60 años, el 47 por 100 de los que tienen entre 41 y 60 años y el 62 por 100 de los que tienen menos de 40 años.

b) *Formación especial y diferente a la de los hombres*

No existe un criterio claramente definido en esta cuestión pues el 44 por 100 está en contra de una formación especial para las mujeres y el 40 por 100 está a favor. Segmentando la población y tomando los porcentajes más significativos destacamos:

	A favor	En contra	Indif.	NS/NC
18/40 años	38%	52%	7%	3%
Mayores de 41 años	44%	36%	5%	15%
Bachiller y superior	35%	57%	2%	6%
Menos de 100.000 habit.	33%	51%	3%	12%
Más de 100.000 habit.	39%	47%	2%	10%

La similitud de los porcentajes a favor y en contra, no permite sacar conclusiones, solamente se podría destacar que los de ideología de derechas muestran una opinión más paternalista, ofreciendo porcentajes más altos (52 por 100) a favor de una formación militar especial para la mujer.

c) *Formación militar femenina en las academias actuales o en otras sólo para mujeres*

Si consideramos el tipo de Academia militar, en la que deben formarse, un 46 por 100 opina que deberían ser exclusivamente femeninas y un 39 por 100 que podría hacerse en las actuales.

Las opiniones de los varones y de las mujeres no se diferencian significativamente. Así, los varones opinan que un 48 por 100 deberían ser Academias femeninas y un 44 por 100 de mujeres opinan lo mismo.

En relación con la variable *edad* las mayores diferencias son:

- De 18 años a 40 años: Academias actuales, 54 por 100; Academias femeninas, 37 por 100.

- Mayores de 40 años: Academias actuales, 27 por 100; Academias femeninas, 55 por 100.
- En relación con el nivel de *estudios* también hay diferencias significativas:
- *Menos que primarios*: Academias actuales, 30 por 100; Academias femeninas, 57 por 100.
- *Bachiller y superiores*: Academias actuales, 59 por 100; Academias femeninas, 30 por 100.

En cuanto a la variable *hábitat* presenta una tendencia de menor a mayor en cuanto al número de habitantes en la opinión favorable a la formación en academias actuales. Destacan:

- *Menos de 100.000 habitantes*: Academias actuales, 30 por 100; Academias femeninas, 57 por 100.
- *Más de 100.000 habitantes*: Academias actuales, 50 por 100; Academias femeninas, 38 por 100.

B) INCIDENCIA DE LA INCORPORACIÓN SOBRE LA INSTITUCIÓN

La segunda área trata sobre las expectativas de los españoles ante la incidencia que en la Institución Militar tendría la incorporación de la mujer considerando distintos aspectos:

1. Capacidad defensiva, eficacia militar, organización y disciplina militar.
2. Ejercicio del mando de la mujer dentro de la estructura militar.
3. Aceptación de los hombres de las FAS a la incorporación de la mujer.
4. Aportación a los valores tradicionales militares por parte de la mujer.
5. Condiciones de vida y convivencia en los cuarteles.

1. *Expectativas sobre diversos aspectos organizativos*

a) *Respecto a la capacidad defensiva y la eficacia militar*

La mayoría de la población española (43 por 100) opina que la eficacia de las FAS no mejorará con la incorporación de la mujer y sólo uno de cada cuatro individuos (27 por 100) cree lo contrario.

Estos datos quizás justifiquen que también sólo uno de cada cuatro individuos (27 por 100) confíe en que la capacidad defensiva del país mejore con la incorporación. La mayoría de los españoles (55 por 100) piensa que ésta no mejorará.

No obstante, desde esta visión segmentada de la población se observan tendencias en la opinión, en el sentido de que a mayor nivel de estudios, menor edad y orientación ideológica más a la izquierda, más elevado es el porcentaje en la confianza respecto a que la defensa y la eficacia militar mejoren si la mujer forma parte de las FAS aun cuando en todos los segmentos, represente siempre una opción minoritaria.

En cuanto a la variable *sexo*, existe una diferencia entre hombres y mujeres en la visión positiva de estas cuestiones: los hombres mantienen una visión negativa considerablemente mayor que las mujeres. Así, el 52 por 100 de los varones no confían en que la eficacia militar mejore, en tanto que las mujeres opinan de este modo en un 34 por 100. Por otra parte, el 61 por 100 de los hombres no creen que la defensa mejore, mientras que en las mujeres este porcentaje se sitúa en un 49 por 100.

b) *Respecto a la organización y disciplina militar*

La mayoría de los españoles (44 por 100) piensa que la organización de la FAS ni mejorará ni empeorará con la mujer, sino que permanecerá igual. Uno de cada cinco individuos encuestados (20 por 100) opina que mejoraría, y algo menos (17 por 100) cree que empeoraría.

Estos datos vienen a coincidir básicamente con un tema que, en principio, podría ser motivo de discrepancias entre la población: el de la disciplina en los Ejércitos. Según los datos obtenidos, la disciplina militar no se verá deteriorada con la incorporación de la mujer para el 51 por 100 de los españoles; el 45 por 100 opina que tampoco mejoraría y el 50 por 100 cree que simplemente cambiaría. En resumen, *la posición mayoritaria de los españoles es la de que la disciplina ni mejoraría ni empeoraría, simplemente se modificaría.*

2. Calidad del mando de la mujer

a) Respecto al desempeño de la autoridad

Al no hacer previamente la distinción entre mando operativo (en contacto directo con la tropa) y el mando de gestión (desde un despacho), los resultados, al parecer, se refieren al mando operativo.

La mitad de la población (52 por 100), considera que la mujer sabría ejercer la autoridad en puestos de mando dentro de la FAS «igual» que los hombres. Sólo un 12 por 100 opina que la ejercería «mejor» y el 21 por 100 que «peor». Esto se corresponde con el hecho de que también el 56 por 100 de la población manifiesta que las mujeres desempeñarían las misiones de mando con la misma capacidad que el hombre, el 10 por 100 opina que «mejor» y el 21 por 100 que «peor».

Todos los segmentos considerados en las diferentes variables coinciden con la población general en mostrar porcentajes bajos respecto a que la mujer ejercería la «autoridad» y «desempeñaría las misiones de mando» mejor que el hombre. Sin embargo, se observa que cuanto mayor es el nivel educativo del encuestado, el porcentaje de individuos que creen que ambas cuestiones se desempeñaría «peor que el hombre» es más bajo.

También, cuanto mayor es el nivel educativo mayor porcentaje de individuos creen que ambas cuestiones se desempeñaría «igual que el hombre». Así, por ejemplo, los individuos que tienen menos de estudios primarios opina en un 34 por 100 que la mujer ejercería la autoridad «peor que el hombre» y el 33 por 100 «igual», en tanto que los sujetos que poseen estudios

superiores optan por el criterio «peor» en un 15 por 100 y por el «igual» en un 65 por 100.

Con la edad y la ideología de los encuestados ocurre de igual modo, aumentando en el criterio «peor» y disminuyendo en el criterio «igual» en la medida en que la edad del individuo es mayor, y/o su ideología se acerca más a la derecha, con una diferencia entre valores mínimos y máximos de entre 15 y 20 puntos porcentuales.

b) *Aceptación del mando por los subordinados*

Los datos anteriores concuerdan poco en sus porcentajes con la opinión de la mayoría de los encuestados en lo que concierne a cuál sería la aceptación del mando de las mujeres por los hombres subordinados a ellas, en donde el 69 por 100 cree que ésta sería «poca o ninguna» y sólo uno de cada cinco (20 por 100) opina que sería «mucho o bastante». *Puede deducirse, pues, que para la mayoría de la población, aunque no existe diferencia en la calidad del mando entre hombres y mujeres, la aceptación del mando de la mujer por los subordinados será escasa.*

La opinión, segmentando a la población en función de las distintas variables sociodemográficas, no es diferente en su configuración a la de la población general.

3. *Aceptación de los hombres de las FAS a la incorporación de la mujer*

El 44 por 100 de los encuestados manifiestan que la mujer sería mal aceptada por sus compañeros en las FAS. Con el porcentaje algo inferior del 40 por 100 se posicionan los que opinan lo contrario (en la práctica, teniendo en cuenta el margen de error ± 2 con que se trabaja, ambos porcentajes pueden igualarse).

Para la mayoría de la población, las relaciones serían buenas con sus superiores (50 por 100), con los inferiores (47 por 100) y con los de igual categoría (51 por 100). Sólo serían malas para el 9 por 100 (superiores), 12 por 100 (inferiores) y 7 por 100 (iguales). Serían regulares para el 22 por 100 (superiores), 22 por 100 (inferiores) y 23 por 100 (iguales).

4. *Aportación de la mujer a los valores militares*

Se propuso a los encuestados que evaluaran la aportación de la mujer a los siguientes valores considerados importantes por los militares: *obediencia, disciplina, valentía, honradez, sacrificio, responsabilidad, lealtad, capacidad de mando, iniciativa y equilibrio*, con arreglo a los siguientes criterios: «más que los hombres», «menos que los hombres» e «igual que los hombres».

Pues bien, la opinión mayoritaria de la población se sitúa en el criterio «la mujer hace una aportación igual que el hombre», en todos los valores propuestos con porcentajes que oscilan entre el 43 por 100 y el 58 por 100. A continuación, se hace un análisis detallado de los resultados en algunos valores.

La tendencia general es que los jóvenes con estudios, que viven en núcleos urbanos de más de 100.000 habitantes, con escasa práctica religiosa y con ideología de izquierdas, valoraba en mayor medida la aportación de la mujer a estos valores.

Obediencia y disciplina son los valores con opiniones similares, en los que el 47 por 100 opina que las mujeres los tendrían en igual grado que los hombres (18 por 100 que «más» y 19 por 100 que «menos»).

Valentía es otro valor en el que la población general opina que las mujeres la poseen igual que el hombre (41 por 100), más (9 por 100) y menos (33 por 100).

Honradez y lealtad son valores con menos porcentaje medio que oscilan entre el 58 por 100 que opina que «igual que los hombres», al 14 por 100 que distribuye entre el «más o el menos». Por sectores, se confirman estos porcentajes sin diferencias significativas.

Sacrificio es un valor en el que uno de cada tres encuestados opina que la mujer tiene «más» que el hombre, y uno de cada dos opina que «igual».

Capacidad de mando. Sobre este valor, relacionado con otras preguntas anteriores, la población general opina en un 44 por 100 que es «igual a la del hombre», un 28 por 100 «que es menos» y un 13 por 100 «que es mayor».

En los demás valores, *iniciativa, equilibrio, lealtad y responsabilidad*, existe la misma tendencia que en los valores descritos, es decir, las mujeres tienden a valorarlos mejor que el hombre; a menor edad los porcentajes de igualdad aumentan; a mayores estudios, mayor valoración. En cuanto a la actividad laboral de los encuestados no existen diferencias de apreciación de los valores, en cambio, en el hábitat la tendencia es a considerar más a la mujer en proporción al número de habitantes, mejor consideración.

5. *Condiciones de vida en los cuarteles ante la incorporación*

Sólo el 7 por 100 de los individuos encuestados opinan que los cuarteles reúnen las condiciones para la convivencia entre hombres y mujeres, el 71 por 100 cree lo contrario y un 22 por 100 no sabe o no contesta.

No existen diferencias significativas entre los diversos segmentos de la población en ninguna de las variables sociodemográficas consideradas, debiendo resaltarse el alto porcentaje de NS/NC de los que tienen como actividad sus labores (34 por 100) o son mayores de 60 años (31 por 100), lo cual parece lógico si se tiene en cuenta que el primer grupo al ser fundamentalmente mujeres no han vivido nunca en un cuartel y el segundo grupo lo hizo hace muchos años.

Esto se corresponde con el hecho de que *el 65 por 100 de la población piensa que la convivencia en los cuarteles y unidades navales generará muchos y bastantes problemas* y sólo el 25 por 100 opina lo contrario (P. 16).

Esta opinión es más crítica en los individuos que viven en núcleos de menos de 10.000 habitantes, en los jubilados, en los que tienen menos que estudios primarios y en los que tienen más de 50 años para los cuales su apreciación de *muchos o bastantes* problemas se

estima en el 72 por 100 hasta llegar al 79 por 100 en los de derecha - extrema derecha.

C) INTERÉS DE LA MUJER POR SU INCORPORACIÓN A LAS FAS

Por último, la tercera área recoge las expectativas que la población española tiene sobre el interés que la mujer mostrará ante la posibilidad de su incorporación a las FAS.

1. Incorporación voluntaria

La población, en su mayor parte (50 por 100) no cree que se incorporarían, de poder hacerlo, muchas mujeres como profesionales a las Fuerzas Armadas y sólo el 33 por 100 opina lo contrario.

2. Incorporación obligatoria

Si de lo que se trata es del servicio militar obligatorio, el porcentaje de los que creen que la mujer no aceptaría esta modalidad de incorporación es aún mayor (68 por 100), mientras que escasamente el 19 por 100 opina que sí habría una aceptación por parte de la mujer.

Esta proporción se modifica si consideramos el sexo de los encuestados: el 55 por 100 de los varones piensan que la mujer no se incorporaría como profesional mientras que el 29 por 100 opina lo contrario; en tanto que la mujer opina negativamente respecto a esta misma cuestión en un 46 por 100 y positivamente en un 37 por 100.

Por otra parte, un menor de porcentaje de varones (16 por 100) cree que la mujer aceptaría la incorporación obligatoria en tanto que las mujeres creen esto mismo en un 21 por 100. El 71 por 100 de los varones y el 66 por 100 de las mujeres creen que el servicio obligatorio para la mujer no sería aceptado.

Según la variable *edad*, los más jóvenes mantienen una tendencia hacia el rechazo, en las dos cuestiones tratadas, sobre la obligatoriedad y el interés de la mujer por incorporarse a las FAS.

Respecto a la ideología en el caso de la incorporación obligatoria el valor máximo de pesimismo lo da la derecha (79 por 100) y el más bajo, paradójicamente, la extrema derecha.

El hábitat y la actividad laboral no influyen en la opinión.

CONCLUSIONES

La diferencia de opinión sobre los diversos aspectos de la incorporación de la mujer a las FAS está claramente determinada por el nivel de estudios y la edad del individuo, de modo, que en general, se mantiene una tendencia hacia los posicionamientos de criterio más favorables a esta incorporación en la medida en que la edad del individuo es menor y sus estudios más altos.

A la vista de los resultados se podría hacer una consideración: los jóvenes, que en su mayoría han compartido su enseñanza con las chicas en colegios mixtos, son más optimistas respecto a las posibilidades de la integración y también más exigentes en la igualdad de las condiciones de acceso. Por el contrario, los mayores de 50 años, habitantes de núcleos rurales y con pocos estudios, aún admitiendo la incorporación en porcentajes similares, muestran lo que podríamos llamar un cierto proteccionismo o paternalismo hacia la mujer en el ámbito militar.

Las opiniones tanto a favor como en contra de las distintas cuestiones, oscilan entre el 40-60 por 100. Solamente la obligatoriedad del servicio militar para la mujer hay un claro rechazo que alcanza el 75 por 100.

En algunos datos se consideran además de los resultados por segmentos los de la población general.

Por lo que respecta a la variable «sexo» no se observan diferencias significativas entre la opinión de los hombres y la de las mujeres en todas las áreas de opinión.

El NS/NC muestra porcentajes elevados en casi todas las cuestiones para los segmentos de la población que no llegan a tener terminados los estudios primarios, que tienen como actividad laboral sus labores o son jubilados y el formado por los mayores de 60 años.

La opinión de la población española sobre la entrada de la mujer en las FAS en general, se divide casi por igual entre los que se manifiestan a favor y en contra de la incorporación, existiendo además un sector importante de la opinión (1 de cada 5 individuos) que se muestra indiferente.

Del mismo modo la opinión también se encuentra dividida en partes iguales respecto al ingreso de la mujer como militar profesional. Sin embargo mayoritariamente opina que ésta debería hacerse en Cuerpos especiales femeninos.

Sólo tendrían que ir a unidades de apoyo, aun cuando ciertas funciones, como operador de radar, operador de transmisiones, etc. realizadas por la mujer en unidades de combate, son bien vistas por la mayor parte de la población.

No ocurre así cuando lo que se considera es la incorporación con carácter obligatorio, cuestión donde la mayoría de la opinión se decanta hacia un criterio desfavorable.

Es el Ejército de Tierra el que mayor apoyo cuenta como receptor de mujeres en sus filas, siendo la Armada el menos apoyado, aunque los porcentajes para cada Ejército son similares.

En cuanto a la formación militar de la mujer, ésta debería ser la misma que la que reciben los hombres, sin embargo las profesionales deberían formarse, a juicio de la mayoría de la población, en academias femeninas.

Para la mayor parte de la población la organización y eficacia de las Fuerzas Armadas no mejorará con el ingreso de la mujer en sus filas; no obstante tampoco empeorará, como tampoco empeorará la disciplina. Los encuestados no esperan, por otra parte (y puede ser

una consecuencia de lo anterior) que la capacidad defensiva en nuestro país mejore con la incorporación.

La mujer, a juicio de la mayoría de la población, hará una aportación igual que la que hacen los hombres a los valores considerados importantes por los militares. Sin embargo, parece ser que es la *valentía* la que en menor proporción aportaría la mujer, siendo el *sacrificio* en el que tendría la mayor aportación.

La opinión se encuentra dividida casi por igual, entre los que creen que la mujer sería bien aceptada por sus compañeros en las FAS y los que opinan lo contrario.

La población no espera que haya muchas mujeres que se incorporen como profesionales y opinan, en su gran mayoría, que éstas rechazarían el servicio militar obligatorio.

Por último, hay que decir que el 65 por 100 de los encuestados han oído hablar del proyecto del Gobierno sobre la incorporación de la mujer y un 34 por 100 no tienen noticias de esta cuestión. Es significativa la diferencia entre hombres y mujeres en este aspecto. Así, el 58 por 100 de las mujeres tienen conocimiento del proyecto, en tanto que en los hombres el porcentaje asciende a 72 por 100. El 40 por 100 y 27 por 100 corresponde a mujeres y hombres que no han tenido noticias de dicho proyecto.

A veinte años vista de estos planteamientos, hay que considerar desde el punto de vista positivo la paulatina progresión por etapas de la incorporación de la mujer a una institución puramente masculina. Analizados los aspectos de reclutamiento, formación y desarrollo de las tareas y funciones militares, habrá que estudiar límites de los conceptos ocupacionales e institucionales.

La evolución normativa en la incorporación de la mujer a las FAS

Juan-Cruz Alli Turrillas
UNED

INTRODUCCIÓN Y REALIDAD

Creo que es de poco o nulo interés volverles a contar cómo ha sido el proceso jurídico de incorporación e integración de la mujer en las FAS¹. Sí me parece, en cambio, mucho más interesante, iniciar una breve exposición de aquellos aspectos en los que el Derecho muestra no tanto su lado de regulador normativo, incluso de conformador o creador de una realidad jurídica, cuanto de sistema de solución de posibles conflictos y, a la par, de creador de otros conflictos; derivados, estos últimos del solapamiento entre diferentes normas sectoriales.

Lo importante no es tanto qué dicen las leyes -las leyes, por suerte y desgracia, dicen demasiadas cosas- sino cómo estas se ven

¹ Para ello me remito a los estudios que realizaron quien fue la abogada de la primera mujer que quiso acceder a la escala de oficiales del CGA y el estudio de Martín Torrijos: VV. AA., *Mujer, Fuerzas Armadas y conflictos bélicos. Una visión panorámica*, CESEDEN & Fundación Sagardoy, Madrid, 2005.

cumplidas (o incumplidas) ante situaciones de conflicto. Un conflicto real que se produce muchas veces independientemente de las normas; y otras veces precisamente porque las normas no aciertan a resolver un problema determinado, que incluso pueden llegar a amplificar.

Así, por ejemplo, el Decreto de 1988 que permitió el acceso de la mujer a las FAS ya de una manera importante -no definitiva, pero sí importante- surgió, precisamente, cuando el conflicto social ya se había producido, en general y en particular. La ciudadana Ana Bibiana Moreno intentó su ingreso en la AGA en 1987. Y lo hizo amparándose en lo que ella consideraba era un derecho reconocido por el artículo 14 de la Constitución y no desarrollado en normas posteriores, pese a aparecer también recogido en el art. 36 de la Ley orgánica 6/1980 LODNOM, en su versión original, ni siquiera en su reforma por LO 1/1084. Ese importante Real Decreto Ley 1/1988 de 22 de febrero, de incorporación de la mujer a las FAS se produjo como medida urgente para paliar la solución de conflictos de este tipo.

Y si su virtud fue la adopción de una clara y rápida solución al problema, su defecto fue que, como tantas otras cosas en este país, se han hecho sin una toma de posiciones, debate intelectual y estudios que lo avalen. Salió porque tuvo que salir, sin más. Quizá por eso fue tan cauteloso y dejó para el año siguiente la mejora del sistema.

En efecto, leyes posteriores fueron acomodando la letra de la ley a una realidad con demandas políticas cada vez más intensas. Así, la LRPMP 17/1989 y el Decreto de tropa profesional de 1992, abrieron las FAS a militares profesionales femeninos en casi todos los puestos. Finalmente, la LRPFAS 17/1999 recogió ya una incorporación jurídico-igualitaria de la mujer en las FAS casi totalmente finalizada. Pero también ahí surgieron conflictos derivados del hecho de que una cosa es lo que dice el texto de la ley y otra la realidad a la que se enfrentaban las mujeres en y durante su incorporación y carrera en las FAS.

Puede decirse, no obstante, que todo eso eran los principios. Pues el cambio verdaderamente profundo ha venido luego. Así, entre 1999 y 2006 se han producido cambios muy importantes en materia de integración de la mujer en las Administraciones públicas (mejoras

legales y materiales para la igualdad de trato, bajas maternales, conciliación de la vida laboral y familiar). Toda esa normativa incide de manera muy importante en la Administración pública militar. Y, a la vez, ha generado unos años de cierto “caos normativo” al que, de algún modo se ha puesto orden con tres normas capitales:

- 1) Estatuto del empleado público (Ley 7/2007).
- 2) Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- 3) Y, en tercer lugar, la Ley 39/2007, de la carrera militar. En esta es en la que más me detendré.

Pues bien, por todo ello, vamos a examinar no tanto la evolución normativa, que resultaría tremendamente tediosa, cuanto los aspectos en los que considero que existe conflicto o fricción en el sistema global y, por ello, en el subsistema jurídico. Luego haremos una serie de consideraciones generales sobre la presencia de la mujer en las FAS a raíz de todo lo visto y de la experiencia comparada que nos ha parecido más aplicable a nuestro caso. Pero antes de continuar me parece importante advertir varias cosas:

- Es este un tema con numerosas aristas, puntos de conflicto y, por ello, también de interés. Aspectos necesitados de clarificación, claroscuros y señales que llevan a un lado, pero dejan abiertos otros caminos; no todo es tan claro y evidente como se nos presenta en apariencia.
- Por ello puede decirse, también, que se trata de un tema vidrioso. O, si se prefiere, de un terreno minado; o al menos así me lo parece. Verter algunas opiniones puede resultar “políticamente incorrecto” pues es complicada su justificación y aceptación.

En un rápido repaso de la bibliografía, nos encontramos con estudios recientes en un sentido u otro, con material abundante que favorece sus posturas, mucho y muy interesante, por cierto. Pero también ambos recogen idénticos estudios que son vistos de una u otra manera según la tesis que se haya adoptado, aparentemente de antemano.

Es, además, un debate muy abierto, especialmente en EE. UU., Inglaterra e Israel. La realidad está aún discutida y las posturas algo encontradas². En cualquier caso son países y gobiernos que han adoptado ambos modelos: el totalmente abierto y el moderadamente abierto (o abierto con restricciones, si se prefiere). No creo que pueda decirse que esto países u otros existan, socialmente, visiones muy diferentes de la mujer y los roles femeninos muy diferentes a la nuestra; es decir, no creo que sean los estereotipos los que justifiquen su posición. Su postura -la de quienes ponen restricciones, me refiero- la han apoyado en estudios técnicos y trabajo de campo³.

En cualquier caso, observo -supongo que dada la esencia de las FAS y la historia bélica- una cierta mitificación del papel de la mujer en las FAS que, en cierto modo, puede lastrar la neutralidad del debate⁴. Es fácil caer en tópicos y simplezas; espero no hacerlo. Pero también creo que es preciso poner un cierto contrapunto a una línea sin discusión que impera en nuestro inexistente debate, con poco dato y menos análisis todavía⁵.

² Quiero citar algunos estudios recientes de gran interés. Más bien en contra del total aperturismo: Kingsley Browne, *The new evidence that women shouldn't fight the nation's wars*, Sentinel, 2007; Brian Mitchell, *Women in the military: flirting with disaster*, Regnery Pub., 1998; Stephanie Gutmann, *The kinder, gentler military. How political correctness affects our ability to win wars*, Scribner, 2000. Más bien a favor: Joshua. S. Goldstein, *War and gender: how gender shapes the war system and vice versa*, Cambridge, 2003; y Erin Solaro, *Women in the line of fire: What you should know about women in the military*, Seal Press, 2006

³ La de ambos lados, insisto (en especial puede verse el libro de K. Browne).

⁴ Denunciada por Martin Van Creveld, *Men, women and war*, Casell & Co., in toto, 2001

⁵ Para datos actualizados puede verse el reportaje "Mujeres en las FAS. 20 años", en *Revista Española de Defensa* nº 244 (septiembre 2008), pp. 6-25. Actualmente, el Observatorio para la mujer en las FAS está llevando a cabo la primera acumulación de información, documentación y estudios que permitirán comenzar un debate mucho más completo.

NORMAS Y REALIDADES

Las normas y sus disposiciones

Omitiré el estudio histórico de la normativa ya derogada y sus puntos de conflicto superados, que no son todos, pues muchos son cuestiones generales que se mantienen.

En primer lugar es preciso advertir que, debido a la complejidad del sistema normativo, las leyes abusan con frecuencia de la técnica llamada "remisión normativa". Esta técnica ha resultado muy utilizada en leyes de urbanismo, medioambiente y sectores regulados, en general (un artículo de la ley de suelo dice que a determinados efectos se estará en lo dispuesto en una determinada ley ambiental; que a su vez remite a otra y, al final, se vuelve a la primera). Esto ha llegado, lamentablemente, también a las FAS, como ahora veremos.

- Así el artículo 6 de la Ley de la Carrera Militar (LCM, en adelante) señala que en todo lo relativo a conciliación, igualdad y violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, para favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (en adelante, LIMH).
- Y el artículo 5 LCM señala que la normativa del empleado público (Estatuto de 2006, ya citado) es de aplicación supletoria en ausencia de norma propia.
- Y el art. 66 LIMH vuelve a insistir que es de aplicación en las FAS, junto con las determinaciones que la LCM señale: doble remisión por remisión.

Pues bien, es aceptable, dado todo lo anterior, señalar que la LIMH, con toda lógica, es la cabecera normativa en esta cuestión. Y si, por lo tanto, acudimos a la LIMH nos encontramos con que recoge una serie de determinaciones que, a primera vista, pueden generar cierta *fricción* en las FAS, por proponer soluciones difíciles de compatibilizar con tres factores: la eficacia del sistema militar, la valoración -por encima de cualquier otra consideración- de mérito y

antigüedad en el ascenso, y la igualdad que debe imperar en la política de destinos.

Vamos a ver algunas de las determinaciones capitales que recogen las leyes expuestas y que pueden generar tal ficción, pues, como señalaba IHERING “la ley es siempre más lista que el legislador” por lo que, una vez olvidada la *recta intentio* de éste, queda el tenor de la ley y, con él, la obligatoriedad de su aplicación literal (o su derogación expresa⁶):

- 1) El art. 65 LIMH señala que *“las normas sobre personal de las FAS procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere a régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas”*.
- 2) Para poder entender qué quiere decir esto debemos acudir a la disposición adicional 1ª LIMH dispone que *“a los efectos de esta ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

Muchos otros artículos sobre poderes y administraciones públicas hablan de “composición equilibrada” en órganos de dirección o gobierno, administración, comisiones de evaluación, etc.

Esto, unido a lo anterior, como es evidente, exigirá bastante tiempo. Es decir, que haya un número suficiente de mujeres que alcanzan el grado necesario para acceder a ellos. Pero no sabemos cuándo se producirá pues, hasta la fecha, el número de mujeres ingresadas en los cuerpos superiores de mando es menor al de hombres. En otros puestos o destinos de libre disposición, la aplicación de esta determinación, podrá hacerse con carácter político -mediante cupos de mujeres-, lo cual, obvio es decirlo, pone en entredicho los principios de mérito y capacidad e idoneidad para el puesto.

⁶ O un generalizado incumplimiento, en el que este país se ha demostrado gran experto.

- 3) El art. 56. 6 LCM dispone: *“En los procesos de selección no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso. Reglamentariamente se determinará la forma en que las aspirantes realizarán las pruebas si están condicionadas por embarazo, parto o posparto asegurando, en todo caso, su protección”*.
- 4) En el régimen de ascenso, el art. 90. 3 LCM señala *“a la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a cualquier empleo militar”*.
- 5) En los destinos, el art. 101. 3. LCM prevé un *“derecho preferente”* para ocupar otro destino cuando deba cesar en el suyo por ser víctima de violencia de género. Y el punto nº 6 señala la preferencia de destinos especiales de la mujer embarazada.
- 6) En régimen de situaciones administrativas, los artículos 110 puntos 1, 5 y 6 LCM señalan las situaciones en las que se protege: maternidad, cuidado de hijos y víctimas de violencia de género; todas ellas de una manera ventajosa.
- 7) Finalmente, se prevé una protección especial a las mujeres embarazadas para la asistencia a cursos de perfeccionamiento y altos estudios militares (art. 72 LCM).

Conflictos jurídicos y sus soluciones

Aparentemente se trata de una legislación muy completa, pero no es así. En primer lugar, lógicamente, porque según el tenor literal de los reglamentos de desarrollo, puede dejarlo aún regulado de muy diversas maneras. Pero también porque se trata de aspectos basilares o epicentrales en la carrera del militar (ascensos, destinos, permisos, bajas); cuestiones ya complicadas de por sí.

¿Dónde están los conflictos? Sin ánimo de resultar exhaustivo, lo cual es imposible, me atrevo a señalar algunos. Evidentemente, los Consejos asesores de personal, el Observatorio para la mujer y las auditorías previstas a este respecto supongo que entresacarán muchos

otros, porque existen y existirán innumerables ajustes, algunos, sin duda, muy importantes. Es importante notar que ante los conflictos caben varias posturas: taparlos, resolverlos mediante la eliminación de la raíz del conflicto; o, también, resolverlos por elevación, es decir, aplicando a machamartillo políticas *paritarias*.

- a) La gran pregunta primordial es: ¿Cómo tender en las FAS a la efectividad de la igualdad, y sus medidas concretas, que *ordena* -así, como suena, por cuanto no hay ninguna disposición de exención para las FAS- la LIMH, en especial de su disposición adicional 1ª?

La realidad nos responde que esta no es posible: ningún ejército del mundo conocido la ha conseguido. Hay una diferencia entre hombre y mujer que es un factor natural, biológico, esencial, como veremos⁷. Esto hay que unirle la diferencia por factores aprehendidos culturalmente. Hay muchos datos que lo manifiestan: como la propensión masculina a la violencia, frente a la propensión femenina a la comprensión y conciliación; así como la maternidad y todas sus *naturales* consecuencias, etc. En el orden real, se aprecia en cuestiones como éstas: ¿Cuánta población reclusa de uno u otro sexo existe y ha existido? ¿Por qué? Dejémoslo resumido en la manida frase -muy profunda, pese a su aparente simpleza- de que los hombres son de Marte y las mujeres de Venus⁸. A veces se aprecia una búsqueda enfermiza de una igualdad que la realidad (¿la naturaleza?) niega una y otra vez⁹.

Se podrá decir que la presencia de la mujer en las FAS o, mejor, en la guerra, es y ha sido más importante de lo que una doctrina ha

⁷ Ampliamente estudiado por K. Browne, *The new evidence that women shouldn't fight the nation's wars*, cit., pp. 20 y ss.

⁸ Aunque la guerra es una vorágine que afecta a Marte y a Venus, como señala Jean B. Elshtain, *Women and war*, University of Chicago press, in toto, 1987.

⁹ Me remito al estudio de A. Arias, "Aspectos psicológicos de la integración de la mujer en las FAS" en *Mujer, FAS y conflictos bélicos*, cit., páginas correspondientes.

querido destacar¹⁰. Y no cabe duda que el mayor acceso de mujeres a las FAS ha tenido dos momentos históricos: estados de necesidad (guerras civiles, partisanos, guerras de supervivencia nacional) y, actualmente, en los ejércitos voluntarios. Junto con la igualdad legal está la pura necesidad: ¿qué sería de los ejércitos voluntarios -del nuestro, sin ir más lejos- sin ese 12 % de mujeres? Esa necesidad es una de las reconocidas razones que llevaron a las *All-volunter forces* de UK y EE. UU. de servirse del reclutamiento de mujeres¹¹.

- b) Una segunda cuestión es ¿Cómo catalogar el conjunto de medidas recogidas por las leyes y normas de desarrollo con respecto a esos aspectos neurálgicos de la carrera militar?

Se trata, a mi entender, de medidas para la creación de un clima de igualdad. Si la igualdad busca, políticamente, la paridad, el camino resultará complicado y, probablemente, injustificable e injusto. Si la igualdad busca el camino de la eficacia del servicio, casi todo -por no decir todo- es, en cambio, aceptable y, probablemente, justo y pertinente.

Pero lo que no puede obviarse es que muchas de las medidas que recogen, por orden del art. 65 LIMH, tanto la LCM como otras normas que posteriormente puedan venir, incluyen claras medidas de discriminación positiva. Medidas que han de verse siempre con cuidado y mesura. Ahora lo explicaré.

- c) Entramos, así, en una tercera cuestión, que debería ser la primera por cuanto es el comienzo del itinerario profesional: ¿Cuál debe ser el criterio de acceso, igual o diferente para hombres y mujeres?

A favor de que los criterios de acceso sean diferentes milita la razón de que hay diferencias evidentes en los estándares físico-

¹⁰ Esto lo trata, con detalle, M. Van Creveld, *Men, women and war*, cit., pp. 27 a 116, entre otras.

¹¹ Reconocido ya en muchos textos (David F. Burrelli, *Women in the Armed Forces*, CRS Issue brief, 1996 (www.fas.org))

morfológicos entre hombres y mujeres¹². Y parece cierto, pese a una cierta homologación entre sexos, fruto de las mejoras que se van produciendo en la raza o en el proceso educativo y, en particular deportivo (cosa que, en ocasiones, uno se plantea si no es, más bien, al contrario: obesidad, sedentarismo, trastornos juveniles en la alimentación, falta de deporte base). Así ocurre en las Olimpiadas, donde hombres y mujeres compiten con metas y sistemas diversos.

En contra se señala que, ante un mismo puesto, esto supone una minusvaloración del ser de la mujer y abre una brecha importante entre hombres y mujeres. Si se supone que, en algún momento, ambos tienen que competir por el mismo puesto, la mujer siempre estará en desventaja. Y dado que ha llegado “artificialmente” y ese artificio tendrá que mantenerse si se quiere conservar una igualdad que ha partido de una base falsa¹³.

Nosotros hemos adoptado un sistema de discriminación positiva: la mujer tiene unas pruebas diferentes en el acceso. Antes era un sistema de discriminación positiva *corregido* en las Academias (no así en las PAEFs para soldados y mandos). Es decir, la mujer debía alcanzar, al acabar cada curso, el mismo estándar que sus compañeros, de tal manera que la desigualdad de entrada desaparecía a lo largo del primer curso, con el consiguiente perjuicio para las alumnas. Pero esto se ha ido eliminando, de tal manera que, actualmente, se mantiene ese doble listón a lo largo de la carrera¹⁴. Esto quiere decir que se admitieron las pruebas diferentes, para, luego, homologarse durante el periodo formativo. Se vio que el sistema no funcionaba, por razones obvias, y ahora se ha corregido manteniendo el sistema de doble baremo de un modo perpetuo.

¹² A. Arias González, “Aspectos psicológicos de la integración de la mujer en las FAS”, cit., páginas correspondientes; *UK MoD, Women in the Armed Forces*, Full report, 2002.

¹³ Para un estudio más completo puede verse: B. Mitchell, *Women in the military: flirting with disaster*, cit., in toto.

¹⁴ Los últimos coletazos de este sistema mixto, por así decirlo, son del año 2007 en la AGM.

Pues bien, si esto es así, varias son las cuestiones que surgen: La primera es la más importante ¿Cuál debe ser el estándar mínimo de adecuación para el puesto? Porque debe establecer un mínimo *sine qua non*, quien no lo pase, no vale. De otro modo se mantendría, como se ha dicho, un artificio en la asignación de puestos. Y, o el que lo supera ampliamente es un lujo, o quien no lo supera -si no es por un criterio de conveniencia- es una insuficiencia para el sistema.

Pero si ese mínimo existe, entonces la siguiente pregunta es: ¿Por qué un hombre no puede acceder con el criterio de una mujer? ¿Porque es un hombre? En tal caso puede decirse que el varón sufre un claro caso de doble discriminación: la positiva inicial para la mujer y, ahora, otra negativa para el varón por ser hombre. En el fondo este sistema abunda en el problema, por cuanto mantiene la brecha entre hombres y mujeres a lo largo de toda la carrera. Esta brecha, además de señalar problemas efectivos para el servicio y la orgánica, puede contribuir a crear ambientes enrarecidos y peligrosos.

Solución: Frente a la insistencia en la igualdad -que ni es tal ni puede serlo, porque abortaría cualquier integración en las FAS- del artículo 14 de la Constitución y 6. 2 LOIHM, hay que abundar más en el artículo 103, 1 y 3 de la Constitución y el art. 17. 2 LCM. Esto exige una clara política de puestos de plantilla. En ellos deben quedar claros todos los requisitos: porcentajes de capacidad física, mínimo o barrera, etc. Quien los cumpla, sea quien sea, ahí puede ir destinado¹⁵.

- d) A continuación surgen las dudas en cuanto al *iter* de la carrera militar: ¿Cómo atender la preferencia en destinos y, sobre todo, ascensos de la mujer sin que existan sistemas de clara discriminación positiva? Es decir ¿cómo hacer efectivo el *desideratum* del art. 90 LCM?

¹⁵ Así lo sostiene el CDI Women in the military: combat roles considered, (1996-1998), p. 2 (www.cdi.org/issues/women/combat.html).

Dicho de otro modo ¿Pueden soslayarse los sistemas de evaluación, capacitación, tiempos de mando y función, etc. para atender a la mujer en el supuesto -del todo lógico- de que ésta haya pasado un tiempo de baja por maternidad (parto, posparto y, en su caso, lactancia), tal y como parece buscarlo solapadamente la LCM?

La carrera militar es, ahora, una cuestión combinada de mérito y antigüedad. La antigüedad es en el puesto (no solo en la condición) y, también en relación al resto de compañeros (y a sus carreras), y el mérito ha re-cobrado importancia en la nueva LCM. Si es así ¿Qué mérito y antigüedad pueden alegarse cuando se está de baja? La paradoja es que si no hay medidas de discriminación positiva a la mujer, la realidad se impondrá: un retraso en el ascenso conforme a sus compañeros varones; ocupación de destinos más estables; ralentización en la carrera en general.

Otro tanto ocurre con la formación, prevista en el art. 72. 2º párrafo LCM para el acceso a la formación continuada del militar y el 56. 6 para el acceso general a la carrera y esencial para ascensos y destinos.

Las medidas, especialmente en los destinos, son claras (art. 101. 6 LCM) y, evidentemente, tienen un coste para el servicio que éste debe soportar -éste y quien lo ocupe en comisión de servicios, o los compañeros del puesto no ocupado, que cargan con su trabajo-. En tal caso, nos encontramos con el problema de que, además de haberle pedido un sobre-esfuerzo para la sustitución del servicio y la prestación de las labores que, en muchas ocasiones, no ha podido prestar su compañera ausente, además, ahora, se le otorgan ventajas para el ascenso o el destino a quien no lo ha ocupado. En este caso, obvio parece decirlo, nos encontramos, también, con una doble discriminación para el varón. Positiva, y aceptable, para la conciliación de la vida familiar-profesional para la mujer; y negativa, luego, para el

varón que se ve adelantado por quien no ha prestado el mismo servicio¹⁶.

Pues bien, si en los destinos hay desigualdad, que la hay dadas las previsiones de los artículos señalados (101. 2 y 3, 6 y todo lo que pueda desarrollarse), entonces también debería mantenerse tal desigualdad en los méritos para el ascenso. Quien sí haya podido ocupar todos los destinos, exigencias, cambios y evaluaciones por ellos, debe ser tratado conforme a ese itinerario en su evaluación -y según como lo haya hecho, claro está-.

De otro modo caeríamos en los que luego denominaré la trampa de *igualitarismo* (imposible): para llegar a una igualdad, se crea una desigualdad y ésta obliga, luego, a hacer otras, formando un correoso castillo de naipes.

Sabemos que el poder público es como el papel, "todo lo soporta". Es decir, el alto coste que tiene para una organización las bajas -de todo tipo, pero aquí interesan las maternas u otras asociadas a la condición femenina- en concepto de cubrir la vacante, sustituir las unidades, etc., son excelentemente soportadas por las Administraciones públicas, no así por otras organizaciones. Pero algo, siempre, se resiente, aunque no lo veamos.

- e) Un cuarto punto de fricción es más social que legal, que no jurídico. Se trata de todas aquellas situaciones en las cuales la presencia de mujeres implica: necesidades especiales de espacio, uniformidad, guardería. O situaciones administrativas: medidas contra el acoso sexual, soluciones de destinos ante matrimonios y relaciones sentimentales en unidades.

¹⁶ Obvio es decir, también, que esto tiene difícil solución y que las orientaciones del Woman Committe de la OTAN camina en esta dirección de exigencia de que la mujer no vea, en modo alguno, relegado su ascenso y sus destinos por no haber ocupado o haber ascendido por causas de maternidad-familia. Pero esto, como luego señalaré, también se ve solucionado con una exigencia política de puestos: condiciones exigibles absolutas para quien quiera ocuparla; condiciones marcadas por la necesidad militar, no por la conveniencia política.

La mujer está vinculada por esa realidad natural (ser mujer) que, a su vez, viene determinada por una biología natural que le da la exclusiva posibilidad de la maternidad -y con otros factores anteriores o posteriores derivados de ella- ¿Cómo compaginar esto con algunos puestos de total disponibilidad?¹⁷

Pero hay que extrapolar el problema a un ámbito más amplio. Uno de los problemas más graves de cualquier ejército voluntario es el de la permanencia de especialistas para las tareas más estrictamente militares. El coste de su entrenamiento y capacitación obliga a verificar muy cuidadosamente cuánto tiempo van a servir y a fomentar que lo hagan durante el tiempo necesario para hacer rentable el esfuerzo ¿Es esto compatible con la maternidad? ¿Se le puede pedir a la mujer renunciar a ella en aras al interés de la defensa nacional?

Ante todo ello es lícito preguntarse si es *eficiente* -máximo aprovechamiento, es decir, mejor relación coste-eficacia, de los recursos disponibles- contar con mujeres, al menos en todos los lugares y puestos. Muchas Fuerzas Armadas de países occidentales desarrollados han considerado que tal esfuerzo no es eficiente y, precisamente por ello, han optado por restringir su acceso a algunas unidades y puestos. Es indudable que tener mujeres es *eficaz* -adecuación entre resultado y medios empleados- entre otras cosas porque ha solucionado un grave problema de números (efectivos) y de puestos (muchos puestos son mucho mejor realizados por mujeres que por hombres).

De ahí que el TJCE en las sentencias de asuntos Sirdar y Kreil señale la necesidad de aplicar el principio de proporcionalidad. Y se indica que es aceptable que acepte (asunto Sirdar) la proporcionalidad de la medidas de discriminación para que las mujeres ocupen puestos concretos en algunas unidades; siempre y cuando sea la excepción a una norma general no discriminatoria¹⁸.

¹⁷ Juan C. Alli, "La mujer en las FAS desde una perspectiva histórico-jurídica", en *Mujer, FAS y conflictos bélicos*, cit., páginas correspondientes.

¹⁸ Asunto C-273/97, STJCE de 26 de octubre de 1999, Sra. Sirdar Vs Gobierno del Reino Unido; y Asunto Sra. Kreil vs Gobierno federal de Alemania STJCE de 11 de enero de 2000.

Al igual que también había excluido la normativa sobre igualdad del servicio militar obligatorio solo para hombres (asunto Dory)¹⁹.

EL DEBATE SOBRE LA IGUALDAD Y LAS PROPUESTAS

Iguales, pero diferentes

Hombres y mujeres somos iguales en dignidad y derechos, en capacidad intelectual y en ser; pero diferentes en (casi) todo lo demás. Somos diversos morfológicamente, en capacidades físicas y destrezas mentales, en forma de ver el mundo²⁰. En esa diversidad radica la ventaja. Ventaja, como todas las ventajas, que debemos saber aprovechar²¹.

Cada vez más fuentes médicas y científicas corroboran todo esto. Ya no es una diferencia meramente física -que es evidente- sino que con los avances se ven cada vez mejor las diferencias en el propio cerebro. Esto nos sitúa sobre una base real, científica, de esas diferencias que todos conocíamos en nuestro modo de convivir y comportarnos; y que han dado lugar a una literatura muy variada en fórmulas y tonos²². ¿Por qué seguir insistiendo en una igualdad *confundida* y confusa?

Puntos de choque y encuentro

En estos asuntos hay posturas muy encontradas. Para muchos la actual situación es problemática, bajo estos puntos de vista:

¹⁹ Asunto C-186/01, STJCE de 11 de marzo de 2003, Sra. Dory vs República federal alemana.

²⁰ Estudios científicos cada vez más profundos van demostrando las diferencias cerebrales y sus causas. Louann Brizendine, *El cerebro femenino*, RBA, 2007, entre otros muchos.

²¹ CMR, *Women in combat*, FAQs, 2004 (<http://cmrlink.org/WomenInCombat.asp>)

²² www.igualesperodiferentes.org

- No parece muy lógica la presencia de unas pocas -muy pocas, normalmente- mujeres en lugares cuyas condiciones o características difícilmente traspasa la mujer, globalmente, o requieren largo tiempo de servicio efectivo para resultar rentables. El sistema sufre un coste que puede llegar a ser desproporcionado, por tener que asumir esa función de igualador “de laboratorio” de algo que la realidad, en sí misma, no produce.

- Tampoco parece idónea la presencia de la mujer en los puestos de evidente riesgo personal. Sobre todo para embarazadas y madres (en ningún caso). Porque pueden poner en grave riesgo la “feminidad” -ojo, no el sentirse fémina, sino la integridad y libertad propia de la mujer en el ámbito afectivo y sexual-. En estos puestos, apenas traspasados por un 1% de las mujeres que se presentan, se pone, además, en riesgo algunos factores propios de la mujer y es más proclive a su ruptura (Israel, UK, USA, en numerosos estudios así lo muestran)²³. Y, además de todo ello, a ellas no les interesa, pues numerosos estudios señalan que el índice de mujeres que quieren estar en puestos de riesgo es muy bajo (frente al de varones) y decrece con la maternidad y sus responsabilidades asociadas. En toda lógica²⁴. Por todo ello no les resulta interesante establecer medidas excepcionales para unas pocas.

A día de hoy se aprecia un estancamiento, cuando no caída, en el reclutamiento de mujeres en las FAS de EEUU²⁵. Muchos autores

²³ D. F. Burrelli, *Women in the Armed Forces*, CRS Issue brief, 1996, p. 6 (www.fas.org).

²⁴ Así, en 2007 tan solo 21,6% de las mujeres encuestadas querrían ocupar puestos de combate (era el 34,2% en 1997). Curiosamente, en el estudio de la contraparte, al menos en España, se aprecia que los hombres no tienen grandes problemas en admitir como compañera de fatigas bélicas a una mujer (89%, frente al 92% del año 97) (CIS-DIGERINS, Encuesta sobre Fuerzas Armadas y Defensa Nacional 1997-2007, preguntas 35 y 36).

²⁵ Según los últimos datos publicados por el US Army Recruiting Command, el porcentaje de mujeres está estancado o ha decrecido en la fuerza terrestre (del 15,2% del 2003 al 16% en 2007), Marines (6% en 2000 al 6,1% en 2005), Navy (13,8% de 2000 al 14,5% en 2005) e, incluso, aunque un

reflejan un alto índice de bajas médicas y problemas personales entre las mujeres destinadas en misiones exteriores o cuasi-bélicas, unidades embarcadas, marinería en servicio, unidades logísticas de apoyo a la fuerza, etc. Bajas anormalmente altas que tienen que ver con lo que dejan atrás al irse a tal lugar y que en el periodo de fertilidad y cría familiar se acrecienta²⁶.

Por todo ello, tampoco socialmente, al Estado le interesa demasiado su presencia. Tiene un excesivo coste económico, social, demográfico, frente a sus ventajas; es decir, el principio de proporcionalidad se rompe. Es cierto que con estas afirmaciones todos los corifeos feministas dirán que esto vuelve a dejar a las mujeres en los puestos y lugares que -según la sociedad patriarcal o machista tan profundamente imbuida mantiene ese sistema de "segregación"²⁷. Y así si la mujer se queda en la logística, los CC. GG., las labores administrativas, sanitarias, educativas,...) se reforzaría con el sistema actual.

Pero ahora que cada vez se sabe más del cerebro y está mejor explicado el funcionamiento de hombres y mujeres, parece claro que es precisamente ahí donde aportan las mayores ventajas. Por eso se sienten más cómodas y lo hacen mejor. Y por eso su permanencia en esos puestos es enormemente superior a otros que, en principio, no les corresponden; y a los que se les fuerza a ir por políticas de igualitarismo. Es decir, la biología impone sus leyes frente a los métodos de la ingeniería social²⁸.

poco menor, en la fuerza aérea (18,8% en 2000 al 19,6% en 2004). www.hqda.army.mil. Y eso contando con unos objetivos de reclutamiento muy bien conseguidos en los últimos años (www.defenselink.mil)

²⁶ D. F. Burrelli, *Women in the Armed Forces*, CRS Issue brief, 1996.

²⁷ No así el feminismo más radical (Ximena Bedregal, *Empoderarse para matar: la feminización de los ejércitos ¿triunfo de la paridad o trampa del patriarcado?*, 29 de noviembre de 2005). De una manera más matizada: "Women in combat. Why not?", en la voz *Military women* de www.wykipedia.com

²⁸ En tal sentido, la OTAN ha establecido unas reglas orientativas sobre la presencia de la mujer en las FAS, con una cierta tendencia a imponer un porcentaje de presencia sin tener en cuenta las circunstancias de la fuerza

Diversas capacidades

Dos cosas me quedan claras de este interesante debate:

1) Las mujeres hacen excelentemente bien muchos trabajos asociados a la vida militar; de hecho, la institución militar ha perdido muchas capacidades no reforzando su organización con esa forma distinta de ver las cosas que resulta propia de la mujer. Pero es imprescindible que refuerce esa forma de ver las cosas, frente a un intento por *masculinizar* la actuación femenina. Tendencia muy tentadora en instituciones tan fuertemente caracterizadas como son las FAS²⁹. Esto es así porque aportan, entre otras muchas cosas, las siguientes características:

- Puntúan mejor en empatía y capacidad cooperativa.
- Puntúan mejor en disciplina y ajuste organizativo (docilidad).
- Capacidades verbales superiores.
- Distinto modo de enfocar las cuestiones intelectuales: intuición, globalidad, capacidad de relación, multitareas, análisis de los detalles...
- También puntúan mejor en sentido del deber y sacrificio en los puestos.
- Son globalmente más meticolosas en el cuidado de sus deberes.
- Son capaces de suplir con valentía y coraje otros recursos con los que no cuentan.
- Actúan mejor en trabajos rutinarios que exigen gran y constante atención.
- Tienen un nivel formativo generalmente mayor, lo cual puede ayudar mucho en numerosos puestos de los ejércitos modernos.

a desplegar, del lugar de despliegue y del tipo de actividad en que se trate (CWINF *Guidance for NATO gender mainstreaming*, p. 7, en www.nato.int).

²⁹ María Calvo, *Mujer y FAS*, pro manuscrito. Coincide con las apreciaciones manifestadas por la experiencia israelí y norteamericana.

Por eso puede ayudar mucho en el ámbito de los CC. GG., la logística, los Estados mayores, organización burocrática, asuntos civiles, misiones de pacificación, aspectos sanitarios, etc.³⁰.

A cambio de todo ello, hay diferencias físicas y morfológicas que generan unos resultados de actividad globalmente peores que en los hombres en fortaleza o fuerza física, resistencia y capacidad aeróbica, menor resistencia al peso y sobreesfuerzo, etc. Pruebas realizadas por el ejército británico, canadiense y estadounidense señalan que esto hace que, salvo excepciones, el porcentaje de mujeres capaces para algunos puestos sea muy exiguo, cuando no inexistente³¹.

- 2) Los hombres, en cambio, tienen otras características, además de las derivadas de una mayor capacidad física. (Hay que recordar que, globalmente, con el entrenamiento ambos mejoran, pero no se rompe la brecha entre unos y otros)³².
- Son más ambiciosos y competitivos, lo cual en muchos puestos de las FAS es un aspecto importante.
 - Son más estables emocionalmente ante la presión y tienen un menor riesgo de trastornos y crisis emocionales (mayor en psicosis).
 - Mayor capacidad de esfuerzo físico, propio de sus características físicas.
 - Menor sentido del riesgo y, por ello, más independencia y rebeldía (la disciplina debe ser más exigente con hombres que con mujeres; pero también reaccionan mejor a la disciplina porque se plantean menos problemas internos de comprensión, empatía y emoción).
 - Mayor capacidad ejecutiva, pero menos cooperativa; tendencias a la imposición, frente a la colaboración.

³⁰ Que es lo que primero destaca el citado informe de la OTAN (*CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming*, p. 7, en www.nato.int).

³¹ UK MoD, *Women in the Armed Forces*, mayo 2002, en su totalidad (www.mod.uk). Documento de obligada lectura.

³² CMR, *Background and facts: women in or near land combat*, 2006 (www.cmr.org).

- Puntúan más en intensidad (de emociones, impulsos, capacidades), pero menos en profundidad y durabilidad de comportamientos.
- La ausencia de empatía favorece una mayor abstracción del entorno; esto genera cierta capacidad para imponer soluciones en crisis de decisión o ausencia de mando.
- Capacidad más focalizada de esfuerzo, menor de relación entre cuestiones, desde el punto de vista intelectual; pero más capacidad espacial en el terreno visual-cognitivo.

Si a la mujer se la coloca en puestos que requieren destrezas propias de su naturaleza: lo hará mejor y durará más. Si ocurre lo contrario, lo rechazará más tarde o más temprano y la maternidad se lo hará olvidar. El hombre, en el lado correcto, se abstrae y no hace bien su trabajo, en cambio.

La trampa del igualitarismo

La trampa del igualitarismo (feminista) se inicia cuando se señala que es preciso un trato igual (aparentemente) en todo caso³³. Pero es una trampa porque si se produjera ese trato, a todos los efectos, la presencia de mujeres en las FAS sería irrelevante, o, por lo menos mínima. Por lo cual como tal criterio falla se acude a la necesidad de un “trato especial”³⁴.

Se dice -conste que no sin razón- que dado que las condiciones de partida son diferentes, para que exista igualdad deben ponerse unas condiciones desiguales que permitan superar tal brecha. Es decir, la igualdad genera desigualdad. Lo cual es principio no es malo. Pero hay que saber que ocurre y que es una discriminación positiva para la mujer.

³³ Posición recogida y criticada, también, en: CMR, *Women in combat FAQs*, 2004; D. F. Burrelli, *Women in the Armed Forces*, CRS Issue brief, 1996

³⁴ CMR, Rand study released, 1997, en referencia al estudio encargado por el departamento de defensa a RAND Co., sobre la presencia de mujeres en las FAS de EE. UU. y la política de puestos de combate que se sigue (sobre toda la discusión en torno a este documento, puede verse, CMR, *Rubber stamp Rand Report promotes women in land combat*, 2007; y el informe Rand en la página del departamento de defensa)

Esto exige, pues: dobles pruebas físicas, dobles metas en la progresión, niveles rebajados en determinados puestos, ventajas y condiciones especiales para la evolución de la carrera (ascensos, destinos, etc.), sistema para la aceptación ventajosa de las bajas derivadas de la condición femenina, y, por último, adaptación de materiales, infraestructuras, medios, formas para favorecer la presencia y permanencia de la mujer.

Es decir, se establece una desigualdad. Desigualdad que no es transitoria, porque la biología manda sobre la cultura; por lo que siempre debe mantenerse. Es decir no son acciones discriminatorias transitorias, hasta alcanzar un nivel de igualdad, sino una situación permanente. Esto es lógico que genere tensión.

Con frecuencia se habla de todo lo antedicho bajo una perspectiva "de género", incluso de "guerra de sexos". Por eso también llama la atención no puede ser es que una única mujer que traspasa los límites biológicos ordinarios o que, simplemente, es pionera, determine enteramente una política general y, por lo tanto, el equipamiento, organización y funcionamiento de las FAS. Así, el triunfo de una concreta mujer es tomada, con frecuencia como si fuera un triunfo de "la mujer"³⁵. Cuando, viéndolo fríamente, no supone mucho frente al triunfo de miles de hombres que han superado esas barreras, al menos, desde 1989 (la fecha no es casual).

CONCLUSIÓN

Visto todo ello, parece aceptable considerar las cosas con mucha más mesura y algo de sentido crítico a cómo las presentan las leyes y una visión "políticamente correcta"³⁶.

³⁵ Esto es lo que me evoca, dicho sea con todo respeto, el por otro lado magnífico, libro 8808. 20 años de la mujer en las FAS, Ministerio de Defensa, 2008.

³⁶ Presentada con gran interés y dureza por S. Gutmann, *The kinder, gentler military*. How political correctness affects our ability to win wars, cit., in toto.

- a) Parece aceptable la exclusión de la mujer de puestos de combate (o de la fuerza de choque principal, con muchas fórmulas posibles de denominarlo). Así lo acepta el TJCE en los casos jurisprudenciales antes citados, interpretando una generosa y exigente normativa comunitaria en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Evidentemente esta afirmación debe matizarse convenientemente:

- Será una limitación, que puede ser de carácter general, en unidades de infantería, OEs, fuerzas de choque, etc.³⁷.
- Será una limitación particularizada cuando tienen que ver más con el apoyo inmediato a la fuerza. Ahí entrarán factores como la conveniencia, rentabilidad-eficiencia.

UK, EEUU, Israel son ejércitos modernos de países democráticos, pero frecuentemente empeñados en operaciones bélicas *stricto sensu* y así lo hacen, por una serie de razones: cohesión unidades, interoperabilidad del soldado, evitar prisioneras, simplificar coste esfuerzo militar, factores físicos y morales antes indicados, etc.³⁸. Y no les faltan estudios ni trabajos que lo confirmen³⁹.

- b) La situación actual de países que, como España, no están empeñados en operaciones de guerra (*sic*), y sí en operaciones exteriores de pacificación, ayuda humanitaria, interposición (que, en ocasiones, exigen el uso de la fuerza):

³⁷ US DoD, *Women in the Army*. Point Paper, Army Secretary, 2005 (<http://www.cmrlink.org/womenlandcombat.asp>); UK MoD, *Women in the Armed Forces*. Full report, 2002: (<http://www.mod.uk/DefenceInternet/AboutDefence/CorporatePublications/PersonnelPublications/EqualityAndDiversity/Gender/WomenInTheArmedForces.htm>)

³⁸ CMR, *Women in or near land combat*, 2006; y los citados en la nota anterior.

³⁹ Parece interesante citar, además del informe británico antes citado, el siguiente: USACHPPM, *A guide for female soldiers readiness*, US DoD, 2007 (<http://chppm-www.apgea.army.mil/>).

- Normalmente se acepta la presencia de la mujer en todas las unidades.
- Se señala que la actual mecanización, motorización y tecnologización de los ejércitos favorece la presencia de hombres/mujeres indistintamente.
- Y la experiencia señala que el sistema es capaz de soportar los desajustes organizativos que pueden producirse, máxime cuando parece demostrado -aunque nadie lo demuestre (*no news are considered good news*)- que la mujer hace su papel igual que el hombre⁴⁰.

Estos son hechos aceptados y aceptables, pero no por ello me resisto a exponer una serie de aspectos difícilmente valorables, pero que sirven de contrapunto:

No quisiera ver qué ocurre con la mujeres en situaciones bélicas *stricto sensu* en las cuales se producen numerosos heridos/as graves, captura de prisioneros, emboscadas difíciles y sangrientas. Especialmente si tales acciones lo son con países cercanos (sobre todo musulmanes, pero también ocurriría en otros lugares de sociedades con otros valores distintos a los occidentales). ¿Soportarían la sociedad y la prensa hechos de este tipo? ¿Se aceptaría, aunque no se entre al tema de fondo, todo ello combinado con la precariedad de medios o de entrenamiento de que adolecen nuestras fuerzas?⁴¹

Por otro lado, la Administración pública lo soporta todo, pero ese “todo” siempre tiene un coste que parece que nadie quiere evaluar. Es un coste en la organización y estructura concreta de las unidades, en el mantenimiento, los planes de entrenamiento, rotación, destinos, etc. El criterio eficacia del sistema (proporción entre

⁴⁰ Una pregunta previa que hago es: ¿Lo hace bien el hombre, o es todo una chapuza aceptada?

⁴¹ Por otro lado ¿Qué ocurre con los hijos a los que se ha de comunicar que su madre ha muerto? (Se lo preguntan VV. AA. (dirs. Charles Moskos & Frank. R. Wood), *Lo militar: ¿más que una profesión?*, Ministerio de Defensa, 1991).

coste/beneficio) y eficiencia de los medios, puede no resultar romperse por el lado de la proporcionalidad⁴².

También esto tiene un coste identitario -de difícil evaluación, es cierto- para el varón⁴³. De ahí que se hable, por algunos, del eclipse del varón. Y de ahí, también, que exista una cierta tensión permanente⁴⁴. La sociedad acepta la igualdad, pero ésta genera fricciones. En la situación actual, las mujeres que llegan lo hacen igual o mejor que los hombres, pero no deja de ocurrir mediante un sistema dotado de mecanismos un tanto excepcionales. Y esto tiene un coste interno y externo. De ahí que también se entiendan las políticas de exclusión; aunque tampoco resulten fáciles de aplicar, no obstante.

Pues bien, todo esto nos lleva a una conclusión y una reflexión finales:

- 1) La conclusión es, aparentemente, muy sencilla: el único criterio válido en las FAS es el de la eficacia y eficiencia del servicio.
 - Ahí entran variables *extra-sexuales*: duración de la prestación, condiciones para prestarla, condiciones para el puesto, capacitación, disponibilidad, etc.
 - Y exige una clara apuesta por una concreta y nítida política de puestos o destinos y de sus niveles exigibles.

⁴² Entrenamiento de unidades con alto número de bajas por maternidad, lactancia; permisos y destinos especiales por esas causas; doble uniformización y cadenas logísticas; desigual política de puestos en las unidades; disponibilidad de las unidades con muchas mujeres; problemas propios de la cohabitación hombre-mujer; acoso sexual; conflictos de género, etc. La cuestión de la proporcionalidad se aprecia, por ejemplo, en los submarinos o en otros buques, en el que las instalaciones exclusivas para mujeres, además de reducir el espacio para los hombres, puede resultar excesivo para la mujer, rompiendo el criterio de la proporcionalidad.

⁴³ Carlos E. Slutzky, "La crisis de la masculinidad: una perspectiva evolutiva", en *Perspectivas sistémicas* 57, 1999.

⁴⁴ "La familia y la milicia instituciones voraces", en VV. AA. (dirs. C. C. Moskos Y F. R. Wood), *Lo militar: ¿más que una profesión?*, citado.

- Esto, subsiguientemente, llevaría a establecer unas pruebas físicas graduales, por puntos (según una escala), condiciones biológicas, condiciones intelectuales y de servicio, etc.

- Lo cual, a su vez, hace necesario realizar estudios cada vez más completos y serios sobre las capacidades físicas y psíquicas, en hombres y mujeres, planes de entrenamiento y mejora de capacidades, y de adecuación de todo ello con los puestos⁴⁵.

Pero la regla de oro debe ser la adecuación de las condiciones mínimas por debajo de las cuales un puesto no cumple con sus expectativas de eficacia para el sistema. La eficacia y eficiencia deben llevar también al examen de la proporcionalidad como criterio de uso: no debe haber variaciones en la estructura y medios que supongan un coste inasumible o desproporcionado para el objetivo que se pretende⁴⁶.

- 2) La reflexión final es que siempre existirán discriminaciones ocultas, siempre. La vida es así: en los IPECs, destinos y ascensos es fácil que se penalice la no prestación de servicios -frente a quien sí los ha prestado- por parte de las mujeres que hayan desarrollado su facultad natural de la maternidad. Recordemos lo que ocurría con los mandos que tenían méritos de guerra o coloniales, frente a los de despacho de la metrópoli. Es fácil que existan porque la biología es la que es; y el servicio militar exige lo que exige.

Como he dicho en otro lugar, existió, existe y existirá una suerte de contradicción eterna entre maternidad y guerra y, por ello, entre mujer y Fuerzas Armadas. Familia y milicia son dos instituciones de alta demanda hacia el individuo; dos "instituciones voraces" que, por ello, encuentran muchos puntos de conflicto

⁴⁵ Estudios que creo que, en España, brillan por su ausencia.

⁴⁶ Esta, en el fondo, es la razón última de exclusión de la mujer, como conjunto, de los puestos de combate y unidades de choque en numerosos países.

inequívoco. Conflictos globales y personales, en gran medida irresolubles⁴⁷.

Y no solo en el terreno más existencial -en el que no me corresponde entrar ahora- sino en el real, como se ha visto en tantos puntos de conflicto; y otras tantas posibles soluciones. Dos instituciones voraces siempre chocarán; es la realidad.

Para Van Creveld la cuestión aún más lejos. Basándose en estudios históricos señala que la guerra es, en cierta manera, natural al ser humano, pero repugna a la mujer. De ahí que los ejemplos históricos no sean tanto de participación de la mujer en la guerra, cuanto de absorción de la mujer -y del hombre- por la espiral de la violencia. Es decir, la mujer como sujeto *paciente* (lo cual lo hemos visto en guerras recientes con mucha más intensidad)⁴⁸. La mujer, lejos de lo que pretenden algunos estudios, no transformará la guerra, sino que ésta transformará a la mujer⁴⁹.

Señala que vivimos en una “gran ilusión”, la de creer que son válidos en el mundo real -esa “anarquía que viene” anunciada por Kaplan y que ya está aquí- unos ejércitos pendientes de los problemas *sexuales* de sus fuerzas, frente a un enemigo muy ideologizado, no respetuoso ni con los derechos humanos ni con los de la guerra, proveniente de unas culturas quizá más arcaicas, pero también poderosas. De ahí que tantos y tantos países del tercer y segundo mundo no cuenten con mujeres en sus ejércitos, ni las tengan, tampoco, las unidades de importantes “Compañías Militares de Seguridad”, ni las unidades de choque de los países más belicosos de nuestro propio entorno cultural. Es el nuestro un sistema que se debilita en permisos y tallajes, teniendo que privatizar algunas de las funciones más sucias, frente a un enemigo implacable⁵⁰.

⁴⁷ J. C. Alli, “La mujer en las FAS desde una perspectiva histórico-jurídica”, cit., páginas correspondientes.

⁴⁸ M. Van Creveld, *Men, women and war*, cit., pp. 10 y ss.

⁴⁹ J. B. Elshtain, *Women and war*, University of Chicago press, 1987.

⁵⁰ Insisto en que son ideas muy sugerentes de M. Van Creveld, *Men, women and war*, citado.

Esto nos lleva, para finalizar, a unas consideraciones rápidas. Una verdadera guerra tragará en su vorágine toda fuerza, masculina o femenina, nada lo detendrá; es un fuego que consume al ser humano, hombre o mujer. En cualquier caso son numerosos los problemas que se evitarían, en tales situaciones, con la no presencia de mujeres. Pero hemos llegado a un punto en el que esto es imposible; la igualdad es una fuerza arrolladora. Porque, además, la mujer parece empeñada en demostrar que es capaz; lo cual considero que no lleva a ningún lado, pero así esa es la situación⁵¹.

Por todo eso, seguramente, yo mismo me encuentro tan confundido en toda esta cuestión.

⁵¹ A. Tournier, *El mundo de las mujeres*, Paidós, 2006; Eugenio Trías, "El futuro es mujer", en *El Mundo* de 5 de mayo de 2008.

El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España. Pasado, presente y futuro

Valentina Fernández Vargas
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

LOS ANTECEDENTES

Toda vez que el punto de partida de esta Exposición es la intervención del mismo título que tuvo lugar en el Primer panel – la mujer en las Fuerzas Armadas españolas – parece pertinente retomar uno de los temas más recurrentes en el Coloquio desarrollado a continuación: se trataría de la consideración de que el acceso de las españolas¹ a las Fuerzas Armadas de su patria respondió a motivaciones política.

¹ En un primer momento, fue a las españolas. La admisión de extranjeros habrá de esperar hasta el año 2002.

Por supuesto. Fue una decisión política inseparable de la recuperación de la democracia por los españoles², de la Constitución de 1978³ cuyo artículo 14 preconiza:

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opinión o cualquier otra consideración o circunstancia personal o social.*⁴

En tanto que el artículo 30 afirma:

*1.- Los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España*⁵.

Es pues en cumplimiento de imperativos constitucionales como se inicia un proceso que es, en este caso, una práctica profesional en la que las referencias a la observación participante serán ineludibles pues formamos parte del grupo que trabajo para la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas. Como serán ineludibles las referencias a trabajos, personales o colectivos.

Citaremos ahora el libro *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*⁶ que recoge las Ponencias de un Seminario que con el título *La mujer y las Fuerzas Armadas en la Europa Occidental* tuvo lugar en junio de 1988, cuando se iniciaba el proceso. Aquel Seminario fue organizado por el CIFAS⁷ (Comité de Investigación Fuerzas Armadas

² Recordemos que la Constitución de la II^a República (1931) reconocía el derecho a voto de las españolas.

³ Aprobada por las Cortes en sesión plenaria el 31 de octubre de 1978, sería ratificada por los españoles en referéndum del 6 de diciembre de aquel mismo año y sancionada por el Rey ante las Cortes el 27 de diciembre.

⁴ Constitución española de 1978 en Javier Hervada y José María Zumaquero, *Textos constitucionales españoles: 1808-1978*. Eunsa, Pamplona, 1980, p. 369.

⁵ *Ibidem*, p. 375.

⁶ Valentina Fernández; Julio Busquets y M^a Luisa Rodríguez, *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*, M. de Defensa, Madrid 1991.

⁷ El trabajo pionero de aquel grupo, desde el Instituto Jaime Balmes de Sociología del CSIC, merecería un estudio monográfico.

y Sociedad), e inauguró la Sede de la Universidad Internacional Menéndez y Pelayo en Madrid. Parece pertinente mencionar que tanto los trabajos entonces realizados por C. Gil Muñoz, como los sondeos llevados a cabo por M. Méndez, reflejaban que los españoles aceptaban la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas siempre que esta fuera voluntaria. También había unanimidad en considerar que toda vez que *el sacrificio* se considera valor fundamental tanto entre los militares como entre las mujeres, este nexo común sería positivo en la integración de las mujeres militares.

Igualmente, serán ineludibles las referencias a nuestro libro *Las militares españolas. Un nuevo grupo profesional*⁸ cuyo título, parafraseado, nos ha permitido, hablar de *una profesión consolidada*. Apreciación que hoy nadie discutirá y que, además, es el título que daremos a una investigación en curso sobre como se ha desarrollado esta profesión en los casi veinte años transcurridos desde que en 1988 las Fuerzas Armadas españolas se incorporaran a lo que era una práctica más o menos extendida, entre los países de nuestro entorno cultural⁹.

Es de justicia citar ahora a algunos militares como el Teniente General Ricardo Marzo, al Almirante F. Torrente, el General Antonio Nogueras, el General Javier Calderón, el general Francisco Laguna, o al tempranamente desaparecido, Julio Busquets, por su decidido apoyo al proceso; queremos recordar igualmente, a José Enrique Serrano, a María Méndez y a Carlota Bustelo.

Al igual que quisiéramos recordar a aquellas mujeres, a las que diversas circunstancias, básicamente la edad, frustraron su deseo de incorporarse a las Fuerzas Armadas de España pues cuando se inició el proceso habían rebasado la edad prescrita.

⁸ Valentina Fernández, *Las militares españolas. Un nuevo grupo profesional*, Biblioteca Nueva, Madrid 1997.

⁹ De hecho, nuestra Ponencia en el Seminario de 1988 estuvo dedicada a delimitar la problemática general del proceso.

También deseamos que quedara muy claro desde el principio, que la vocación fue determinante en aquellas primeras incorporaciones; vocación inseparable de sus orígenes familiares: de lo que profesionalmente denominamos autorreclutamiento.

Mencionaremos también ahora a los detractores; unos procedían de las propias familias, preocupadas por las dificultades que habrían de arrostrar aquellas pioneras; otros, de las Fuerzas Armadas. A unos y a otros, habría que sumar los de grupos de mujeres en su mayoría, que, como hemos escrito reiteradamente, establecían una confusa, y equivocada, relación entre pacifismo, militarismo, antimilitarismo, Fuerzas Armadas y feminismo, y propugnaban mantener la exclusión de las mujeres de los Ejércitos pues, consideraban, que se trataba de una discriminación que las favorecía.

Hoy nadie discutirá que no hay principio democrático esgrimible para impedir que una mujer desempeñe el puesto de trabajo para el que está capacitada y al que desea acceder. Pues no nos engañemos, sin negar las especiales características de la actividad militar, se trata de un trabajo. En el que de una u otra forma, siempre han tomado parte.

Ya volveremos sobre esto.

En esta línea, nuestro libro *Las militares españolas...* incluye un Capítulo: "Rehenes, heroínas y mujeres militares", en el que analizamos la manera, pasiva o activa, en que las mujeres se han enfrentado a las guerras. A todo lo cual habría que añadir que entre los estereotipos más arraigados; al menos, en el mundo occidental, está aquel que asigna al hombre el papel de guerrero y a la mujer el de madre¹⁰. Y el eufemismo referido a la mujer como *el reposo del guerrero*.

¹⁰ V. Fernández, "Mujer y Fuerzas Armadas" en V. Fernández, J. Busquets y M^a L. Rodríguez, *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*.

Un último punto a considerar ahora sería el referido al hoy desaparecido Servicio Militar, vigente en 1988 y que la Constitución recogía en el Artículo 10.

10.2.- *La Ley fijará las obligaciones militares de los españoles y regulará, con las debidas garantías la objeción de conciencia, así como las causas de la exención del servicio militar obligatorio, pudiendo imponer, en su caso, una prestación social sustitutoria*¹¹.

Este planteamiento, se inscribe en la más pura tradición europea: aquella que surgida en la Ilustración va a concretarse a partir de la Revolución Francesa en la filosofía de que *todo ciudadano ha de ser soldado y todo soldado ciudadano*, y que dará lugar al Servicio militar obligatorio aunque, dentro de la lógica decimonónica, va a permitir múltiples exenciones. Algunas por dinero; lo que nos ha permitido en otro lugar hablar de *El mito del Ejército nacional*¹².

En cualquier caso la Constitución de 1978, recordémoslo, afirma que la Defensa de España implica a los ciudadanos y a las ciudadanas. Así lo desarrollaba la Ley Orgánica 6/1980, de 6 de junio, reguladora de los derechos básicos de la Defensa Nacional y cuyo artículo 36 preconiza:

El servicio militar tendrá para los españoles carácter obligatorio y prioritario sobre cualquier otro servicio que se establezca. La Ley establecerá la forma de participación de la mujer en la Defensa Nacional.

Esta situación generó algunos problemas; por ejemplo, hubo mujeres que, como solidaridad con los objetores de conciencia se declararon objetoras. Y todo ello, a pesar de que la Ley Orgánica del servicio militar Ley 13/ 1991, de 20 de diciembre, hacía referencia al

¹¹ J. Hervada y J. M. Zumaquero *Textos Constitucionales españoles 1808-1978*, p. 375.

¹² V. Fernández, *Sangre o dinero. El mito del Ejército Nacional*, Alianza Editorial, Madrid, 2004.

mandato de no discriminación establecido en el artículo 14 de la Constitución de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. No obstante, las mujeres podrán incorporarse a las tareas de la Defensa Nacional con arreglo a las normas de movilización.

A pesar de esta digamos cautela y tal y como acabamos de mencionar se planearon algunos recursos al respecto. En 1993 hubo un insumiso que alegaba discriminación por razón de sexo. En este caso, contra los varones¹³. En cualquier caso, se trató de cuestiones muy puntuales que, lógicamente, desaparecieron cuando en marzo de 1996, un acuerdo entre el partido Popular y Convergencia i Unió propicie la inmediata profesionalización de las Fuerzas Armadas. Y, en consecuencia, quede abolido el Servicio Militar.

EL MARCO LEGAL

La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas se posibilita por el Real Decreto Ley 1/1988 de 22 de febrero¹⁴. Apenas un año más tarde se aprobaba la Ley 17/ 1989 de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional. Y todo ello, en consonancia con las políticas de no discriminación por razón de sexo que en España se inician, de forma decidida, con la creación en 1985 del Instituto de la Mujer. El 23 de septiembre de 1987, el Consejo de Ministros había tomado un acuerdo que refrenda el I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres cuya actuación 3.4.2.

¹³ “Condena de más de dos años a un insumiso. Ángel Robles González, un joven leonés que alegó discriminación sexual para negarse a cumplir la mili y la prestación social sustitutoria ha sido condenado a dos años cuatro meses y un día de prisión por el Juzgado de lo Penal núm. 3 de León.” EL País, 12 de noviembre de 1993.

¹⁴ Recordemos ahora que toda vez que el Decreto no requiere debate parlamentario, se optó por esta fórmula para evitar que los grupos opuestos a la iniciativa iniciaran debates que hubieran alargado el proceso de incorporación.

estableció una serie de actuaciones. Una de ellas fundamental para nuestro caso.

Obstaculizar la discriminación en el acceso al empleo, eliminando la especificación de sexo y estado civil. Se realizará un seguimiento de las convocatorias para las pruebas selectivas para el ingreso de la Administración del Estado¹⁵ y, especialmente, de la provisión de puestos de trabajo para que en las mismas no se produzca ninguna discriminación por razón de sexo.

Y fue esta supresión la que posibilitó el acceso de las mujeres a la carrera militar. Queremos recalcar que las primeras incorporaciones de mujeres a las Fuerzas Armadas se realizaron en Cuerpos que requieren una titulación académica superior previa. Lo cual permite presuponer un grado de maduración personal acorde con la titulación superior requerida, y, con la también superior edad de los futuros alumnos.

El ya citado, Real Decreto/Ley 1/1988 de 22 de febrero, se inicia recordando que:

En la Ley Orgánica 6/1980 de 1 de julio, reformada por la Ley Orgánica 1/1984, de 5 de enero, por la que se regulan los criterios básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar, se determina que la participación de la mujer en la Defensa Nacional se establecerá por Ley. Por su parte, el “plan de igualdad de oportunidades de las mujeres” aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de septiembre de 1987, contiene una serie de medidas orientadas a eliminar los obstáculos que se oponen a la plena afectividad del principio constitucional de igualdad¹⁶.

En el artículo 3 de las Disposiciones Generales se indicaba:

¹⁵ Por su rango, es un Plan de Acción del Gobierno, solo obliga a la Administración del Estado.

¹⁶ El texto integro puede verse en V. Fernández, J. Busquets y M^a L. Rodríguez coords. *La mujer en las Fuerzas Armadas en España...* p. 97.

A partir de 1988, la mujer tendrá acceso a las pruebas de selección para el Ingreso como Guardias Civiles de segunda.

Queremos señalar también ahora que la Disposición Tercera era tajante:

La mujer podrá alcanzar todos los empleos militares. En las denominaciones de los mismos no existirá distinción terminológica alguna con el varón.

Es indiscutible que en esta decisión fue determinante el uso coloquial peyorativo de la feminización de algunos empleos militares: *generalala, sargenta* son un buen ejemplo de lo que queremos decir. También se evitaba la confusión con las esposas de los militares que, con frecuencia suelen, también de forma coloquial, ser denominadas *coronelas, capitanas*, en función del empleo del esposo¹⁷.

Desde aquella fecha la incorporación de las españolas a las Fuerzas Armadas mantuvo un ritmo ininterrumpido hasta completarse, el 22 de febrero de 1992, fecha en que se publica otro Real Decreto referente al reglamento de Tropa y Marinería Profesional de las Fuerzas Armadas. Al carácter finalista del proceso se hace referencia explícita en el texto. Señala el Preámbulo:

2... este marco general establece una clara diferenciación entre los militares de reemplazo que prestan el servicio militar y los militares de empleo, condición esta última que adquieren quienes ingresan voluntariamente con carácter profesional en las Fuerzas Armadas y permite, además, completar el programa de incorporación de la mujer al ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas.

Como es evidente, el punto de partida de todo este proceso es, insistimos, la recuperación de la democracia y la Constitución de 1978

¹⁷ Situación que no afectaba sólo a las esposas de los militares. Recordemos ahora que *La Regenta*, novela de Leopoldo Alas Clarín, tiene este título en alusión al puesto de Regente de la Audiencia de Vetusta, transposición literaria de Oviedo, del marido de la protagonista, doña Ana Ozores.

que, recordémoslo, proclama: *Los españoles tienen el derecho, y el deber de defender a España*. En 1990, Gustavo Suárez Pertierra, en aquel momento Secretario de Estado de Administración Militar escribía:

...el sistema definido no acepta la creación de escalas específicas femeninas que, en mi opinión, lesionaría el principio de igualdad; no acepta el sistema de porcentaje máximo de presencia femenina en alguno o todos los Cuerpos de los Ejércitos, no acepta la existencia de un techo en la carrera por encima del cual la mujer no pueda alcanzar ningún empleo y no acepta, finalmente, la constitución de un modelo de carrera diferente....tan solo podrán existir peculiaridades en lo que se refiere al desempeño de determinados destinos caracterizados por circunstancias muy específicas en función de las condiciones fisiológicas propias de la mujer¹⁸.

Cuando en 1999 se apruebe la Ley 17/1999 queda definitivamente suprimida las limitaciones a que las mujeres pudieran incorporarse a cualquier destino de las Fuerzas Armadas españolas. En el año 2002 el Real Decreto 1244/2002 de 22 de noviembre, regula el reglamento de acceso de extranjeros a la condición de Militar Profesional de Tropa y Marinería; el acceso de limita a naturales de países con los que España tenga particular vinculación histórica: en concreto, a hispanoamericanos y ecuatoguineanos. En el año 2003, el Real Decreto 61 1/2003 aprueba el reglamento de Acceso y Régimen de los Reservistas Voluntarios, experiencia que llevaba años aplicándose en países de nuestro entorno cultural como Francia Holanda o Alemania. En el año 2007 las mujeres representan el 24,1 del Ejército de Tierra, el 14,8 % de la Armada, el 21,1 % del Ejército del Aire y el 34,8 % de los Cuerpos Comunes.

Parece pertinente recordar que, por ejemplo, en la Ley de Tropa y Marinería Profesional del año 2006, Ley 8/2006 de 24 de abril, se marcan requisitos diferentes, de talla, y pruebas físicas para hombres y mujeres, consideraciones que son homologables a las

¹⁸ Gustavo Suárez, Prólogo en V. Fernández, J. Busquets y M^a L. Rodríguez coords. *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*. pp. 12-13.

existentes, por ejemplo, en las competiciones deportivas. Finalmente, la Ley de la Carrera militar, Ley 39/2007, de 19 de noviembre, considera, lógicamente, la protección a la mujer gestante; a la que acaba de parir.

Ahora bien, el hecho de que se pueda afirmar la absoluta igualdad teórica entre hombres y mujeres en el seno de las tropas armadas españolas, no impide, no impidió en su momento, reconocer la necesidad de establecer algún mecanismo de control para corregir las posibles disfunciones. Esta es la razón de que el 4 de marzo del año 2005 se cree por Acuerdo del Consejo de Ministros el Centro de Estudios sobre la Situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas, más conocido como el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, cuya Presidencia la ostenta la persona que desempeña la Subsecretaría de Defensa.

Buscando consolidar legalmente la igualdad entre hombres y mujeres, el 23 de marzo de 2007, se publica La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres¹⁹, cuyo Capítulo IV está especialmente dedicado a las Fuerzas Armadas²⁰; el artículo 65, se refiere al *Respeto al principio de igualdad*. El 66 a la *Aplicación del principio de igualdad*, señalando que, con todas las matizaciones precisas, las normas de la Administración Pública en este campo, serán aplicables a las Fuerzas Armadas.

En el año 2008, señalaba Bibiana Aído, en su Discurso de toma de posesión en el recién creado Ministerio de Igualdad:

¹⁹ En ella tras hacer mención al mandato constitucional, se recoge ... la igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido... (en) la Convención... aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983... la igualdad es así mismo un principio fundamental de la Unión Europea--- desde ... el Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999) la igualdad... la eliminación de las desigualdades ... son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros...

²⁰ El Capítulo V, lo hace a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Deseo que el discurso de la igualdad no sea sólo un discurso de mujeres, sino un discurso de ciudadanía, de mujeres y de hombres que impregne cada uno de nuestros actos. Solo así estaremos de una vez por todas en el camino hacia la consecución de unos valores que hacen al género humano más digno.

EL VALOR DE LAS CIFRAS

Al iniciar este Epígrafe parece pertinente citar a Rosalyn Kanter²¹ y su definición de *minoría simbólica* a la *ratio* hombre mujer inferior a 85/15; añadía la autora que supone una coartada social en la que las mujeres están abocadas a adoptar estereotipos masculinos para mantener el puesto al que han logrado acceder. Los años transcurridos, la experiencia social inherente, han propiciado que el concepto de *minoría simbólica* sea de general aceptación.

Tomando lo antedicho como punto de partida vamos a incluir una serie de datos que consideramos como indicativos del proceso, cada vez más importante, de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas. No ignoramos que para poder afinar el análisis tendríamos que presentar unas cifras más desagregadas pero, no nos parece este el lugar para incluir largas series numéricas. Sí queremos citar al Almirante Javier Pery Paredes que nos ha proporcionado los datos más recientes y agradecerle su apoyo a nuestro trabajo.

En 1988 tiene lugar la primera convocatoria abierta a las mujeres que, recordémoslo, requería una titulación previa. Se presentaron 922 aspirantes para las 156 plazas convocadas. De ellos, 289 fueron mujeres y 633 hombres. Sanidad fue el Cuerpo más demandado, lo hicieron 161 mujeres; le siguieron Jurídico, 16; Intervención, 10; Veterinaria, 7; Ingenieros de Armamento y Construcción, 4; Ingeniería Técnica, 1. No hubo ninguna postulante al Cuerpo de Ingenieros Aeronáuticos ni al de Músicos. Aprobaron el 20% de las presentadas.

²¹ Rosabeth M. Kanter, *Man and woman of the Corporation*, Basic Book, 1977

Al año siguiente, en 1989, tuvo lugar la primera convocatoria abierta a las mujeres, para el ingreso en la Enseñanza Superior Militar. Se presentaron 52 mujeres – lo que suponía el 2,5 % de los postulantes – no aprobó ninguna. En la segunda Convocatoria aprobaría el 2,3 % de las presentadas; una, se incorporó al Ejército de Tierra, la otra, a la Marina.

Cuando en el año 2002 la Tropa y Marinería profesional se abra a los países con los que España tiene una particular vinculación histórica, se da un nuevo paso adelante en la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas.

Tabla 1.Las Fuerzas Armadas españolas (noviembre 2008)

E. DE TIERRA		Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Militar de Carrera	Escala Superior de Oficiales	5.031	85	1,7 %	5.116
	Escala de Oficiales	3.383	24	0,7 %	3.407
	Escala de Suboficiales	15.449	237	1,5	15.686
	Otras Escalas	497	0	0,0%	497
Militar de Complemento		493	119	19,4%	616
M. de T. y M. (Permanente)		5.915	493	7,7 %	6.408
M. de T. y M. (Temporales)		37.063	8.461	18,6 %	45.524
Militares Alumnos Acceso Directo		3.920	457	10,4 %	4.377
Total Ejército de Tierra		71.751	9.876	12,1%	81.627
ARMADA		Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Militar de Carrera	Escala Superior de Oficiales	1.860	26	1,3%	1.885
	Escala de Oficiales	849	15	1,7 %	864
	Escala de Suboficiales	4.720	42	0,9%	4.770
	Otras Escalas	170	0	0,0%	170
Militar de Complemento		191	46	19,4 %	237
M..T.y M..(Permanente)		2.079	88	4,1%	2.167
M. de T.y M.(Temporales)		7.904	2.172	21,5%	10.117
Militares Alumnos Acceso Directo		699	95	12%	794
Total Armada		16.521	2.483	11,8 %	21.004

E. DEL AIRE		Hombres	Mujeres	% Mujeres	Totales
Militar de Carrera	Escala Superior Oficiales	1.520	43	2,8%	1.563
	Escala de Suboficiales	8.751	140	2,0%	6.891
	Otras Escalas	3	0	0	3
Militar de Complemento		279	89	24,2 %	368
M. de T, y M. (Permanentes)		1.769	108	5,8 %	1.877
M. de T.y M. (Temporales)		7.438	2.260	23,3%	9.698
Militares Alumnos. Acceso directo		529	68	11,44%	597
Total Ejercito del Aire		19.144	2.738	12,5 %	21.882
CUERPOS COMUNES					
		Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Militar de Carrera	Escala Superior Oficiales	1.545	324	17,3 %	1.869
	Escala de Oficiales	475	147	23,6 %	622
	Escala de Suboficiales	571	11	1,9 %	582
Militar de Complemento		133	128	49,0 %	261
Militares Alumnos (Acceso Directo)		35	14	28,6 %	49
Total Cuerpos Comunes		2.759	624	18,4 %	3.383

Fuente: Ministerio de Defensa

Tabla 2. Total Fuerzas Armadas

		Hombres	Mujeres	% Mujeres	Totales
Militar de Carrera	Escala Superior Oficiales	9.956	477	4,6 %	10.433
	Escala de Oficiales	6.562	216	3,7 %	5.778
	Escala de Suboficiales	27.499	430	1,5 %	27.929
	Otras escalas	670	0	0,0 %	670
Militar de Complemento		1.096	382	25,8 %	1.478
M. de T. y M (Permanente)		9.763	689	6,6 %	10.452
M. de T.y M. (Temporales)		52.446	12.893	19,7%	65.339
Militares Alumnos (Acceso directo)		5.183	634	10,9 %	5.817
Total		112.175	15.721	12,35	127.896

Fuente: Ministerio de Defensa

Toda vez, que la Carrera Militar combina el currículum personal con la situación escalafonal para valorar correctamente los porcentajes en función de las graduaciones tendríamos que establecer correlaciones entre los hombres y mujeres de la misma promoción. A estos datos añadiremos que en este momento España es uno de los países con un mayor porcentaje de mujeres en filas.

El 6 de enero del 2009, el diario *El País* informaba de que en el 2008 se habían presentado 78.575 solicitudes para el ingreso en la Tropa y Marinería profesional, y aunque matizaba que un mismo joven podría haber presentado solicitud a varias de las convocatorias realizadas a lo largo del año, señalaba que la cifra casi duplicaba la del año 2007. Y añadía que las causas de tal incremento podrán encontrarse *en el aumento del desempleo... junto a las medidas adoptadas por Defensa para hacer más atractivo el ingreso en filas*²².

²² *El País* miércoles 9 de enero de 2009 p. 10

En otras palabras, en este momento, las Fuerzas Armadas españolas son una imagen especular de la sociedad de que proceden. De la sociedad a la que defienden. En cuyas filas se encuadran hombres y mujeres; y en la que es significativa la presencia de emigrantes.

Pero las cifras, con ser importantes, no reflejan la realidad social en toda su complejidad, por lo que parece pertinente incluir una cita de 1997, del entonces Ministro de Defensa, Eduardo Serra Rexach, referida a las militares. Escribía el Ministro.

*Su presencia en nuestras Fuerzas Armadas ha dejado de ser excepcional o anecdótica para sus compañeros o para la sociedad a la que sirven. Verlas codo con codo con sus compañeros en Bosnia es el mejor ejemplo de que en restos diez años las cosas han ido bastante bien*²³.

Como escribíamos recientemente²⁴ codo con codo en Bosnia, o donde fueran requeridas, asumiendo riesgos que pudieron suponer la pérdida de la vida. Siendo imprescindible recordar ahora a Idoia Rodríguez Buján, soldado que viajaba en una ambulancia blindada y que fallecería en febrero del 2007 al estallar un artefacto al paso del convoy del que formaba parte en el curso de una misión de apoyo a los equipos italianos que instruyen al ejército afgano. La soldado Idoia Rodríguez Buján, de 23 años, era natural de Nodar (Lugo)²⁵ y formaba parte desde hacía dos años de la Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable (BRILAT) con sede en Pontevedra.

Apenas un mes más tarde, el 8 de marzo, se publicaba en el BOE una Orden por la que se creaba el Premio Idoia Rodríguez Luján para reconocer la labor de aquellas personas físicas o jurídicas, colectivos o instituciones, tanto militares como civiles, que hayan realizado actuaciones relevantes o ejemplares para potenciar el papel de la mujer o para apoyar la

²³ Eduardo Serra, Prólogo en V. Fernández, *Las militares españolas*, p. 21

²⁴ 88-08. *Veinte años de la mujer en las Fuerzas Armadas*, Ministerio de Defensa, Madrid, 2008

²⁵ Galicia es la Comunidad que cuenta con más naturales en filas. Debo esta noticia a O. Crespo Argibay. del Instituto Galego de Estudos de Seguranza Internacional e da Paz.

igualdad de oportunidades y de género en las Fuerzas Armadas.... Se concederá anualmente cada día 8 de marzo con motivos del Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

La Primera Edición del Premio lo recibiría el colectivo de las más de cien mujeres militares que fueron las primeras en ingresar en las Fuerzas Armadas. Lo entregaría en el mes de septiembre la Ministra de Defensa, Carme Chacón.

LA SITUACIÓN INTERNACIONAL

Con la recuperación de la democracia la participación de las Fuerzas Armadas españolas en Misiones internacionales constituye uno de los objetivos Fundamentales de su actividad; Misiones indisolublemente ligadas a la Paz, a la Cooperación internacional en coherencia con las políticas de los Organismos Internacionales, de las naciones democráticas, y cuyo reflejo español podemos ejemplarizar en que hoy, el Ministerio de Asuntos Exteriores lo sea también de Cooperación²⁶.

La presencia creciente de mujeres en puestos relevantes encaminados a la defensa de sus intereses específicos²⁷ como colectivo, se refleja en Organizaciones, Reuniones y Declaraciones importantísimas sobre el tema que ahora nos ocupa.

Decíamos al principio que las mujeres nunca han permanecido al margen de las guerras. Ahora parece pertinente matizar que sí en las digamos guerras clásicas, el campo de batalla estaba prácticamente limitado al lugar en el que contendían los guerreros y, que las

²⁶ Quiero agradecer ahora la colaboración de P. de las Heras de la Secretaría de Estado de Cooperación.

²⁷ Es evidente que siempre ha habido mujeres con poder y con influencia. Definiremos ahora el poder como la capacidad de tomar decisiones significativas a nivel social, nacional e internacional. En tanto que consideraremos la influencia como la capacidad de orientar las decisiones de otros en campos que atañen al poder tal y como se acaba de definir.

poblaciones cercanas podían acudiendo a varias fórmulas - como la abonar dinero al vencedor – librarse de las consecuencias de la contienda, en la actualidad los ataques a la población civil forman parte de la estrategia, de la presión entre contendientes. No ignoramos la existencia de normas, de leyes de guerra al respecto. Pero tampoco ignoramos que las leyes de la guerra son de las más violadas. O las más violadas. Es por ello que, insistimos, en este momento se han multiplicado las Declaraciones con perspectiva de género. Veamos sus hitos fundamentales.

En 1995 tenía lugar en Beijing la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres. La llamada Declaración de Beijing y La Plataforma para la Acción²⁸ señalan:

Objetivo Estratégico D.I, es absolutamente taxativo dice. Medidas que han de adoptar los Gobiernos:

Condenar la violencia contra las mujeres y abstenerse de invocar ninguna costumbre, tradición o consideración de carácter religioso para eludir sus obligaciones con respecto a la violencia tal y como figura en la declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres²⁹.

La Plataforma para la acción define unos Objetivos estratégicos y medidas; entre ellos mencionaremos ahora el E, especialmente dedicado a los Conflictos armados que señala:

Los conflictos armados y de otra índole, el terrorismo y la toma de rehenes subsisten en muchas partes del mundo; la agresión y la ocupación extranjera y los conflictos étnicos y de otra índole, son una realidad que afecta constantemente a las mujeres y a los hombres en prácticamente todas las regiones³⁰.

²⁸ Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. Madrid. M. de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.1996.

²⁹ *Ibidem* p. 122

³⁰ *Ibidem.* p. 133

Citaremos, también, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Aprobada el 31 de octubre del año 2000 podemos considerarla como un Programa de actuación para las Naciones Unidas, y, da su vez, una visión realista y panorámica sobre la situación pues enumeran, y reflejan, las terribles consecuencias de los conflictos armados, sobre todo para las mujeres y los niños. Dice:

Reafirmando el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, y subrayando la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y al fomento de la paz y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y resolución de conflictos. Reconociendo la urgente necesidad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y a este respecto, tomando nota de la Declaración de Windhok y el Plan de Acción de Namibia sobre la incorporación de una perspectiva de género a las operaciones multinacionales de apoyo a la paz.

La Resolución consta de 18 puntos; el primero insiste en aumentar la representación de la mujer *en todos los niveles de adopción de decisiones... para la prevención, la gestión y la solución de los conflictos.*

Los restantes, hasta el 18 son tanto de diagnóstico sobre las diferentes situaciones que pueden presentarse como de recomendaciones para solucionarlos. Podemos considerar que el 18 es una toma de conciencia sobre las dificultades del proceso pues *decide seguir ocupándose activamente de la cuestión.*

El 30 de octubre del año 2007 el Gobierno de España aprueba un Plan de Acción para la aplicación de la Resolución 1325³¹. Cuenta con seis objetivos

³¹ Plan de Acción del Gobierno de España para la Aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2000) sobre mujeres, paz y seguridad.

- 1.- Potenciar la participación de mujeres en las misiones de paz y en sus órganos de toma de decisión.
- 2.- Promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de la construcción de la paz.
- 3.- Asegurar la formación específica del personal que participa en operaciones de paz, en materia de igualdad y sobre los distintos aspectos de la resolución 1325, además de fomentar el conocimiento y difusión de la misma.
- 4.- Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto (incluyendo campos de personas refugiadas y desplazadas) y fomentar el empoderamiento y la participación de las mujeres en los procesos de negociación y aplicación de los acuerdos de paz.
- 5.- Incorporar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la planificación y ejecución de actividades para el desarme, la Desmovilización y la reintegración (DDR), así como el adiestramiento especializado al respecto en todo el personal que participa en dichos procesos.
- 6.- Fomentar la incorporación de la sociedad civil española en relación con la Resolución 1325.

En coherencia con tales postulados, el 6 de mayo de 2008 hubo una intervención española en Bruselas, en el Debate Parlamentario Europeo Mujeres y Guerra. Intervino A. Mejías, Embajadora en Misión especial para el fomento de las políticas de igualdad de género. Allí se anunció el Plan de Acción Mujeres y Construcción de la Paz y la Cooperación Española.

El 19 de junio de aquel mismo año el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aprueba la Resolución 1820, en la que reafirma su compromiso con las diversas Resoluciones y Declaraciones encaminadas a proteger a la población civil, y en especial a las mujeres y niñas ante situaciones de violencia sobre todo en aquellas

generadas en los conflictos armados y después de estos. Se trata de un documento largo y explícito que refleja con claridad meridiana la situación a través de 16 Apartados en los que sí unas veces *Afirma*, en otras *Pide* o *Insta*. Para concluir, el apartado 16.- *Decide seguir ocupándose activamente de la cuestión*. Lo que podemos interpretar tanto como afirmación de continuidad como reconocimiento de la dificultad del proceso. Es decir, se repite la expresión que veinte años antes había cerrado la Resolución 1325.

En el año 2008 Inés Alberdi es nombrada Directora Ejecutiva de UNIFEM³², siendo la primera personalidad española llega a la dirección ejecutiva de un Fondo, Agencia o Programa de Naciones Unidas para el desarrollo. Añadiremos que, UNIFEM se ha marcado cuatro objetivos estratégicos:

- Reducir la pobreza y la exclusión de las mujeres.
- Poner fin a la violencia contra las mujeres.
- Reducir la propagación del VIH entre mujeres y niñas.
- Apoyar la función de liderazgo de las mujeres en la gestión pública y en la reconstrucción post-conflicto.

Es decir en áreas directamente relacionadas, confluente, con actividades ligadas a las Misiones Internacionales en las que participan militares española.

SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

Es evidente que de todo lo expuesto se desprende que unas Fuerzas Armadas Constitucionales como son hoy las españolas, cumplen con el precepto constitucional, y perdónese la redundancia,

³² La UNIFEM Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer fue creado en 1975, como resultado de la Primera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en México en 1975; recordemos que la representación española corrió a cargo de la rama femenina de Falange, la Sección Femenina.

según el cual: *Al Rey corresponde previa autorización de las Cortes Generales, declarar la guerra y hacer la paz*³³.

Cortes Generales en las que hay hombres y mujeres; Cortes, que han tomado las decisiones por las que, en cumplimiento de Acuerdos Internacionales suscritos por España, se han enviado tropas en Misiones que, mencionémoslo ahora, han realizado un trabajo fundamental, muy positivamente valorado por la sociedad española.

Las mujeres, que duda cabe, son un grupo transversal, en el que, en todas las sociedades, aún en las más democráticas, subsisten grupos y subgrupos en los que siguen siendo una *minoría simbólica*, en los que no han logrado romper el *techo de cristal*. Aunque, insistimos, su presencia, su trabajo en organismos clave ha sido y es fundamental en la toma de decisiones políticas a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Buscando la defensa de sus intereses colectivos, implementando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se han multiplicado grupos muy diferentes, entre ellos mencionaremos ahora a FEDEPE³⁴ -Federación española de Mujeres Directivas Ejecutivas, profesionales y Empresarias- que ha creado un Premio, el Premio FEDEPE con varias modalidades que son *entregados anualmente como reconocimiento al buen hacer de las mujeres y a su aportación al mundo laboral y para subrayar su buena gestión en los puestos de decisión*. También se concede a Instituciones *que promueven el papel de la mujer en el mundo laboral*. El del año 2008, que cumplía su XVII Edición fue concedido al Ministerio de Defensa en la modalidad, Política de Empresa a favor de la mujer³⁵, reconociendo, así su *labor de integración*

³³ J. Hervada y J. M^a Zumaquera *Textos Constitucionales españoles 1808-1978*, p. 385.

³⁴ Esta Federación ha sido fundada en 1998.

³⁵ El premio a la Mujer Directiva lo recibió María Garaña, Presidenta de Microsoft Iberia; el Premio a la Mujer Empresaria, Rosa M^a Varó Cañadas, Socia fundadora y directora general de Castillo de Canena Olive Juice; el Premio Mujer Joven Directiva fue para Carmen Moreno Martínez, RR.HH en el Centro de El Corte Inglés Serrano (Madrid) El premio a la Trayectoria Profesional, se concedió a M^a Luisa Álvarez Durante,

y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres realizada desde el ingreso de la mujer en el Ejército. Se entregó en la Sede del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de Madrid, en un acto presidido por la Ministra de Igualdad, B. Aído. Lo recogió M^a Victoria San José Subsecretaria del Ministerio de Defensa.

Toda vez que desde abril del año 2008 España cuenta, por primera vez en su historia con una Ministra de Defensa, Carme Chacón parece pertinente concluir aludiendo a su discurso de toma de posesión, del 14 de abril, en el que exponía los cuatro principios que, en su opinión, han inspirado la transformación de las Fuerzas Armadas y su plena fusión con la sociedad española. Son:

- Compromiso con la paz y la seguridad.
- Incremento de las Fuerzas Armadas españolas para llevar a cabo las directrices de su misión internacional.
- El creciente apoyo social y parlamentario a las políticas de Defensa como Políticas de Estado.
- La importancia de los hombres y mujeres que forman las Fuerzas Armadas.

Y añadía:

La defensa de España se está viendo reforzada por la contribución creciente de la inteligencia y el valor de las mujeres que se agregan al valor y la inteligencia de los hombres. Hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, como en toda la sociedad, no restan al contrario suman.

Por lo que se refiere a las perspectivas de futuro, poco hay que añadir; pues, si bien la filosofía respecto a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de los países democráticos queda perfectamente definida en las palabras de la Ministra española de Defensa, es imposible ignorar la complejidad, la pervivencia de las amenazas, de los conflictos armados, abiertos en tantas partes del mundo. Por lo

Secretaria General de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas. El premio a la Excelencia Profesional, recayó en Carmen Cafarel Serra, Directora del Instituto Cervantes.

que, recordémoslo, los veinte años transcurridos entre la Resolución 1335 y la 1820, llevan a la misma conclusión: la necesidad de seguir *ocupándose activamente de la cuestión*.

El compromiso de la mujer militar |

El reclutamiento en las Fuerzas Armadas españolas. Un caso singular: los primeros 20 años de presencia de la mujer

Manuel J. Solana Cortés
General de División

Esta modesta charla pretende trasladar unos elementales conocimientos, a modo de comunidad de doctrina y apoyados en normativas, fechas y cifras, que de alguna manera pongan de manifiesto la natural evolución de la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas del Reino de España, en unas fechas en las celebramos el veinte aniversario de tan notable y trascendental acontecimiento.

Para dar cierta cohesión a su variado y heterogéneo contenido, aunque el centro gravitatorio apunte a la mujer, que les haga partícipes de ciertos aspectos comunes tanto en el planeamiento y programación como en la pura gestión dentro del ámbito del “factor humano”, con independencia de la procedencia, edad, género, escala de pertenencia, sistema de acceso a la condición militar, militar de carrera o con una relación de servicios temporal del individuo que forma parte del recurso humano de los ejércitos y de la armada, pieza absolutamente esencial e imprescindible base de cualquier sistema de armas, por simple o complejo que sea, considero necesario auxiliarme

con el empleo de unas diapositivas proyectadas simultáneamente con el uso de la palabra y establecer cierto “guión” en los términos que se indican seguidamente:

EL ESCENARIO GENERAL

Abusando de la reconocida “libertad de cátedra” podría extenderme cuanto quisiese en este apartado, abarcando a partir de tiempos relativamente remotos, pero tal cosa representaría, junto a un despropósito, una falta de consideración con ustedes, así que como marco estratégico de la defensa española, en general, y del factor humano, en particular, prefiero la autolimitación en torno a unos breves comentarios sobre los fundamentales documentos que cito:

- REVISIÓN ESTRATÉGICA DE LA DEFENSA (2003) Y LA DIRECTIVA DE DEFENSA NACIONAL 1/2004
- LEY 8/2006, DE 24 DE ABRIL, DE TROPA Y MARINERÍA
- LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE LA CARRERA MILITAR
- ACTUAL PAQUETE NORMATIVO:
- DESARROLLO LEY TROPA
- DESARROLLO LEY CARRERA MILITAR

REVISIÓN ESTRATÉGICA DE LA DEFENSA (2003) Y LA DIRECTIVA DE DEFENSA NACIONAL 1/2004

Estos dos documentos esenciales en cualquier país del mundo occidental para una adecuada programación y planeamiento de su Defensa Nacional se manifiestan, como es lógico por otra parte pues el primero debe ser la fuente inspiradora del resto del paquete normativo, en idénticos términos, con los mismos criterios y las mismas pautas de conducta a seguir.

Las “revisiones estratégicas”, de otro lado, han sido necesarias para la reorientación de la defensa y la seguridad, tras el final de la “Guerra Fría” y el orbe bipolar de esa época, de los estados que se han

visto obligados a “reformular” sus Fuerzas Armadas para adecuarlas a un marco absolutamente diferente con unos riesgos y amenazas novedosas. El camino ha sido costoso y ha supuesto notables sacrificios en las respectivas sociedades y la española no podía ser ajena a las nuevas corrientes.

Toda vez que hemos de centrarnos en un colectivo del factor humano, traslado el expreso mandato que contiene la Directiva de Defensa Nacional (2004), vigente y con escasa vida por delante pues en breve será aprobada (enero de 2009) el nuevo documento que la sustituya:

- *“Desarrollar un nuevo modelo realista de profesionalización acorde con la sociedad española, basado en la calidad y en la especialización, que responda a las nuevas necesidades tecnológicas y orgánicas propias de unos ejércitos modernos, que favorezca un cambio de mentalidad encaminado a su adaptación a las nuevas misiones”.*
- *“Determinar los efectivos de cuadros de mando, tropa y marinería y reservistas, de acuerdo con el modelo de Fuerzas Armadas, las previsiones demográficas y las posibilidades de financiación”.*
- *“Reformular la carrera militar adoptando una estructura de cuerpos y escalas renovada, con sistemas de ascenso y promoción que incentiven la dedicación y el esfuerzo profesional”.*

Las tres grandes actuaciones que nos han acompañado desde entonces y que casi están a punto de concluirse se desprenden con facilidad y quedan recogidas en el postulado siguiente:

“Desarrollar un nuevo modelo realista de profesionalización, concretando los efectivos de cuadros de mando, tropa y marinería y reservistas y que inspirará inexorablemente una reforma en profundidad de la carrera militar”.

LEY 8/2006, DE 24 DE ABRIL, DE TROPA Y MARINERÍA.

Imbuida de los contenidos anteriores y obligada por la escasez de soldados y marineros del modelo al que sustituirá, víctima de una dinámica que genera una enorme renovación y un permanente

descenso de los efectivos de tropa –(generado, año tras año desde la suspensión del servicio militar obligatorio adelantada en un ejercicio al día 31 de diciembre del 2001, por los unos excesivos abandonos frente a una escasa incorporación)-, es muy necesario adelantarse a la modificación de la “carrera militar que comprende todo el conjunto de recursos humanos” en la parte esencial dedicada a la “escala de tropa”, con la pretensión, transformada en mandato recogido en la parte dispositiva de esta urgente Ley, de retornar y recuperar la normalidad del único y común conjunto de todo el personal militar, reparando esta temporal quiebra, cuando se acometa su oportuna revisión; coloquialmente diríamos que se trata de “un corto y pego texto de la primera a la segunda de las leyes”.

Consecuentemente y como resumen, el contenido de esta ley, al establecer un nuevo modelo de tropa y marinería, se adelantó a la necesaria reforma que exigía la carrera del militar profesional. El nuevo sistema que implanta tiene como finalidad principal consolidar la plena profesionalización, posibilitando una prolongada relación temporal con las Fuerzas Armadas, un generoso y ambicioso abanico de salidas laborales y notables medidas socioeconómicas.

LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE LA CARRERA MILITAR.

Sin la urgencia demandada por la anterior disposición legal y cumpliendo cabalmente con sus principios inspiradores a la vez que se recupera el unitario conjunto del factor humano, ya consolidado en la Ley 17/1999 a la que deroga, el contenido de esta ley procede a regular los aspectos del régimen de personal, *entendido como “conjunto sistemático de reglas relativas al gobierno y ordenación de los recursos humanos”*, para que las Fuerzas Armadas estén en las mejores condiciones de cumplir las misiones definidas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional. Para ello los “objetivos” que persigue son:

- *Asegurar la cantidad y, sobre todo, la calidad del personal.*
- *Integrar la enseñanza militar en el sistema educativo general.*

- *La igualdad efectiva de mujeres y hombres, conjugando la disponibilidad permanente para el servicio con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.*

Mientras que para lograr esa “integración de la enseñanza militar” el momento difícilmente podría ser más propicio con el desarrollo en Europa del “espacio común universitario” de los Acuerdos de Bolonia el propósito de la “igualdad efectiva de ambos géneros” entre de lleno en nuestro tema de hoy.

PROFESIONALIZACIÓN Y PROCESOS SELECTIVOS

Somos conscientes de debemos tener este concepto completamente claro, comprendido y asumido, por ello quiero exponer lo que entendemos, quienes nos ocupamos en el seno de las Fuerzas Armadas, por la “plena profesionalización”, aunque es evidente que solamente los soldados y marineros y los diferentes tipos y clase de militares de complemento que existieron eran los “no profesionales”. Concretaré nuestro modelo en base a tres fases, tal vez no acuñadas con denominaciones muy afortunadas pero que son una buena regla nemotécnica para recordarlas, el reclutamiento, la retención o renovación y la reincorporación, es decir “el modelo de las tres erres”.

El Modelo

Les participo que afecta por igual a todas las escalas y empleos y al personal militar, con independencia de su condición, comenzando y concluyendo fuera de los propios establecimientos militares. Caso singular es el de los “reservistas voluntarios” que se les considera, lejanos al puramente profesional, como “militares a tiempo parcial (en sus activaciones).

Las características principales, a manera de síntesis, son:

- *Su razón de ser: obtener, en cantidad y calidad, los recursos humanos necesarios para los ejércitos y la armada.*
- *La motivación que lo impulsa está dispuesta en las leyes y sus normas de desarrollo y arraigada en el ánimo y voluntad de todos como “deber moral” para con aquellos que acceden a la Organización.*
- *Constituye un círculo compensado en el que una disfunción, por leve que se considere y en cualquier sector, influye en el resultado final del conjunto.*
- *El “RECLUTAMIENTO”, comienza informando debidamente al personal sobre la profesión militar y en el supuesto de que se interese ofrecerle la opción/oportunidad de presentarse al “proceso selectivo” correspondiente a sus aspiraciones; superado el mismo y lograda una de las plazas ofertadas y que forman parte de la “oferta de empleo público” de la Administración General del Estado), será trasladado al oportuno Centro de Formación Militar que, salvo excepciones, son idénticos para los oficiales, suboficiales y tropa; superado el “plan de estudios” accederá con su primer empleo militar de la escala a la condición de militar de carrera o profesional (temporal, solamente los soldados y los oficiales de complemento). Participan en la fase, desde el Ministerio de Defensa, principalmente con la Subdirección General de Reclutamiento, las Delegaciones / Subdelegaciones de Defensa provinciales (Áreas de Reclutamiento” y los 22 Centros de Selección) y la estructura docente de los Ejércitos y la Armada y de la Guardia Real. Logramos lo que califico como “MILITAR POTENCIAL”, toda vez que el auténtico “MILITAR” alcanzará la plenitud en la siguiente fase.*
- *La “RETENCIÓN”, cuyo principal sentido lo encontramos en la “fidelización” de los temporales y en la formación profesional militar e integral humana de los hombres y mujeres uniformadas. Transcurre en los Centros de Formación Militar de cualquier índole, en las Unidades de destino y a lo largo y ancho del ejercicio profesional. Se pretende ofrecer respuesta a las necesidades de la Institución castrense y a las del propio individuo, a la vez que es debidamente preparado para su digna y lógica promoción y para su reinserción en el mundo civil, laboral o no, en el hipotético caso de tener que abandonar los escalafones militares, por una u otra razón bien sea de manera voluntaria o en virtud de cumplimiento normativo. Se logra el militar pleno, instruido, adiestrado y formado tanto profesional como*

personalmente; la aspiración pasa por ofrecer tal apoyo social que nadie se considere desatendido y desamparado por penosa que pueda resultar su situación. Lógicamente, todos somos sujetos activos, por estar adscritos a un Ejército y destinados en alguno de sus Centros, y sujetos pasivos, como beneficiarios de esta etapa.

- La “REINCORPORACIÓN”; puede ser mal interpretada, pero ante todos sus efectivos los Ejércitos y la Armada son responsables de darles oportuna respuesta a las salidas que pretendan o aspiren, dentro de las propias Fuerzas Armadas, o lejos de ellas, bien en el mundo laboral de la Administración Pública o en el privado y particular. Esa respuesta, que garantiza nuestras suscritas obligaciones legales y morales, viene a conformarse sobre la base de la formación necesaria y la gestión de las ofertas laborales que sean precisas. El peso substancial corresponde, fundamentalmente, a la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar y a las Delegaciones / Subdelegaciones de Defensa provinciales, del Ministerio de Defensa.

Se presenta uno de los posibles “esquemas” que sintetizan las “tres” fases en que dividimos la vida profesional militar que conocemos por el término “profesionalización”.



Adquisición de condición militar

Para disfrutar de los derechos y deberes del modelo de fuerzas armadas españolas previamente es necesario adquirir la condición de “militar”, que podrá ser adscribiéndose a la “escala de tropa, “escala de suboficiales” o a la “escala de oficiales” (única, desde la entrada en vigor de la Ley de la carrera militar, integrando al personal de las antiguas y derogadas escala de oficiales y escala superior de oficiales). Ya que las titulaciones que se obtendrán al culminar el plan de estudios será diferentes en cada caso, como es natural también las condiciones exigidas para concurrir a los correspondientes procesos selectivos serán desiguales, muy especialmente en lo referente a los niveles académicos requeridos y a las pruebas a desarrollar en la “fase de oposición”, pues el umbral de cualquiera de las puertas de entrada habrá de salvarse mediante un “curso-oposición”, aunque los sistemas puedan ser de “acceso directo” o por “promoción interna”.

Precisamente, disponiendo el sujeto de la correspondiente categoría de estudios para acudir a las convocatorias por “acceso directo” o mediante el sistema de “promoción interna”, en cada escala y empleo se puede aspirar a los superiores, dejando de ser una utopía el hecho de que desde “soldado o marinero” se puede alcanzar el grado de “general o admirante”.

Es preciso significar que, en el Ministerio de Defensa – (Subdirección General de Reclutamiento, como responsable directo de lo referente a los procesos selectivos)- se ha procedido a invertir en un gran esfuerzo de modernización al pasar, en el ejercicio del 2005, de las 35 CONVOCATORIAS ANUALES a la muy mermada cantidad de 9 CONVOCATORIAS ANUALES; esto ha sido factible, gracias a la entrega del personal implicado y al empleo de los más modernos medios informáticos y telemáticos, con lo que la reducción en sus costes económicos y en el rendimiento de los recursos humanos ha sido realmente sobresaliente.

a) Escala de Tropa y Marinería.

Se presenta como especial y original, abandonando los moldes comunes de los restantes “procesos selectivos”. Es, necesariamente un “concurso – oposición”, pero basado en una importante batería de ítems que aleatoriamente aparecen en la pantalla del ordenador utilizado por el aspirante con ocasión de la prueba psicotécnica que, entre otros resultados, genera el de sus aptitudes para uno u otro puesto; supone por tanto un “proceso aptitudinal” que concluye con la charla individualizada de orientación del psicólogo, una vez superados el reconocimiento médico y el oportuno nivel de pruebas físicas (de los 3 existentes) y estando en posesión del certificado académico demandado (de los 4 posibles; aunque el inferior correspondiente al certificado de estudios primarios está en plena inhabilitación) para optar a las plazas de su interés. No obstante todo esto, se apodado afectuosamente como “SELECCIÓN CONTINUA”, pues la empecinada realidad es que un joven, español o extranjero, en su caso, de uno u otro género, puede concurrir a la convocatoria y empezar el proceso del concurso – oposición cualquier día del año, aunque para la solicitud de plazas y efectuar las fases de formación militar general (dos meses) y específica (un mes, normalmente) tenga que soportar la periodicidad casi ajustada a un mes natural, mediante lo que denominaremos “ciclo” de los que existen once (11).

La convocatoria es madrugadora y publicada, para el año de los presupuestos en vigor, alrededor del día 15 de enero, incluyendo la oferta del 1º ciclo; consecutivamente, con una difusión muy eficaz pero con medios alternativos a los Boletines Oficiales, aparecerán los otros ciclos para finalizar (el 11º ciclo) con el año natural. No existen Tribunales y para dilucidar la problemática y los recursos a que pueda haber lugar, se nombra una “Comisión Permanente de Selección”. Las pruebas se desarrollan en alguno de los 22 Centros de Selección distribuidos por el territorio nacional (peninsular e insular).

Calendarios de los once ciclos (Convocatoria del 2008 para acceso a Tropa y Marinería)

CICLO DE SELECCIÓN	PUBLICACIÓN DE PLAZAS	FINALIZA PLAZO DE SOLICITUD	ASIGNACIÓN PLAZAS	INCORPORACIÓN A CMFOR O UNIDAD*
1º	PUBLICACIÓN B.O.E.	11-feb-08	19-feb-08	25-feb-08
2º	12-feb-08	04-mar-08	13-mar-08	25-mar-08
3º	05-mar-08	02-abr-08	10-abr-08	21-abr-08
4º	03-abr-08	16-abr-08	24-abr-08	05-may-08
5º	17-abr-08	13-may-08	22-may-08	02-jun-08
6º	14-may-08	11-jul-08	24-jul-08	02-sep-08
7º	13-jul-08	10-sep-08	18-sep-08	29-sep-08
8º	11-sep-08	08-oct-08	16-oct-08	27-oct-08
9º	09-oct-08	29-oct-08	06-nov-08	17-nov-08
10º	30-oct-08	19-nov-08	27-nov-08	15-dic-08
11º	20-nov-08	09-dic-08	18-dic-08	12-ene-09

Destacamos la fecha de publicación de las vacantes o plazas de cada ciclo junto al límite para poder solicitarlas, para que se asignen en el día marcado y los seleccionados realicen la incorporación para la formación cuando se indica. Los 22 Centros de Selección existentes desarrollan sus tareas “todos los días hábiles” del año.

b) Otras Escalas

Las demás “condiciones de militar” tienen en su camino previo –(procesos selectivos para “reclutar” en cantidad y calidad adecuada) - casi todos los requisitos y pruebas en plena coincidencia, variando como resulta razonable en las demandas de los niveles exigidos, las edades y otros requisitos y límites personales necesarios y la duración del propio proceso.

Para ingresar en la Escala de Oficiales –(única tras la entrada en vigor de la Ley de la Carrera Militar)- por el sistema de acceso exigido por la derogada Ley 17/1999 en el Cuerpo General de las Armas, Guardia Civil e Infantería de Marina se ha producido, paulatinamente, un incremento leve en la “nota de selectividad” a la vez que la ratio de solicitantes/plaza se ha mantenido. Estos son los resultados del año 2008:

NOTAS DE SELECTIVIDAD INGRESADOS 2008			
		Hombres	Mujeres
Nota media	6,51	6,45	7,44
Nota máxima	9,59	9,22	9,59
Nota mínima	5,02	5,02	5,22

Sexo	Entre 5 y 6
H	113
M	2

Sexo	Entre 6 y 7
H	128
M	5

Sexo	Entre 7 y 8
H	53
M	4

Sexo	Entre 8 y 9
H	21
M	8

Sexo	Entre 9 y 10
H	1
M	1

Todos constan de un Tribunal (examinador y médico) designado para la ocasión, se realizan en junio ó julio y en instalaciones de Madrid (salvo raras excepciones), acontecen por una vez o por convocatoria anual, la incorporación para las fases de formación en los Centros de enseñanza se consuma el día 1 de septiembre, están reguladas por el mismo Reglamento de Ingreso y Promoción en las Fuerzas Armadas y se ejecutan en virtud de la oferta anual de empleo público del mundo castrense y de la Resolución de la Subsecretaría de Defensa que contiene las bases comunes para los tres Ejércitos y Cuerpos Comunes.

Observando los resultados de las diferentes convocatorias habidas los últimos años, se deduce con facilidad, ante la “no

cobertura o adjudicación” de las plazas para alguna Escala y no “asignarse” un exiguo número de las mismas, que son razones coyunturales del ejercicio concreto pero no, en manera alguna, estructurales; comentemos unos ejemplos; si no se cubre un puesto de “músico” en “flauta” será por no concurrir personal con la titulación de ese instrumento o no reunir los conocimientos considerados aceptables por el Tribunal, pero lo que no se puede es otorgar la plaza a un “saxofonista” ya que la composición de una “música militar” es la establecida y no cualquiera otra arbitraria; análoga realidad sucede con un ingeniero “naval” o “aeronáutico” que no puede ni debe sustituirse por un ingeniero “industrial” o “agrícola”; probablemente, en la siguiente convocatoria anual excedan los peticionarios de “flauta” en defecto de los “saxofonistas” y de los ingenieros “navales o aeronáuticos” en detrimento de los “ingenieros industriales o agrícolas”.

Queda, en estos aspectos, es un reto extraordinario pues si es “estructural”, al menos en mi opinión, las razones que motivan la parca lista de aspirantes para oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad (Especialidad de Medicina) y, además, su reducida preparación para superar las pruebas de ingreso que viene manteniéndose desde hace algo más de las cinco (5) últimas convocatorias.

Mostramos, diferenciando en sus respectivas columnas las plazas publicadas y las que de esas han sido asignadas con las que se quedaron sin cubrir entre paréntesis, un resumen de los procesos selectivos efectuados en los años 2005, 2006 y 2007, en un primer cuadro, y lo que la Convocatoria del 2008 ha ofrecido, en la segunda de las tablas:

PROCESOS SELECTIVOS						
CUERPO/ESCALA	2005		2006		2007	
	PLAZAS	ASIGNADAS	PLAZAS	ASIGNADAS	PLAZAS	ASIGNADAS
GENERAL - IM - GC / ESO	233	233	263	263	285	285
GENERAL - IM - ESP / EO	70	70	32 + 6 PI	38	10	12
INTENDENCIA / ESO	10	10	11+ 1 PI	12	15	16
INGENIEROS / ESO	14	11 (-3)	15	12 (-3)	22	17 (-5)
INGENIEROS / ETO	22	21 (-1)	21	20 (-1)	27	25 (-2)
CMS MEDICINA / ESO	21	6 (-15)	31	2 (-29)	24	0 (-24)
CMS FARMACIA / ESO	1	1	2	2	3	4
CMS PSICOLOGIA / ESO	3	3	3	3	3	1
CMS ODONTOLOGIA / ESO	2	1 (-1)	2	2	3	4
CMS VETERINARIA / ESO	2	1 (-1)	2	2	3	6
CMS ENFERMERÍA / EO	12	12	15	15	20	19 (-1)
JURIDICO / ESO	6	6	8	8	9	6 (-3)
INTERVENCION / ESO	6	6	7	5 (-2)	7	3 (-4)
MUSICA MILITAR / ESO	2	2	2	1 (-1)	2	0 (-2)
MUSICA MILITAR / ES	24	13 (-11)	19	16 (-3)	20	16 (-4)
CMS Medicina COMPLEMENTO	30	0 (-30)	0	0	0	0
CMS Psicología COMPLEMENTO	14	14	0	0	0	0
CMS Farmacia COMPLEMENTO	5	5	0	0	0	0
CMS Odontología COMPLEMENTO	3	0 (-3)	0	0	0	0
CMS Veterinaria COMPLEMENTO	4	4	0	0	0	0
CMS Enfermería COMPLEM. / EO	35	26 (-9)	25	25	30	26 (-4)
CJM COMPLEMENTO	7	7	3	3	1	1
CMI COMPLEMENTO	3	3	1	1	1	1

Procesos selectivos 2008

CUERPO / ESCALA	PLAZAS	SOLICITUDES			INGRESOS		
	Oferta	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	Pública	Núm.	Núm.		Núm.	Núm.	
GENERAL - IM - GC / ESO	332	973	74	1047	316	20	336
GENERAL - ESP / ES	182	483	84	567	176	6	182
INTENDENCIA / ESO	17	74	25	99	15	5	20
INGENIEROS / ESO	24	75	8	83	22	0	22 (2)
INGENIEROS / ETO	35	98	12	110	27	6	33 (2)
CMS FARMACIA / ESO	4	9	8	17	2	2	4
CMS PSICOLOGIA / ESO	2	16	16	32	0	2	2
CMS ODONTOLOGIA / ESO	4	6	2	8	4	0	4
CMS VETERINARIA / ESO	4	11	14	25	3	1	4
CMS ENFERMERÍA / EO	30	36	39	75	16	14	30
JURIDICO / ESO	10	44	38	82	6	4	10
INTERVENCION / ESO	8	17	12	29	3	3	6 (2)
MUSICA MILITAR / ESO	2	2	0	2	1	0	1 (1)
MUSICA MILITAR / ES	23	135	18	153	18	3	21 (2)
CMS MEDICINA / ESO	10	1	2	3		2	2 (8)
CMS MEDICINA / COM	20			0			0 (20)
TOTAL	707	1980	352	2332	609	68	677

En definitiva, este sí es un asunto estructural, como ocurre en aquellos países en los que está establecido el estado de bienestar, con su permanente demanda de mas médicos, pero no para una medicina familiar, no para una medicina asistencial primaria, no, sino para otros tratamientos menos trascendentales, incluso pueden estar relacionados con la estética individual. Si consideramos que, en ese estado de bienestar, el médico desarrolla plenamente su vocación con el análisis del paciente, de la medicina privada o de la medicina

pública, pero que el médico es médico y persona inmersa en los avatares de la sociedades muy probablemente elegirá, de no mediar otras razones y circunstancias, la medicina que mejor salario y retribuciones ofrezca. El problema español del personal del Cuerpo Militar de Sanidad son los médicos militares, cuya incidencia aumentará en el futuro si se responsabilizan –(como medicina militar)- del control y seguimiento facultativo de los expedientes de baja por condiciones psicofísicas del personal profesional; no es un problema de España; lo es de Francia, de Portugal, de Italia, de Alemania, de Gran Bretaña, de Canadá, de Estados Unidos, es de todos los que disfrutaban del llamado estado del bienestar.

¿Por qué entonces nuestros médicos tienen que ser militares médicos más que médicos militares?; primero militares y posteriormente médicos, alternativa superior a la de médicos y después militares.

La solución es muy complicada, pues la vocación fundamental del médico es la medicina; consecuentemente, habrá que colocar el calificativo de militar, con anterioridad o con posterioridad, según los casos. Además, para incrementar la complejidad de la cuestión, entra en competencia la sanidad pública, además de sus diversas particularidades entre si, con la sanidad privada. Al mismo tiempo, en España, la Sanidad Militar está considerada como una de las menos remuneradas y con mayor movilidad territorial y menor permanencia para el personal.

Existen varias propuestas que se estudian y desarrollan; una de ellas es, precisamente, como oficiales de complemento, admitir desde la convocatoria de este año 2008 y para un tiempo limitado, máximo 8 años, a médicos homologados de los 19 países hispano americanos y de Guinea Ecuatorial, que pueden aportar nacionales residentes a las Fuerzas Armadas españolas como soldados y marineros. Igualmente, con los Centros Adscritos a las Universidades, que la Ley de la carrera militar obliga, se está analizando la posibilidad de sufragar los estudios del grado universitario de medicina a personal civil e incluso a militares “jóvenes” voluntarios, siempre con el compromiso de servir a las Fuerzas Armadas; quedan

los reservistas voluntarios médicos de profesión y la externalización de servicios hospitalarios o clínicos. Son medidas a corto, medio y largo plazo pero que habrán de perfeccionarse y consolidar tras, en su caso, puesta plenamente en vigor.

c) Promoción

Quedó escrito que no es utopía alcanzar los máximos grados de los escalafones desde los empleos inferiores, gracias a la “promoción interna” y en base a la regulación legal realizada a tales efectos; la demanda e interés por la superación es notable; las Fuerzas Armadas, por mandato legal y por obligación moral, deben “ofrecer los medios” y el interesado completar con el “esfuerzo personal”. Matizo el exclusivo debate abierto, primordialmente sobre la “reserva de plazas”; sin adquirir el nivel de una “dicotomía maniquea” las alternativas están ancladas en las mismas posturas que consisten en responder a: en los procesos selectivos que pueden, por norma legal, sustentarse con plazas reservadas a un colectivo –(para estímulo y motivación de sus integrantes)-, ¿deben reservarse todas o permitir que algunas recaigan en otro sistema diferente al de la promoción interna?; la solución es comprometida, por lo que normalmente suele solventarse con una fórmula permisiva sin grandes limitaciones, tal fue el caso de la Ley de Tropa y Marinería con el acceso a suboficial, obligando que “al menos el 80 por cien de las plazas se reserven para los soldados y marineros profesionales” -(el 20 % restante puede ofrecerse al acceso directo o incrementar la reserva de plazas hasta el total).

DIMENSIONAMIENTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

Brevemente, es necesario trasladar para la adecuada “cultura de la Defensa” qué ha acontecido con el volumen del personal de las Fuerzas Armadas del Reino de España, desde que se aprueba la primera norma legal que recoge unas plantillas de efectivos para los Ejércitos y la Armada (año 1984, una vez “creado” el actual Ministerio de Defensa), continuando por las sucesivas regulaciones de efectivos,

en unos años en los que finalizada la “guerra fría” todas las Organizaciones Internacionales y los diferentes países estudian y elaboran sus revisiones de los “criterios y directrices estratégicas”¹ (año 1991, con el “modelo 2000” fruto de la primera Ley 17/1989, de Régimen de Personal en las Fuerzas Armadas y año 1999, sobre la horquilla de recursos fijada en la Ley 17/1999), para concluir con la situación actual; de una sencilla reflexión sobre las cantidades, sobresale el importante recorte habido, tanto en “mandos” como en “soldados y marineros”, algo que por otro lado ha ocurrido de igual manera en todas las naciones del mundo occidental; se compendia en menos fuerzas, más modernas y eficaces con nuevas misiones. La evolución en cantidad de los efectivos de las Fuerzas Armadas de España durante la fecha contemporánea y su actual “dimensión” se presenta a continuación.

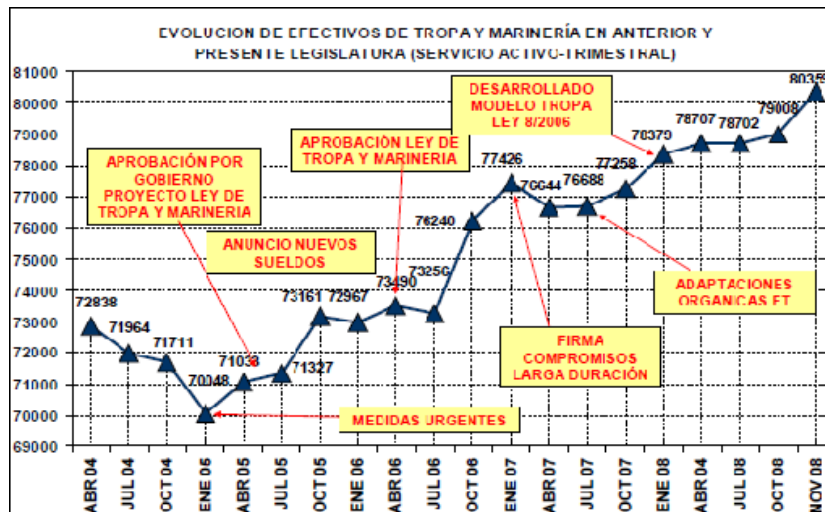
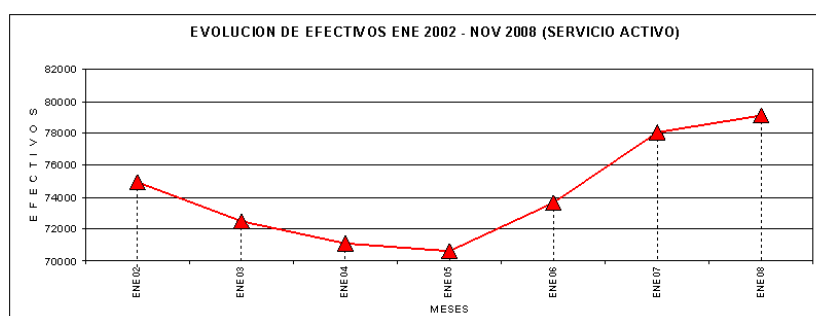
Dimensionamiento efectivos FAS

		SITUACIÓN AÑO 1984	MODELO FAS. 2000 (AÑO 1991)	LEY 17/1999	SITUACIÓN ACTUAL (1/11/08)
MANDOS		66.505	49.720	48.000	46.369
TROPA	PROFESIONAL		50.000	102.000/120.000	80.359
	REEMPLAZO	306495	80280		
TOTAL		373.000	180.000	168.000	126.728

Fue, precisamente, la escasez de soldados y marineros la que aconsejó trabajar en un importante cambio del “modelo”, en el inicio de la nueva legislatura (2004 – 2008). La caída inicial de efectivos de tropa y su recuperación, en cantidad y calidad, tras las medidas de choque y con el éxito del nuevo modelo se muestra en las tablas siguientes.

¹ Hasta la presente fecha y a falta de completar el desarrollo de la Ley de la carrera militar, el esfuerzo de adecuación se puede sintetizar en la elaboración y aprobación durante la pasada legislatura (2004 – 2008) en los terrenos de la orgánica de los Ejércitos y de los “efectivos humanos”, prácticamente en tiempo record, dos (2) leyes orgánicas del máximo nivel, 43 leyes ordinarias y reales decretos y 523 normas de rango inferior y convenios de colaboración.

MESES/AÑOS	E TIERRA	ARMADA	AIRE	TOTAL
	SERVICIO ACTIVO	SERVICIO ACTIVO	SERVICIO ACTIVO	SERVICIO ACTIVO
ENE 02	48.343	13.843	12.298	74.484
ENE 03	46.995	13.146	11.814	71.955
ENE 04	46.999	12.284	11.315	70.598
ENE 05	47.657	11.359	11.032	70.048
ENE 06	50.915	11.144	10.908	72.967
ENE 07	53.929	11.907	11.590	77.426
ENE 08	54.236	12.194	11.949	78.379
NOV 08	55.558	12.821	11.980	80.359



Tras un “Plan de Choque elaborado a finales del año 2004, se prepara el “anteproyecto de lo que sería la Ley de Tropa y Marinería”; puede interpretarse que el conjunto inseparable de todo el personal, incluida la tropa y marinería, se rompe con esta Ley; pero era absolutamente necesario anticiparse en las modificaciones para este particular colectivo. Se ha establecido un nuevo modelo que se adelantó a la necesaria reforma que exigía también (reformular) el resto del personal; era ineludible y constituía un mandato legal cambiar el modelo completo y se ha procedido pero adelantando lo referente a los soldados y marineros; para recuperar ese único conjunto humano ya existente se ha practicado, sobre la Ley de la Carrera Militar, lo que coloquialmente denominaríamos “un copio y pego” de la otra Ley, es decir la Ley de Tropa y Marinería, que adelanta esa actuación cuando dispone que el gobierno nacional dispone de 3 meses para llevar el proyecto -(de la Carrera Militar)- al legislativo español, para que se apruebe la regulación integra dando lugar a la que Ley que se denominaría “de la Carrera Militar”.

¿En qué consiste el nuevo modelo de tropa? A continuación se presenta el esquema que representa de manera gráfica el nuevo “modelo de soldados y marineros profesionales” (Ley de Tropa y Marinería).



El modelo consiste en que si un chico o una chica español o española, quiere pertenecer a las Fuerzas Armadas de la nación, como soldado o marinero, por muchísimas razones –(las hay desde la vocación castrense al espíritu de aventura, pasando por la conveniencia de poseer un puesto fijo como funcionario, con un sueldo digno; la valoración de la presencia de alguna unidad militar establecida y de guarnición en las proximidades de la residencia habitual. Pueden verificarse muchísimas razones. Es mayor el espectro de las motivaciones, lógicamente, que en el mando, al que supuestamente le mueve la vocación y una carga emotiva importante).

Tras superar, ese chico o esa chica, el proceso selectivo y la formación necesaria firma un compromiso inicial, con renovaciones periódicas, hasta por 6 años de servicio; los compromisos iniciales son de 2 ó de 3 años y superadas las evaluaciones previas de idoneidad se producen nuevas firmas hasta alcanzar esos 6 años, con una relación de servicios absolutamente temporal; esto es, un compromiso con fecha de caducidad; eso obligará a que cumplidos los 6 años de servicios se tenga que optar por dejar la condición de militar o continuar; la decisión de proseguir, es personal e intransferible, siempre y cuando supere los requisitos exigibles que son titulaciones académicas y una evaluación de aptitud realizada por sus mandos en “Junta de Evaluación”; declarado idóneo o apto para un nuevo compromiso renovará y en el supuesto de que voluntaria o forzosamente deba marcharse, las Fuerzas Armadas tienen la obligación legal y el compromiso moral de buscarle salidas laborales fuera de ellas, actuación que se está produciendo tal como se comprueba con los ejemplos siguientes: el 50% de las plazas de la Guardia Civil se les reservan, asimismo el 10% de las plazas de la Policía Nacional, el 10% de algunas de las “policías locales” y el 50% de los funcionarios del Ministerio de Defensa y de la Administración General del Estado; diversidad de convenios y acuerdos firmados con empleadores, mediante las Confederaciones de Empresarios o bien con los diferentes ejecutivos de las Comunidades Autónomas, etc.

Se trata de una obligación institucional, primero (de carácter legal) porque lo dispone la Ley pero también por ser una deuda de

carácter moral, recompensando la entrega incondicional de este personal. Cuando ese joven, que ha cumplido los seis años de servicio, firma el compromiso para continuar en las Fuerzas Armadas, se mantendrá hasta los 45 años de edad, con la firma de un compromiso que tendrá una validez que puede suponer desde un máximo de 22 años de servicio –(si ingresó con 18 años)- a los 15 años de servicio – (cuando el ingreso inicial fue con no más de 27 años de edad)- sin evaluación de idoneidad alguna; por ello la advertencia de que debe extremarse y administrarse un adecuado cuidado para arbitrar las especiales medidas que eviten lo que pudiera acontecer, y que en algunas situaciones ocurre de hecho, es decir el absentismo laboral con bajas médicas simuladas, notable responsabilidad para la Sanidad Militar, actualmente en horas bajas como quedó señalado.

Cuando esa persona ha alcanzado los 45 años de edad, se genera lo que la ley dispone, que vuelve a ser el planteamiento de las mismas dos opciones: salir de las Fuerzas Armadas o continuar dentro de las mismas; pero si se produce la opción de la salida, adquirirá una condición de reservista, denominada de “especial disponibilidad”, con una importante carga de derechos y de deberes, siendo ésta la gran novedad y el enorme “esfuerzo” social para establecer el modelo –(modelo que en manera muy similar lo tienen otros países, respetando la singularidad de cada una de sus sociedades), siendo inexcusable valorar positivamente el sacrificio de sociedad española, del ejecutivo con su propuesta al legislativo y que éste poder, tras debatirse en las Cortes, apruebe por unanimidad esa propuesta original que contiene el “modelo”, con algún importante cambio debido a las enmiendas parlamentarias, todos imprescindibles desde los 45 hasta los 65 años de edad, alcanzada la edad de “clases pasivas”, el “reservista” está percibiendo todos los meses el salario mínimo, compatible con cualquier otra actividad laboral de carácter privado; además, tiene consolidado su pensión de retiro y puede continuar, sufragando parte, con algunos de los beneficios sociales anteriores. Se cierra el modelo con la última opción de la salida o de seguir siendo militar; con la condición de militar de carrera y de permanente, hasta alcanzar los 58 años de edad, momento en que se pasa a la situación de reserva.

La Ley de la Carrera Militar regula, tal como se pensaba y anunciaba previamente, repasa todos los aspectos del régimen de personal militar, entendido como un conjunto sistemático, y sus objetivos principales son la cantidad y sobre todo la calidad en el factor humano. Preocupa mucho la cualidad, integrar a la enseñanza militar en el sistema educativo general y, para ello, la ocasión es la idónea con la aprobación del “espacio común europeo de enseñanza superior universitaria”, firmado en los Acuerdos de Bolonia y que debe entrar en vigor el año que viene (2009). Se pretende una “plena integración en el sistema educativo general de España y Europa”. Esta Ley de la Carrera Militar, además de consagrar ya la igualdad efectiva entre mujeres y hombres existente en los ejércitos españoles, permitirá al “aspirante”, con un único esfuerzo, acceder a dos grados tras superar los planes de estudios en un Centro de Formación Militar, adscrito a una Universidad. Esta ley se aprueba en el 2007, entrando en vigor el día 1 de enero de este año 2008 y hay que desarrollarla adecuando, además, la consolidación del modelo de Tropa y Marinería.

Comentaré la figura del “reservista voluntario”. A la cuestión de ¿Cuántas clases de reservistas hay en España? Primero, los voluntarios; segundo, los forzosos; y finalmente estos citados de especial disponibilidad. El reservista activado en primer lugar sería el voluntario, el forzoso también podría ser requerido, pero hay que desarrollarlo las condiciones y, ello, en los ejércitos occidentales europeos es difícil, ya que equivale a una suerte de movilización, término en plena decadencia y desuso. En la práctica, solamente el reservista voluntario es el que se afanara y se aplicara en esas activaciones, al ser estrictamente voluntario, condición que les llena de orgullo personal.

Para acceder a esa condición de “reservista” voluntario se debe acudir a las Convocatorias anuales y optar a las plazas publicadas, sobre la base de tres grupos diferentes: oficiales, suboficiales y tropa; deben superar unos reducidos periodos de formación militar, en consonancia con la experiencia castrense que certifiquen y, una vez obtenida la condición, solicitar las activaciones

que se convoquen; puede optarse a “reservista voluntario” desde los 18 años de edad hasta los 57 años.

Ese factor humano se localiza en su adscripción entre los Ejércitos, la Armada y los Cuerpos Comunes, correspondiendo al de Tierra el 62,9 %, al del Aire un 17,4 %, a la Armada el 15,7 % y, por último, a los Cuerpos Comunes el 4% del total.

PRESENCIA DE LA MUJER

Sección ésta precisada de un mayor desarrollo al ser el compromiso suscrito; comenzamos con la advertencia de que *el ingreso* de la mujer en los Ejércitos y en la Armada es *posible en España desde hace 20 años*, en virtud de disposición expresa del *Decreto Ley 1/1989*. A día de hoy, el *empleo máximo* alcanzado es el de comandante y muy en breve obtendrán el de teniente coronel; en los alrededores del año 2017, finalmente, conseguirán los primeros nombramientos en el escalafón de los “oficiales generales”, ya que en una carrera, tan estructurada, como la militar es obligado superar una serie de requisitos, entre los que hallamos años de antigüedad en empleos los inferiores, necesariamente imprescindibles.

La experiencia de la incorporación

Por grandes grupos y en estos instantes, la mujer representa en la esfera de las Fuerzas Armadas los *porcentajes y totales* que se indican: 1.111 militares carrera con un 2,46 %; 372 militares complemento para un 25,14 % y 14178 soldados y marineros que se elevan al 17,64 %, de los totales en esos colectivos de pertenencia, respectivamente.

1. Precedentes

En la etapa contemporánea, exclusivamente podemos presentar como precedente la presencia del “Cuerpo Especial de Damas Auxiliares de Sanidad Militar”, creado en 1941 (*CUERPO*

ESPECIAL DE DAMAS AUXILIARES DE SANIDAD MILITAR) por mandamiento del Reglamento del Cuerpo Especial de Damas Auxiliares de Sanidad Militar (R.D. 2808/1977), que ampliamente regula todos sus espacios y términos; es, como indica la propia denominación, se trata de un Cuerpo Especial, carácter excepcional y en que algunos miembros disfrutaban de la categoría de “funcionarias”, concretamente las responsables de las “secciones” que se crean a lo largo y ancho de la red hospitalaria militar y en todas las cabeceras de las Regiones Militares; sus servicios son totalmente altruistas, aunque se les exige un mínimo de 120 horas anuales.

Ley 17/1999 (Disposición transitoria vigésimo primera) pone fin al ejemplar “cuerpo”, ofreciendo a sus componentes un “régimen de integración como reservistas voluntarias”.

2. Progreso y Desarrollo

Finalizado el precedente mencionado y en plena vigencia del Servicio Militar Obligatorio, sin posibilidad de experiencia alguna de presencia femenina en las Unidades, se efectúa y afronta su incorporación paulatina y a un ritmo que se presume pausado y progresivo, finalmente sería adecuadamente acelerado, y que marcan las “normas” reguladoras que van dictándose gradualmente. La circunstancias de la realidad social española y de las naciones del entorno demandan estas disposiciones:

- El *REAL DECRETO LEY 1/1988, de 22 de febrero, por el que se “REGULA LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS”*, regula la primera posibilidad de la presencia, pero limitada a determinados Cuerpos y Escalas (oficiales y suboficiales de los Cuerpos Comunes y Cuerpo General de las Armas), aunque a partir de 1988, han concurrido en todos los procesos selectivos de esos Cuerpos y Escalas y en la de oficiales y básica de la Guardia Civil, con las “diferencias derivadas de las condiciones físicas propias de cada género y con un futuro profesional que les permitirá conseguir todos los empleos militares, sin distinción terminológica y una carrera en plena igualdad (requiriéndose unas condiciones fisiológicas concretas para determinados destinos).

- La LEY 17/1989, de 19 de julio, de "REGIMEN DEL PERSONAL MILITAR PROFESIONAL", confirma la plena efectividad, pero añade en el "plano de la igualdad" algunas "matizaciones", como son: un "puesto distinto" en el periodo del embarazo (previa prescripción facultativa) y la situación de "excedencia voluntaria", hasta 3 años máximo, por cuidados de los hijos biológicos o adoptados.
- Con el REAL DECRETO 984/1992, de 31 de julio, por el que se aprueba el "REGLAMENTO DE TROPA Y MARINERIA PROFESIONALES DE LAS FUERZAS ARMADAS" se establece como única diferencia (artículo 25) para esa tropa –(presente gracias a la Ley 17/1989)- una prohibición expresa de ocupar algunos destinos:

"Todos los destinos excepto los de tipo táctico u operativo en Unidades de la Legión, de operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas; tampoco en fuerzas de desembarco, dotaciones de submarinos ni buques menores sin alojamiento adecuado".

- ORDEN MINISTERIAL 120/1993, de 23 de diciembre, que aprueba las "NORMAS DE CLASIFICACIÓN Y PROVISIÓN DE DESTINOS DEL PERSONAL MILITAR PROFESIONAL".

En el periodo de gestación puede ser eximida de los cometidos de su destino (prescripción facultativa).

- LEY 14/1993, de 23 de diciembre, de "PLANTILLAS DE LAS FUERZAS ARMADAS":

Sin diferencias ni porcentajes de efectivos según género.

Sin divergencias en escalafones o especialidades a que tienen acceso.

Escalafones UNICOS.

Sin limitaciones en grados, puestos, actividades, circunstancias especiales (salvo "embarazo").

- O.M. DEF/524/2005, publica Acuerdo Consejo Ministros de 4 marzo 2005, para favorecer incorporación e integración.
- Resolución Subsecretaría de 17 de marzo de 2006, dando publicidad al Acuerdo Consejo Ministros de 3 de marzo de 2006, sobre implementación de medidas para favorecer la igualdad.
- Protocolo de actuación entre el MINISDEF y el M^o. Trabajo y Asuntos Sociales (12 de septiembre de 2006) para desarrollo políticas de igualdad.
- Al ser recorridos paralelos los efectuados por la mujer española y la extranjera (solamente soldados y marineros) me permito anexas al final del texto, como importante información, un resumen de la normativa reguladora que permite la presencia de “no nacionales” (pues el derecho y deber de defender a España, son exclusivos de los españoles, según la Constitución vigente y otras Leyes de inferior rango) en las Fuerzas Armadas españolas y desarrolla la misma.

Marco Legal

- **Ley 32/2002**, de 5 de julio, que modificó la Ley 17/1999 de Régimen de Personal de las FAS para permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar de tropa y marinería (MTM).
- **RD 1244/2002**, de 29 de noviembre. Reglamento de Acceso de Extranjeros.
- **RD 2266/2004**, de 3 de diciembre, modifica el Reglamento anterior y pasa el cupo máximo del dos al siete por ciento del total de efectivos.
- **OM 217/2004**, de 30 de diciembre, por la que se incrementan las ESPECIALIDADES y DESTINOS .
- **OM 66/2007**, de 4 de mayo, por la que se modifica el cupo máximo de extranjeros que pueden acceder a la condición de MTM pasando el cupo máximo del siete al nueve por ciento y se establecen las ESPECIALIDADES y DESTINOS definitivos en los Ejércitos y la Armada

SITUACIÓN ACTUAL

En realidad, la igualdad aparecía prácticamente consolidada, no obstante habrá que esperar a los ulteriores acontecimientos para que concluya y se cierre esa “regularidad”.

España, como miembro de pleno derecho en la Organización del Tratado del Atlántico Norte, pertenece al *COMITÉ OTAN*, para estos argumentos y considerandos, desde el *año 1995*, bajo la autoridad del Jefe del Estado Mayor de la Defensa (*JEMAD*), participando muy activamente tanto en los *SUBCOMITES* para la *Igualdad*, la *Calidad de vida* y el *Desarrollo* como en el *Secretario IMS* (Internacional Military Staff).

Normativa

A expensas de desarrollar plenamente la Ley de la carrera militar, la cuestión se organiza y ajusta en la etapa final, sobre los cimientos que se indican:

- La *LEY 17/1999, DE 18 DE MAYO, DE RÉGIMEN DE PERSONAL*, enfatizando su parte dispositiva, además de la correspondiente “exposición de motivos”, en los extremos siguientes:
 - Un *Principio de Igualdad*, en todos sus términos.
 - Las *posibles diferencias en aptitud física* para acceso por circunstancias fisiológicas; desigualdad que arranca con la incorporación de la mujer, lógicamente.
 - Para la *atención a la familia*: el artículo 132 ofrece la oportunidad de ocupar un *puesto orgánico adecuado* al estado embarazo y a las situaciones de parto y posparto, con la oportuna prescripción facultativa.
 - Como posibles *reservistas obligatorios*: a cuantas ostenten esa condición, se les requerirá la *manifestación expresa de su voluntariedad* para la asignación a unidades de la Fuerza.
- La *O.M. DEF/524/2005*, publica *Acuerdo Consejo Ministros de 4 marzo 2005*, para favorecer incorporación e integración.
- Con la *Resolución Subsecretaría de 17 de marzo de 2006*, se publicita el *Acuerdo Consejo Ministros de 3 de marzo de 2006*, sobre implementación de medidas para favorecer la igualdad.

- La firma de un *Protocolo de actuación entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (12 de septiembre de 2006)*, para desarrollo políticas de igualdad.
- La *LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE LA CARRERA MILITAR*, incompleta en su desarrollo pleno, tiene por *OBJETIVO* el de la *IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES*.

El estado de la materia queda extractado en:

- No existen *NORMAS REGULADORAS DE LA RELACIONES HOMBRES – MUJERES*.
- Existen, únicamente, las *DIFERENCIAS* en las *EXIGENCIAS FISICAS* de acceso a militar, además de razonables son exigidas por la misma Constitución española de 1978, y de destino en algunos casos durante las situaciones de embarazo, parto y posparto.
- La *UNIFORMIDAD FEMENINA*, que inicialmente era “masculina” y con tallas propias de los hombres, queda definida y totalmente adaptada, incluso en la correspondencia de los tallajes al género y a los diversos estados embarazo, parto y posparto, con los siguientes documentos:
 - a) Por *ORDEN MINISTERIAL 6/1989*, la incorpora para mandos.
 - b) Con la *ORDEN MINISTERIAL 59/1994*, se incorpora para soldados y marineros profesionales.
 - c) Con la Instrucción 63/1997, del Almirante Jefe del Estado Mayor de la Armada, se aplica en la Armada, para casos de gestación.
- En las fechas actuales conmemoramos el *20 ANIVERSARIO (SEPTIEMBRE 2008)*, si bien en el afán de progresar adecuadamente, tal como quiere la propia sociedad, el *Programa de la Legislatura (2008 – 2012)* incluye un gran programa al efecto.

- *Contrastando con la situación* de los Ejércitos pertenecientes a la OTAN, subrayamos y matizamos:
 - a) Aún siendo la PRESENCIA femenina muy temprana en los ESTADOS UNIDOS (*ha cumplido los 60 años*) y en GRAN BRETAÑA (*desde el 1949*) hasta el año 1998 no se consolidó la “plena integración en igualdad”.
 - b) Las naciones con una mayor presencia femenina en los Ejércitos (en términos de PORCENTAJES son LETONIA (23 %) seguida por CANADÁ y HUNGRÍA (*ambas, con 17,3 %*) correspondiendo a ESPAÑA (13 %) el destacado lugar de ser el segundo país, entre los seis socios de mayor Producto Interior Bruto, por detrás de FRANCIA.
 - c) Solamente en los ejércitos de *Holanda* la igualdad alcanza las cotas y logros a los que se ha llegado en España.

Recapitulando sobre los diferentes sectores y segmentos de la vida familiar, observamos, con el denominador común de que su *concesión y disfrute* está condicionada a las necesidades del servicio, estas MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

- ❖ Durante el “EMBARAZO”:
 - *Aplazamiento de las pruebas físicas*, en aquellos procesos en que son exigidas.
 - *Posibilidad* de asignación de un *puesto en la Unidad de destino compatible* con el estado de gestación.
 - *Ausencia justificada* del destino para acudir a los *exámenes médicos prenatales*, a sesiones sobre *técnicas de preparación al parto y de fecundación asistida*.
 - *16 semanas de permiso de maternidad*, con posibilidad de algún desplazamiento en las fechas de aprovechamiento.
 - *Ampliación del permiso de maternidad*, en caso de parto prematuro o de un hijo neonato hospitalizado.

- *Prórroga del compromiso* temporal que le liga a las Fuerzas Armadas con una relación de servicios, hasta que concluya esta situación y con la finalidad de evitar su desamparo.
 - *Ausencia de una hora* por lactancia de un hijo menor de doce meses.
- ❖ Para la posible *ADOPCIÓN* o el supuesto de *ACOGIMIENTO FAMILIAR*:
- *Permiso de 16 semanas*, que en los casos de *adopción o acogimiento internacional* se puede *ampliar* hasta dos meses.
- ❖ OTRAS MEDIDAS ajustables, en otras situaciones relativas a la familia, a la mujer militar:
- Posibilidad de *flexibilizar el horario de trabajo* para atender a la familia.
 - *Reducción de la jornada laboral* para atender y cuidar a familiares.
 - *Pasar a la situación de excedencia*, por tiempo regulado
 - Acceso a las *plazas ofertadas por los Centros de Educación Infantil* para menores de tres años creados por las Fuerzas Armadas.
- ❖ Igualmente, el acontecimiento del nacimiento de un hijo tiene reflejo en unos derechos que vierte a *favor del padre*, cuando éste pertenece a la Institución Militar:
- Disfrute de 15 días naturales de permiso de paternidad, con independencia de los que le ceda la madre.
 - *Ausencia de una hora diaria*, por lactancia de un hijo menor de doce meses.
 - *Ausencia, hasta dos horas*, por nacimiento de *hijos prematuros* u hospitalizados después del parto.

Cifras y Estadísticas

Movido por la pretensión de una mayor claridad expositiva, eliminando del texto todo lo relativo a las cifras que pueda ser pesado y monótono, se añaden unos *cuadros finales* que recogen las cantidades y los porcentajes referidos a determinadas cualidades personales sobre los que se efectuarán unas breves aclaraciones.

EFFECTIVOS MTM,s. MUJERES Y TOTAL (TODAS LAS SITUACIONES)				
FECHA	EJERCITO	MTM MUJERES	TOTAL MTM	% MUJERES/TOTAL MTM
1-ene-06	E TIERRA	8.348	51.330	16,26%
	ARMADA	1.831	11.287	16,22%
	E AIRE	2.252	11.024	20,43%
	TOTAL	12.431	73.641	16,88%
1-ene-07	E TIERRA	9.274	54.301	17,08%
	ARMADA	2.077	12.053	17,23%
	E AIRE	2.415	11.704	20,63%
	TOTAL	13.766	78.058	17,54%
6-ene-08	E TIERRA	9.412	54.682	17,21%
	ARMADA	2.215	12.361	17,92%
	E AIRE	2.499	12.085	20,68%
	TOTAL	14.126	79.128	17,35%
1-dic-08	E TIERRA	9.427	55.824	16,89%
	ARMADA	2.348	13.013	18,04%
	E AIRE	2.450	12.060	20,32%
	TOTAL	14.225	80.897	17,58%

EFECTIVOS MTM,s. MUJERES Y TOTAL (SERVICIO ACTIVO)				
FECHA	EJERCITO	MTM MUJERES	TOTAL MTM	% MUJERES/TOTAL MTM
1-ene-06	E TERRA	8.242	51.053	13,14%
	ARMADA	1.826	11.220	13,27%
	E AIRE	2.214	11.047	23,04%
	TOTAL	12.282	73.320	16,75%
1-ene-07	E TERRA	9.285	53.929	17,22%
	ARMADA	2.034	11.907	17,08%
	E AIRE	2.358	11.590	23,35%
	TOTAL	13.677	77.426	17,65%
6-ene-08	E TERRA	9.360	54.236	17,26%
	ARMADA	2.208	12.194	13,11%
	E AIRE	2.475	11.949	23,71%
	TOTAL	14.043	78.379	17,92%
1-dic-08	E TERRA	9.389	55.732	13,85%
	ARMADA	2.343	12.850	13,23%
	E AIRE	2.428	11.944	22,33%
	TOTAL	14.160	80.526	17,58%

EDADES DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS MTM. Y ALUMNAS DE CFOR EN FAS

EDADES	TIERRA		ARMADA		AIRE		ALUMNAS CFOR		TOTAL	
	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL
18-20	577	6,96%	142	7,30%	88	3,78%	211	42,97%	1018	7,79%
21-25	2850	34,32%	581	29,87%	620	26,63%	227	46,23%	4278	32,73%
26-30	3355	40,40%	766	39,38%	984	42,27%	53	10,79%	5158	39,47%
31-35	1455	17,52%	424	21,80%	596	25,60%		0,00%	2475	18,94%
36-40	68	0,82%	32	1,65%	40	1,72%		0,00%	140	1,07%
TOTALES	8305	100,00%	1945	100,00%	2328	100,00%	491	100,00%	13669	100,00%

EDADES DE LAS MUJERES EXTRANJERAS MTM. Y ALUMNAS DE CFOR EN FAS

EDADES	TIERRA		ARMADA		AIRE		ALUMNAS CFOR		TOTAL	
	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL	NUMERO	% DEL TOTAL
18-20	142	20,20%	77	27,40%	16	27,12%	44	57,89%	279	24,93%
21-25	327	46,51%	131	46,62%	24	40,68%	29	38,16%	511	45,67%
26-30	232	33,00%	73	25,98%	19	32,20%	3	3,95%	327	29,22%
31-35	2	0,28%		0,00%		0,00%		0,00%	2	0,18%
TOTALES	703	100,00%	281	100,00%	59	100,00%	76	100,00%	1119	100,00%

NIVEL ESTUDIOS MIMEXTRAJEROS (EFFECTIVOS EN FAS)				APTOS PROCESOS SELECTIVOS 2005-2008	
	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES
NIVEL 1 CERTIFICADO ESCOLARIDAD	8,52%	2,34%	7,37%	14,11%	6,31%
NIVEL 2 GRADUADO ESCOLAR Ó 2º ESO	15,71%	8,06%	14,28%	22,22%	20,06%
NIVEL 3 ESO	24,59%	24,55%	24,59%	34,52%	35,16%
NIVEL 4 TEC. GRADO MEDIO O SUPERIOR	50,88%	65,04%	53,50%	27,51%	35,22%
SIN DATOS	0,32%	0,00%	0,26%	1,64%	3,24%
TOTAL	100,00%	100,00%	100 %	100,00%	100,00%

NIVEL ESTUDIOS MIMHACIONALES (EFFECTIVOS EN FAS)				APTOS PROCESOS SELECTIVOS 2005-2008	
	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES
NIVEL 1 CERTIFICADO ESCOLARIDAD	9,48%	4,59%	8,54%	14,11%	6,31%
NIVEL 2 GRADUADO ESCOLAR Ó 2º ESO	26,56%	18,12%	24,39%	22,22%	20,06%
NIVEL 3 ESO	28,67%	27,39%	28,42%	34,52%	35,16%
NIVEL 4 TEC. GRADO MEDIO O SUPERIOR	34,79%	49,41%	37,60%	27,51%	35,22%
SIN DATOS	0,50%	0,48%	0,50%	1,64%	3,24%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

La evolución habida y que contemplamos en porcentajes, desde el 1991 hasta el año 2008, nos lleva a la nada despreciable cantidad del 12,3 % de los efectivos TOTALES son mujeres. El tanto por cien de mujeres soldados o marineros, con leves altibajos, parece estabilizada en torno al 17 % del total.

Ciertos aspectos de la personalidad aparecen en mayor medida, aunque sin grandes diferencias, en la mujer que en el hombre (mayor edad y con mejor nivel académico) lo mismo en la española como en la extranjera. Tal vez por tratarse de un "militar a tiempo parcial" los relación entre mujeres y hombres se incrementa especialmente en el colectivo de los "reservistas voluntarios".

CONCLUSIONES

Tal como corresponde a cualquier charla, incluso esta tan modesta, las conclusiones obtenidas por el ponente deben aparecer para ultimarla en la manera correcta, residiendo en las apreciaciones indicadas seguidamente:

- Partiendo de una *ausencia*, casi total (Cuerpo de Damas Auxiliares de Sanidad), de *experiencia previa y con una larga vigencia del Servicio Militar Obligatorio* (realizado por los varones, mientras las mujeres desarrollaban cierta suerte de “servicios sociales”) ha sido imprescindible un substancial “*cambio de mentalidad*”, lográndose por el “*ejemplar comportamiento*” y la inigualable “*línea de conducta*” mantenida por quienes se encontraban *en el seno de los Ejércitos y de la Armada* y por aquellos que *accedían por primera vez, hombres y mujeres* sin diferenciación, la *superación sin traumas* ni problemas de notables y serios *RETOS* para consumir la *INTEGRACIÓN*, la *IGUALDAD GENERO* y la *CONCILIACIÓN FAMILIAR* con una *calidad y en cantidad relevantes en un tiempo record*.
- Esa *ADECUACIÓN* ha acontecido con unos *MINIMOS PROBLEMAS* de aceptación e integración (“*cambio de mentalidad y modificación infraestructuras; adecuación vestuario y tratamiento; adaptación del ejercicio y desarrollo de Servicios profesionales; ajuste de Horarios en guarnición y operaciones; normativas de Destinos; etc.*”).
- Es una *REALIDAD FIRME* las cotas elevadas conseguidas y obtenidas en el terreno de *IDÉNTICAS TAREAS*, iguales *RESPONSABILIDADES* castrenses, con idénticos *SALARIOS* y la vigencia de un *RÉGIMEN DISCIPLINARIO* general para los dos géneros.
- La *escenario* no está finalizado y hay que progresar en la *MEJORÍA del MODELO*, tal como se pretende con el impulso del llamado *PLAN CONCILIA*, cuyos objetivos, entre otros, suponen la creación de más *Escuelas Infantiles y Ludotecas* en los Establecimientos Militares, celebrando las *Auditorias* que pongan de manifiesto la adecuación o no de las infraestructuras y los buques y la adaptación necesaria en otros sectores de la vida militar y familiar, comprobando los nuevos *tallajes de los uniformes femeninos*.

- El RITMO de aplicación de las normas y de las diligencias correctas, finalmente, ha sido el que demandaba la SOCIEDAD ESPAÑOLA, habiéndose manifestado, una ocasión más, tanto que las Fuerzas Armadas constituyen una INSTITUCIÓN muy flexible como que la actitud personal de sus miembros ha sido conforme a lo esperado y solicitado.
- El actual estado de la materia es de completa NORMALIZACIÓN, al perderse la inicial singularidad en favor de una extendida generalidad.
- Es de estricta justicia ponderar las apreciables y muy diversas aportaciones de la mujer en los Teatros de Operaciones, absolutamente aptas para las nuevas formas de combate y desempeñarse en misiones internacionales, con una especial incidencia en las zonas, donde el papel de la mujer está muy relegado, tales como el mundo islámico.
- Ante la ausencia de una legal NORMA DE CONDUCTA, de una manera pragmática y por el procedimiento del interno convencimiento, se han autogenerado los límites del comportamiento individual, encuadrados por los criterios de permanecer en los alojamientos propios y en la inexistencia del contacto físico.
- Tanto la Ley de Tropa y Marinería como la Ley de la carrera militar y sus respectivos desarrollos han facilitado y compuesto un "nuevo modelo de Fuerzas Armadas realistas" para consolidar un "marco profesional atrayente" para las mujeres y hombres con la condición de "militares de carrera", "oficiales de complemento", "tropa y marinería temporal" o "reservistas voluntarios".
- El último barómetro del Real Instituto Elcano refleja el rotundo éxito alcanzado en estos veinte años de presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas, pues el 93 % del personal encuestado manifiesta su complacencia ante la positiva y exacta ejecución de las disposiciones relativas a la misma. Ese acontecimiento nos proporciona la oportunidad de plasmar una

suerte de epílogo como recapitulación total, contenido en la sentencia de que *“la buena noticia es que la mujer en las Fuerzas Armadas ha dejado de ser noticia”*.

Mujeres en los Centros Militares de Formación

Epifanio Artigas Aína
General de Brigada
UNED

INTRODUCCIÓN

Han pasado ya 20 años y, faltaría más, la mayoría de los problemas que planteaba la incorporación de la mujer a los Centros Militares de Formación han sido solucionados. No somos excesivamente generosos, si decimos, que muchas veces con brillantez y en ocasiones de manera espectacular.

Por aquel entonces, se planteaban muchas preguntas en diversos ámbitos, los interrogantes eran numerosos, la expectación en los medios de comunicación era notable, también en los propios Centros Militares, aquí incluso, se vivía “aquel acontecimiento” con una cierta preocupación.

Lo novedoso de la situación no permitía tener la sensación de control a la que estábamos acostumbrados, se producía un cambio sustancial que alteraba la planificación, preparación, organización y

que, previsiblemente, podía modificar los procesos y los resultados, como consecuencia de esa incertidumbre los niveles de ansiedad subían.

Sin embargo la sangre no llegaba al río, aquellos primeros problemas eran muy concretos y estaban muy bien definidos por lo que la solución no tardaba en llegar. Nos exigió un cierto esfuerzo de adaptación personal y algunos cambios en la logística y en infraestructura, pero nunca significó un obstáculo de difícil superación.

El entusiasmo, motivación y compromiso de las mujeres por aquello que empezaban era sobresaliente. Ellas mismas contribuyeron, en muchos casos, a una solución rápida y acertada de los problemas planteados.

Algunos recuerdos se han quedado grabados en mi memoria de manera muy precisa. Primeras incorporaciones de la mujer a las distintas Academias Militares. Una de aquellas mujeres empieza a hacerse notar, va ganándose poco a poco, pero de manera muy firme, la admiración de profesores y compañeros. Su buen hacer, actitud y niveles de conocimiento nos llaman a todos la atención. Se empieza a considerar que sería un "fichaje excelente" y cada uno de nosotros desea que a la hora de elegir Arma elija le nuestra. Finalmente ella decide, se va a Ingenieros. Cuando regresa a la Academia, después de la permanencia en la específica de su especialidad, se ha convertido en la líder de su promoción, a nadie nos extraña.

Año 1997. Soy designado "Presidente del Tribunal de Selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación de grado superior, para los Cuerpos Generales de los Ejércitos, de Infantería de Marina y de la Guardia Civil ". Tuve la ocasión y la obligación, de realizar un seguimiento cercano y exhaustivo de las pruebas que se realizaban. Me llama, nos llama la atención a todos los miembros del tribunal, el esfuerzo y el entusiasmo que las mujeres ponen en las distintas pruebas de capacidad física. Su lenguaje gestual, el lenguaje de las emociones, es muy claro, a veces contrasta con el de algunos varones. Indica

determinación, capacidad de sufrimiento, esfuerzo, capacidad de lucha hasta el final.

La observación y reflexión sobre estas realidades, y algunas otras en ejércitos europeos, me hizo pensar que la incorporación de la mujer, suponía para nosotros estar definitivamente por encima de lo que era una igualdad meramente burocrática. A partir de ahora, íbamos a tener que documentar las diferencias reales en los procesos educativos y además, los diferentes modos de concebir esas diferencias. Pero estaba convencido de que aquello también podía suponer una contribución positiva para las Fuerzas Armadas.

LOS PRIMEROS “PROBLEMAS”

De una mayor complejidad, parecían tres interrogantes que empezaban a polarizar las inquietudes que manteníamos respecto a aquellas primeras alumnas:

- Rendimiento académico a nivel teórico y conceptual.
- Rendimiento académico en la exigencia física planteada.
- Capacidad para mandar / liderar una vez destinadas a las unidades.

Alrededor de estos tres aspectos, sin lugar a dudas interesantes en cualquier contexto militar, surgían muchos puntos de vista y no pocos comentarios y discusiones. ¿Cómo ha evolucionado la percepción que en aquellos momentos teníamos de estas cuestiones? ¿Cómo las vemos y vivimos en estos momentos? ¿Qué indicadores nos proporcionan los contextos semejantes o las investigaciones afines?

A día de hoy, parece que las dudas sobre las dos últimas se han enquistado de alguna manera.

Poco que comentar sobre la primera. Si acaso abundar sobre lo que viene sucediendo en la mayoría de los centros educativos. Los

niveles alcanzados por las mujeres en los Centros Militares están en sintonía con lo que sucede en las distintas Universidades españolas. A lo largo de los últimos años vemos que la presencia de las estudiantes es cada vez mayor y que el rendimiento que obtienen supera muchas veces al de los varones. No es raro comprobar a lo largo y ancho de la geografía española, que facultades con notas de corte muy altas, están a veces copadas precisamente por mujeres. El número de alumnas en la universidad y en tercer ciclo de doctorado, crece de tal manera, que en estos momentos ha superado en los dos casos el cincuenta por ciento

Para nosotros como muestra un botón. No hace muchos meses, una mujer se ha convertido en la número uno de su promoción de pilotos de caza en el Ejército del Aire. Demostración palpable de las capacidades, en este caso no sólo de índole intelectual, que pueden adornar a una mujer

Con los dos últimos aspectos considerados, las cosas no parecen tan claras. Seguimos dando vueltas y vueltas a la capacidad física de la mujer. Es verdad que hay una serie de hechos objetivos. Está claro que tiene menos masa muscular, menos peso y más tejido adiposo que el varón. También su fortaleza física, entendida como la capacidad máxima de aplicar o resistir la fuerza, es menor y lo mismo sucede con su capacidad aeróbica. Su superficie alveolar es más pequeña, igual que su volumen sistólico, por lo que necesita una mayor frecuencia cardíaca. Si a esto unimos que su número de glóbulos rojos es menor, llegamos a la consecuencia de que utiliza peor el oxígeno, por lo que para llegar al mismo grado de endurecimiento, el entrenamiento de la mujer tiene que ser más prolongado y riguroso.

Todo esto es cierto, pero también es verdad que aunque antropométrica y fisiológicamente ellas parecen ser más vulnerables, ningún estudio aconseja su exclusión para las funciones que estamos considerando.

Pienso que el abanico de posibilidades es enorme y que hemos de posicionarnos de una manera abierta y positiva. Mejor pensar en

integrar que en excluir. Las jóvenes de hoy, serán las mamás del futuro y tendrán mucho que ver mucho con la educación de sus hijos y con los valores que estos van a interiorizar. Hay tres cuestiones que podría ser conveniente no perder de vista:

- Es preciso tomar como referente de exigencia en capacidad física, las diferentes misiones que puedan existir dentro del marco funcional de la unidad. Ya no estamos en tiempos de la primera guerra mundial, donde lo esencial para la operatividad de las Unidades, era la fuerza física del combatiente por encima de otras consideraciones, ahora la moderna y alta tecnología, aplicada a los distintos sistemas de armas, supone casi siempre un alivio considerable para aquellas exigencias.
- Heterogeneidad intragrupo. Es un fenómeno suficientemente estudiado. A medida que el grupo va creciendo, la variabilidad existente entre los miembros de un mismo grupo, su rango, siempre será mayor que la diferencia de medias de los distintos grupos. Debido a esto, se supone que aproximadamente un tercio de hombres y mujeres se superponen en sus capacidades físicas, por lo tanto siempre habrá hombres por debajo de las mujeres en su capacidad física y siempre los habrá que no alcancen el nivel exigido en las diferentes convocatorias. La experiencia me hace sospechar, que una vez superada la fase académica y a medida que pasa el tiempo y llegan los distintos destinos, el rango, la diferencia entre mejores y peores va creciendo, con lo que ese sector de superposición podría ir creciendo.
- Hemos mencionado la necesidad de un entrenamiento más prolongado y riguroso para la mujer. A diario podemos ver la alta capacidad física que pueden alcanzar con el entrenamiento adecuado. En mi caso no necesito recurrir a las hazañas y acontecimientos extraordinarios que vemos en televisión. Actualmente, gran parte de mi tiempo, está dedicado a coordinar el departamento de psicología deportiva de un centro dedicado a la formación en deportes de montaña, esquí, escalada, snowboard, entre otros. Esto me permite ver, una y otra vez, a un gran número de mujeres jóvenes, altamente motivadas, muy bien

entrenadas física, técnica, táctica y psicológicamente, que alcanzan logros notables en deportes relacionados con un medio tan duro y hostil como es la montaña. Quiero insistir en que la clave del éxito es la motivación y que es muy alta su importancia respecto a los resultados que se alcanzan.

Aunque la mujer está más capacitada para esfuerzos medios de larga duración, siempre me gusta recordar una serie de puntos suficientemente sabidos pero no siempre tenidos en cuenta. Por ser los más observados, prescindiremos de aquellos que hacen referencia a la secuencia y ritmo de trabajo físico.

Una vez superadas las necesidades mínimas, aquellas que podríamos considerar incluidas en el primer escalón de la pirámide de Maslow, la motivación tiene mucho que ver con:

- El propio proyecto en el que se compite, entrena, trabaja, se va a ejecutar, etc.
- Las relaciones con los compañeros, superiores, subordinados, etc.
- El crecimiento personal.
- La razón de ser del proyecto.
- Las posibilidades que tengamos de percibir nuestros avances. El que no ve su progresión disminuye en su energía.
- En todo, para todo, a lo largo de los días la motivación se apaga. Es preciso alimentarla, saber buscar los reforzadores necesarios que muchas veces habrá que individualizar.
- En psicología deportiva consideramos que es conveniente trabajar con dos modelos, uno sería el competente y otro el experto. Este último, menos cercano que el primero, jugaría un papel esencial en el aumento de la motivación del deportista.

Tal vez, a la hora de planificar y ejecutar nuestro trabajo, merezca la pena reflexionar sobre estos puntos.

LIDERAZGO

Fenómeno de gran relevancia social, ha generado en España un interés creciente en los últimos quince años. En las Fuerzas Armadas consideramos que un buen liderazgo, o en su defecto una buena manera de mandar, pueden ser la clave para el éxito de una Unidad.

Es la tercera cuestión a la que nos vamos a referir, porque como sucede con la educación física, parece que sigue generando no pocas dudas, discusiones y puntos de vista dispares.

Desde luego lo haremos con la idea de aportar, basándonos en las investigaciones hasta ahora realizadas y conocidas por nosotros y también en experiencias vividas, pero siempre con el respeto necesario para que cualquier otra interpretación, sea merecedora de nuestra atención y pueda suponer un enriquecimiento conceptual.

Antes de 1949 los estudios sobre liderazgo, se basaban casi por completo en el intento de identificar las disposiciones características que poseían los líderes. Eran las teorías del “gran hombre”, teorías que databan de tiempos de griegos y romanos y para algunos autores un tanto “aristocráticas”. Con el empuje del conductismo en psicología y una vez superado aquel primer momento, en el que el liderazgo se estudiaba en función de los rasgos que adornaban a una persona, se viene considerando que son tres los enfoques que por encima de los demás, han definido dicho estudio.

- Autocrático/ Democrático
- Orientado a tarea/ Orientado a relaciones
- Transaccional / Transformacional

En todos ellos, una de las polaridades, la segunda, se caracteriza por el alto nivel de relación y cercanía emocional que el líder tiene con sus subordinados. Es precisamente en esta polaridad en la que se supone, según la mayoría de los investigadores, se alcanzan las cotas más altas de eficiencia en liderazgo. Eficiencia que diferenciamos de eficacia, por que aquí más que en ninguna otro

parte, se trataría de alcanzar los objetivos al menor costo posible, de manera que la rentabilidad tanto en recursos humanos, materiales o emocionales sea máxima.

Siempre destaco, dentro de los estilos de contingencia, en los que la situación aconseja estar orientado a tarea o estar orientado a relaciones, dos teorías. La primera es la de Fred E. Fiedler, la segunda la de Hersey y Blanchard.

Fiedler desarrolló una interesante teoría del liderazgo, de las llamadas situacionales, que contrastó en Academias de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos y también en algunas de sus Unidades Acorazadas. Encontró tres dimensiones críticas de la situación de liderazgo, dimensiones que aquí no detallaremos pero que según él afectan al estilo más efectivo de los líderes: Poder del puesto, Estructura de la tarea y Relación entre líder y subordinados. En función de estas, definió lo favorable o desfavorable de una situación para que el líder pueda ejercer su influencia sobre el grupo. Se podrían dar situaciones muy favorables, desfavorables o intermedias. En las dos primeras el líder más eficaz sería el orientado a tarea mientras que en la tercera lo sería el líder orientado a relación. Casi parece lógico que el número de situaciones intermedias sea mucho mayor que el de las otras dos.

La teoría de Hersey y Blanchard, muy interesante e intuitiva, también está enmarcada dentro de las llamadas situacionales. Aquí las dimensiones que definen son la madurez técnica y la madurez emocional del subordinado. En función de la valoración que hagamos, situaremos a este en uno de los cuatro cuadrantes que definen un eje de coordenadas y esta situación va a determinar cuatro maneras diferentes de interacción líder – subordinado. En las cuatro, pero en especial en tres de ellas, orientación y apoyo, delegación y enseñanza, vuelve a ser clave una vez más, la capacidad de relación que ha de tener el líder respecto a sus seguidores, así como una adecuada sensibilidad para evaluar la madurez emocional que se le supone al subordinado.

Si esto es así, si hacemos caso a la tradición conceptual de los estudios de liderazgo, la ventaja, el mejor desempeño posible, correspondería a aquellas personas, hombres o mujeres, que estuvieran más capacitadas para esta cercanía emocional y capacidad de relación que venimos destacando.

Pues bien, según los estudios mas recientes, tanto en el campo de la neuropsiquiatría como en el de la inteligencia emocional, tenemos que admitir que al menos inicialmente, la ventaja está en el cerebro de la mujer.

Las modernas investigaciones, que en este sentido tratan de utilizar siempre que sea posible alguna base biológica, utilizan tecnología muy avanzada, entre otros el iRMf. (Imágenes de resonancia magnética funcional) y el TEP (Tomografía de Emisión de Positrones). El catedrático Sebastián Serrano, nos recuerda en uno de sus magníficos libros (Serrano, 2004), las declaraciones en una entrevista a la revista Newsweek, del coordinador de la primera experiencia científica de visualización realizada a finales de 1994. La experiencia había sido realizada por medio de TEP y el relataba que la mayor impresión había sido observar y constatar la importancia tan grande que las personas damos a la visión de las caras. Hechos que precisamente podemos enmarcar en los procesos de comunicación y de relación emocional.

Son estas tecnologías, las que permiten visualizar y demostrar de manera clara, que a partir de las ocho semanas, y debido a un "subidón" de testosterona, el cerebro del hombre queda como ralentizado en una serie de funciones, mientras que el de la mujer, sin ningún freno sobrevenido sigue su curso normal.

A lo largo del tiempo intervendrán diversas variables, unas de manera más decisiva que otras, pero el resultado final es que el cerebro femenino es "más emocional", sería como una especie de "máquina" especialmente diseñada para la empatía y la capacidad de relación (Brizendine, 2007).

Esto podría suponer, como defienden determinados autores, que exista un estilo de liderazgo denominado "femenino" aunque advertimos, que sobre esto no existe un punto de vista generalizado.

ESTUDIOS EMPÍRICOS

La evidencia teórica y empírica de que disponemos no concede grandes diferencias a la evaluación de liderazgo realizada para hombres y mujeres. Un dato curioso, obtenido en un metaanálisis realizado para estudiar las diferencias en motivación para dirigir organizaciones jerárquicas, indicó que los hombres presentan mayores puntuaciones que las mujeres en cuanto a evaluación global, a la vez se encontró que la tendencia de aquellos a tener esa mayor motivación, iba disminuyendo con la edad. Con una cierta ligereza, podríamos preguntarnos en este aspecto ¿Se parecen más los hombres a las mujeres a medida que van madurando?

Otras investigaciones, todas de suficiente garantía, también indican que aunque sin existir grandes diferencias en posiciones de liderazgo, los hombres alcanzan mejores resultados en aquellos puestos directivos que se caracterizan por una mayor exigencia de las llamadas cualidades masculinas, instrumentales o agénticas, tales como la competitividad, independencia, racionalidad, agresividad, etc. Cualidades que en contextos militares, industriales o en organizaciones y agencias gubernamentales, se asocian tradicionalmente con dirigir y controlar.

Por su parte, la mujer superaría al hombre, en aquellos puestos directivos en los que los rasgos expresivos o comunales típicamente femeninos, como sensibilidad, comprensión y preocupación por los demás, serían necesarios para realizar una dirección o liderazgo, con amplios y claros esquemas basados en la cooperación y habilidades interpersonales.

Además, los hombres lograrían mejores resultados en aquellos puestos de primer nivel, mientras que las mujeres lo harían en posiciones de dirección media.

Limitaciones de espacio y tiempo nos impiden dar datos de manera exhaustiva (remitimos al lector interesado al libro de Cuadrado, Navas y Molero, 2006) pero los aquí reseñados y otros muchos, indican que son múltiples las variables que inciden en los resultados que de manera consistente, se vienen obteniendo en la creciente investigación que desde hace una década se desarrolla.

No obstante, aunque la imagen del “líder ideal” se sigue definiendo en general en términos estereotípicamente masculinos, la tendencia va poco a poco cambiando. Los responsables de muchos departamentos de recursos humanos, a la hora de confeccionar sus profesiogramas demandan e incorporan cada vez con mayor frecuencia rasgos expresivo-comunales, aunque sigue dominando la necesidad de los agéntico – instrumentales.

Sea como sea, es una realidad que la mujer está alcanzando, cada vez con más frecuencia, posiciones de liderazgo y no solamente a nivel intermedio, puede ayudar a esta situación el hecho de que los responsables de muy diversas organizaciones, a la hora de enfrentarse a nuevos retos, nuevos mercados o mostrarse creativos están apostando por líderes con marcadas tendencias democráticas, decisión participativa, objetivos consensuados, delegación, mejora en la comunicación, etc. cualidades más cercanas al desempeño femenino.

Por otra parte, se ha producido un acercamiento de posturas, Desde hace algún tiempo, las investigaciones vienen señalando que la mujer parece que ha decidido variar su perfil e incorporar a su arsenal de destrezas laborales, toda una serie de cualidades típicamente masculinas sin dejar a un lado las suyas propias. Eso le permitiría más ventajas a la hora de competir en el mercado laboral. La situación viene a ser como sigue. Tenemos que por una parte, el rol del líder se ha hecho más femenino, mientras que la mujer en este aspecto se ha hecho más masculina, está copiando o adoptando más destrezas y

habilidades típicas de los hombres. Las investigaciones disponibles indican que esta tendencia proseguirá.

EL “TECHO DE CRISTAL” EN LAS FUERZAS ARMADAS

En la actualidad se vienen generando determinados debates sociológicos referidos al efecto denominado “techo de cristal”. Con este término se hace referencia a una especie de barrera invisible que frenaría o impediría el paso de las mujeres en una gran mayoría de organizaciones, cuando intentan acceder a los puestos de mayor responsabilidad.

Diversos sectores consideran que esto afecta con frecuencia a las mujeres que intentan llegar a posiciones directivas o de liderazgo, por lo que entidades e instituciones con distintos grados de implicación, han desarrollado no pocas medidas para tratar de paliar esta situación

Pensamos que en las Fuerzas Armadas, está suficientemente estructurada y bien administrada la promoción profesional como para que pueda darse dicho efecto. El exhaustivo conocimiento que llega a tenerse de cada uno de sus miembros, que empieza en el momento de incorporarse al Centro de Formación y que se ira ampliando todos los años, con su correspondiente base documental, así como sistemas de evaluación plurales y consolidados garantizan suficientemente la igualdad de trato y oportunidades.

Aún siendo así, conviene que alertemos de que en los Centros Militares de Formación, se podría producir el efecto Pigmalión o Profecía Autocumplida, que tendría cierto parecido con lo que años atrás llamábamos “carterismo” en las Academias Militares y que desde luego no supone ni mala fe ni falta de las cualidades necesarias que se le suponen a un buen profesor.

Este efecto está muy bien documentado desde el año 1968 en el que las investigaciones de Rosenthal y Jakobson buscaban saber si

el proceso de enseñanza-aprendizaje podría verse afectado por las expectativas que los profesores mantienen acerca de las capacidades de sus alumnos.

En aquella primera investigación, realizada con una ingeniosa metodología en la después de seleccionar a grupos de alumnos de forma aleatoria, daban información falsa sobre ellos, haciendo creer a sus profesores que eran alumnos con grandes posibilidades de éxito futuro, confirmaron que:

- 1º.- El profesor desarrolla expectativas sobre sus estudiantes
- 2º.- Esto afecta y diferencia el trato con ellos
- 3º.- Afecta y diferencia la calidad de la enseñanza
- 4º.- Finalmente se cumple la expectativa del profesor

A expectativas más altas, el profesor dedicaba más tiempo de enseñanza, proporcionaba un feedback mas completo, mejoraba la calidad de la comunicación, tenía más paciencia y se obtenían mejores resultados académicos.

Cuando las expectativas eran bajas, se referían casos en los que incluso se podría encontrar dañada la autoestima del estudiante, así como su autoconcepto.

Dadas las características del contexto militar, tales como la gran interacción entre sus miembros, expedientes que empiezan y se van ampliando a lo largo de numerosos cursos, destinos y vicisitudes, etc., no es necesario aclarar por que situaciones como las que estamos considerando, pueden tener un efecto permanente a lo largo de los años de desempeño profesional y naturalmente, serían un factor más y además de poderosa influencia a la hora de la legítimamente deseada promoción profesional.

CONCLUSIÓN

Gran parte de mi vida profesional ha transcurrido en el marco de diversos Centros Militares de Formación y ha estado relacionada con los tres niveles de enseñanza: media, básica y superior.

Fueron años llenos de ilusión y de entusiasmo, tratando de lograr objetivos que podían tener una repercusión insospechada a lo largo de los años y a lo “ancho de muchas promociones” y de sus futuros subordinados. En ocasiones fueron objetivos inalcanzables que nos hacían replantearnos los métodos, programas, recursos, procesos, etc., en busca de una solución no siempre encontrada. Todo eso lo compartí con otros profesores a los que aventajé en años y por eso muchos de ellos siguen con aquella interesante tarea. Los conozco bien y cuentan con mi profundo cariño y admiración, también con mi respeto por la labor realizada. Para mí está fuera de toda duda, su saber, saber hacer y el alto compromiso que voluntariamente adquieren con sus alumnos.

Es por todo esto, y sólo a modo de hipótesis de planificación y también para ahondar en algunos cursos de acción, que me voy a permitir sugerir algunos puntos a tener en cuenta, para paliar los efectos que pudiera tener la cronificación de esos dos problemas aquí hemos referido.

Los Centros no se pueden perder o perder su tiempo, en discusiones vanas surgidas la mayoría de las veces por el celo excesivo en encontrar la mejor solución a situaciones que se nos antojan problemáticas. Otra cosa sería, y además deseable, introducir el debate en el desarrollo de la investigación, por eso, además de los tópicos normalmente utilizados nosotros proponemos tres más que podrían ser de interés tanto referidos a hombres como a mujeres.

- ¿Cómo podemos mejorar el proceso de Enseñanza – Aprendizaje, para facilitar la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes?
- ¿Cómo mejorar y acrecentar el COMPROMISO y la ESTRUCTURA DE MOTIVOS con la profesión?

- ¿Cómo aumentar la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) de cada uno de nuestros alumnos militares?

Es verdad que la motivación y el compromiso pueden y tendrán que ver con factores internos y externos a cada uno de nosotros, con las vicisitudes y sucesos vitales que irán sucediéndose a lo largo de la carrera profesional, pero no es menos cierto que en esos primeros años de aprendizaje profesional, se pueden adquirir claves que perduren toda la vida y que incluso nos pudieran permitir alimentar mejor el fuego chispeante de la vocación, de esos muchos subordinados que en nuestra andadura profesional tendremos que liderar.

El concepto vigostkiano de la ZDP merece algún comentario. La mejor enseñanza, ha sido siempre muy exigente con los esfuerzos de los profesores.

Ahora que se viven momentos de diversificación y ampliación de los currícula, y con el tiempo cada vez más limitado, la optimización de los procesos exige que respecto a cada uno de nuestros alumnos tengamos muy claro que adquisiciones pueden hacer sin nuestra ayuda de, hasta donde pueden llegar con nuestra ayuda, y que espacios no lograrán por mucho y bien que nosotros les ayudemos.

Es esa parte intermedia, “hasta donde pueden llegar con nuestra ayuda” la que está definiendo el concepto de Zona de Desarrollo Próximo. El interés ha de estar en localizarla con precisión, algo que demanda competencia y esfuerzo, para ser capaces de alejar al máximo su límite posterior dentro de las posibilidades personales de cada alumno.

Es esta una de las claves del buen hacer dentro del proceso Enseñanza – Aprendizaje. No es preciso caer en paternalismos pero tampoco en exigencias mal calculadas que acaso puedan suponer una disimulada frustración y pérdida de autoestima.

A modo de conclusión hemos de decir, que entre hombre y mujer, hay diferencias en los aspectos físicos y psicológicos aquí tratados, son reales, objetivas, y están perfectamente delimitadas y documentadas, pero hemos de considerarlas en su justa medida y concederles únicamente el valor que merecen. Quizás la clave está en lo señalado por la neuropsiquiatra Louann Brizendine en su libro citado,

“El cerebro no es nada más que una máquina de aprender dotada de talento. No hay nada que esté absolutamente fijado. La biología afecta poderosamente, pero no aherroja nuestra realidad. Podemos alterar dicha realidad usando nuestra inteligencia y determinación ya sea para celebrar o para cambiar, cuando resulte necesario, los efectos de las hormonas sexuales en la estructura del cerebro, en el comportamiento, la realidad, la creatividad y el destino”

BIBLIOGRAFÍA

- Brizendine, Louann, *El cerebro femenino*, RBA, Barcelona, 2007.
- Cuadrado, Isabel; Navas, M^a Soledad y Molero, Fernando, *Mujeres y Liderazgo*, Sanz y Torres, Madrid, 2006
- Dosil, Joaquín, *Psicología de la Actividad Física y del Deporte*, McGraw-Hill, Madrid, 2004.
- Goleman, Daniel, *Inteligencia Emocional*, Kairós, Barcelona, 1997.
- Koontz, Harold; O'Donnell, Cyril y Weihrich, Heinz, *Administración*, McGraw-Hill, México, 1988.
- Serrano, Sebastia, *El regalo de la comunicación*, Anagrama, Barcelona, 2004.

La mujer soldado en España

Beatriz Frieyro de Lara
Universidad de Granada

INTRODUCCIÓN

La primera vez que se reconoció tácitamente la necesidad de emplear mano de obra femenina en un conflicto fue durante la primera guerra mundial. Las guerras en que se habían batido antes las naciones europeas y los EEUU no tuvieron ni el alcance, ni la extensión ni, desde luego, la virulencia de entonces. Fue tal el número de heridos y muertos en el combate en esta, por primera vez, “guerra total”, que no quedaron hombres suficientes para combatir y, además, cubrir las necesidades de apoyo. Así, en el lento camino de las mujeres hacia su emancipación, antes incluso de haber ganado el derecho a votar, comenzó la andadura hacia su integración en los ejércitos, aunque al principio sólo cubrieran tareas de apoyo, como en las fábricas de la retaguardia o en servicios médicos y administrativos, principalmente.

Después de 1918 las mujeres fueron desmovilizadas, aunque no tardarían mucho tiempo en ser requeridas de nuevo. Ya en la segunda guerra mundial, mucho más extendido el concepto de emancipación de la mujer, el número de mujeres movilizadas por los

diferentes ejércitos alcanzó cotas desconocidas hasta entonces. La URSS movilizó a unas 800.000 mujeres que formaron parte del Ejército Rojo. Los estados británico y alemán alrededor de medio millón de mujeres cada uno, y los EEUU unas 200.000 mujeres, que sirvieron durante la segunda guerra mundial como enfermeras, mecánicas, camioneras, mecanógrafas, operadoras de radio, técnicos, controladores aéreos, etcétera. Y aunque su participación fue mayoritaria en puestos sanitarios, administrativos, de abastecimiento o en la industria bélica, cada vez su integración en los ejércitos en litigio estaba más cercana a los puestos de combate.

En la segunda mitad del siglo XX, a la par que se va desarrollando la progresiva emancipación e incorporación al mercado de trabajo de la mujer, el choque entre comunismo y capitalismo hace que se mantenga un elevado grado de tensión entre naciones. Se recurre entonces al mantenimiento de grandes contingentes militares y al desarrollo de una vertiginosa carrera de armamentos en la que la aplicación de la tecnología a la guerra es un factor de primer orden. Será entonces cuando comience a regularse la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas (FAS) de los países europeos y de otros como EEUU, Canadá o Israel.

En los inicios del siglo XXI, con la desaparición de los bloques y la revolución tecnológica se ha establecido un nuevo panorama de riesgos al que las FAS responden abandonando el sistema de reclutamiento universal, que ha caracterizado casi todo el siglo XX, profesionalizando su personal y modernizando sus recursos. Sobre todo el espectacular desarrollo de las ciencias y su aplicación al "arte" de la guerra, han provocado un cambio ostensible en los ejércitos hacia una mayor mecanización y aplicación de los avances tecnológicos a la profesión militar. Ello ha llevado, por ejemplo, a una progresiva reducción del porcentaje de soldados de Infantería de las FAS de los EEUU, que era del 90% en 1898, del 60% durante la primera guerra mundial, del 35% en la segunda y tan solo del 16% en 1985.

De esta forma, en la situación actual ya no hay duda de que la fuerza bruta ha venido a ser sustituida por la mecanización y la

tecnología, multiplicándose los puestos especializados, sobre todo en electrónica y mecánica. En este contexto se sitúa la Iniciativa de Capacidades para la Defensa, aprobada por los jefes de Estado y de Gobierno en la cumbre de Washington de abril de 1999, por la que las potencias Occidentales tratan de coordinar su actuación en el marco de la Seguridad y la Defensa internacionales. El criterio establecido, y aplicado generalmente por las potencias occidentales en la última década, atiende al objetivo de *compensar unos efectivos reducidos mediante la más alta eficacia, inducida en gran medida por la eficiencia del personal militar profesional*.

Así, y a grandes rasgos, se puede decir que en el nuevo escenario internacional que se ha venido configurando desde el fatídico 11 de Septiembre de 2001, la mayor parte de las naciones europeas persiguen un mismo modelo de FAS profesionales, de contingentes más reducidos con un mayor nivel tecnológico, más flexibles y preparadas para intervenir en diferentes escenarios, con una mayor diversificación en sus funciones e importantes compromisos supranacionales. Es en este modelo de ejército en el que se regula el acceso de mujeres a las FAS en igualdad de condiciones profesionales que los hombres.

Como veremos, España se ha convertido en un período muy breve de tiempo en uno de los países con una legislación más avanzada en cuanto al acceso de mujeres a las FAS, y en uno de los de mayor presencia de mujeres militares. Todo parece indicar, además, que la tendencia, que también se aprecia en los demás países de la OTAN, hacia un progresivo aumento del número de mujeres militares, va a continuar en los próximos años. El incremento más importante se produce a partir de la entrada en vigor en los distintos países de la legislación que permite a las mujeres el acceso a todos los destinos de las Fuerzas Armadas, lo que en el caso de España sucede con la Ley 17/99, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las

Fuerzas Armadas. Desde entonces el número de mujeres que sirve en las FAS españolas no ha hecho más que aumentar¹.

En el año 2004 había 12.263 mujeres trabajando en las FAS españolas, el 10,4% del total de efectivos militares. Hoy día ya son más de 15.400, el 12,3% del contingente militar, pero su distribución es muy desigual y desde luego hablar de la mujer en las FAS es hablar mayoritariamente de tropa, ya que el 90% de las mujeres militares sirven en esta nueva clase de tropa y marinería profesional.

Pero, como decíamos, todos los países de la OTAN evolucionan, cada uno a su ritmo, hacia un mismo modelo de FAS y un esquema muy similar en cuanto a la integración de mujeres en los ejércitos. El "Comité de la Mujer" de la OTAN establece, y revisa periódicamente con los representantes de cada país, una serie de normas que tratan de ir más allá de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, incluyendo la igualdad de oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y que las mujeres alcancen los mismos puestos que los hombres.

En la mayoría de países europeos se hace también un seguimiento de la situación de la mujer militar en las FAS en cuanto a la "igualdad de oportunidades" y se cuenta con algún Departamento encargado de analizar la situación de la mujer en los ejércitos y de promover medidas que les faciliten el desarrollo de la profesión militar. Ello en España corresponde al Observatorio de la Mujer, creado en 2005 con la finalidad fundamental de analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de la mujer en las FAS, y que se ha convertido en el mejor sitio para dirigirse las mujeres militares, nacionales o extranjeras, y exponer sus inquietudes, sugerencias o simplemente pedir información. Con el tiempo también ha mejorado en términos generales en los ejércitos europeos la política enfocada a la conciliación de la vida familiar y

¹ El porcentaje de mujeres en las FAS españolas ha evolucionado en los últimos años desde un 0,1% en 1991 y 0,7 en 1992, a cerca de un 9% en el año 2000, un 10,4% en 2004, 11,5% en el año 2005 y el 12,3% del conjunto de miembros de las FAS en la actualidad.

profesional para los miembros de las FAS, acorde con la legislación civil de cada Estado.

En la actualidad, el promedio en Europa de mujeres militares respecto del conjunto de miembros de las FAS ronda el 10%, aunque este índice en general va en aumento. Como decíamos, en España en el año 2004 el porcentaje de mujeres era de algo más del 10% y en la actualidad ya supera el 12%. Como en los demás ejércitos la mayoría de estas mujeres sirve en la clase de tropa y ocupa puestos no combatientes.

LA INTEGRACIÓN DE MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

La incorporación de la mujer a las FAS españolas, de lo que se cumplen ahora 20 años, se caracteriza por dos rasgos fundamentales, su amplitud y su celeridad. Su celeridad, porque a pesar de lo reciente de la medida en la actualidad uno de cada ocho militares en España es una mujer y sólo en Francia hay un porcentaje mayor en cuanto a la presencia de mujeres respecto del total de efectivos militares. Ni Estados Unidos, Canadá o Reino Unido, con una trayectoria mucho más antigua, alcanzan en la actualidad las cifras de España². Y su amplitud, porque el modelo español se basa en la plena incorporación de la mujer en las FAS, sin limitaciones ni restricciones por cuestión de género.

La historia de la incorporación de la mujer en las FAS españolas comienza en 1988, con el Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero, que permitía su acceso a veinticuatro Escalas y Cuerpos de los tres ejércitos. Un año más tarde, otro Real Decreto amplió su incorporación a todos los Cuerpos y Escalas de los tres ejércitos. Esta norma se adecuaba a los principios establecidos en la Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, que preveía

² En 2008 el orden de países con mayor porcentaje de mujeres en sus FAS es el siguiente: Francia, España, Reino Unido, Alemania, Italia.

la plena integración de la mujer en las Fuerzas Armadas *en un plano de igualdad con los sistemas de incorporación de los hombres*.

La integración de las mujeres españolas en los ejércitos se completó con la Ley 17/99, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que abre a la mujer todos los destinos existentes en las Fuerzas Armadas, si bien señala que en aquellos en los que se exija una especial aptitud física, ésta será igual para hombres y mujeres. Dicha disposición anulaba los impedimentos del Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que las mujeres militares de tropa podían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades como La Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas por razones propias de sus condiciones fisiológicas. Además, especificaba que la mujer tampoco podía formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones estructurales no permitieran el alojamiento en condiciones adecuadas. Pero, como decimos, hoy día todas esas restricciones han desaparecido y ya hay mujeres sirviendo en destinos tácticos u operativos de las FAS españolas.

De hecho, en la carrera militar ya no hay más diferencia entre hombres y mujeres, al menos en el aspecto formal, que las pruebas de aptitud física en el sistema de selección, lo cual no es un tema exento de polémica. Así, en los primeros años de la profesionalización, Herrero Brasas, Profesor de Ética y Política Pública en la Universidad del Estado de California, desaconsejaba la diferenciación en cuanto a las pruebas físicas requeridas a los hombres y a las mujeres para el ingreso en las FAS, ya que consideraba que esta diferenciación supondría *utilizarlas –una vez más– a conveniencia* (El Mundo, 7 de Junio de 1998). Según su opinión las mujeres debían ser admitidas en iguales condiciones que los hombres, puesto que es posible, decía, que con pruebas de admisión diferenciales el ejército acabase manteniendo una sección femenina de la tropa de eficacia limitada.

En nuestra opinión, las actuales pruebas físicas de ingreso a las FAS no son muy exigentes, lo que no impide que un alto número de mujeres, y también algunos hombres, las suspendan. La

explicación no puede deberse más que al hecho de que los solicitantes, al contrario que ocurre en todas las demás oposiciones de que tenemos constancia que requieren determinados requisitos de esta naturaleza, y que también establecen diferentes marcas y tiempos para hombres que para mujeres, no entrenan para estas pruebas. La solución que apuntaba Herrero Brasas ya en 1998, *no está en hacerlas aún más fáciles o en crear pruebas especiales para mujeres, sino ofrecer una mejor preparación a las mujeres que deseen presentarse a ellas. El coste de esta preparación debe correr a cargo del Estado, en compensación por la discriminación y exclusión de que la mujer ha sido objeto en el pasado.*

Consciente del importante escollo que para los aspirantes suponen las pruebas físicas de ingreso, por el elevado número de suspensos sobre todo entre las mujeres, el Ministerio de Defensa ha ido suavizando en los últimos años, y sobre todo a partir de 2001 cuando los índices de captación estaban en mínimos, las marcas y los tiempos que se requieren en los diferentes ejercicios. Con ello se consiguió aumentar el porcentaje de ingresos pero también el de abandonos a lo largo de los dos meses que dura la formación militar, un tiempo en el que los aspirantes son sometidos a un entrenamiento físico que no se corresponde con lo que les exigieron para entrar en el ejército.

Una de las últimas parcelas de las FAS destinadas exclusivamente a hombres han sido los puestos de combate. Aún hoy día en España, casi diez años después de que se permita el acceso de mujeres a todos los destinos de los ejércitos, sigue habiendo quien desaconseja que haya mujeres en determinados puestos³. Aunque lo cierto es que la tendencia general en los países de la OTAN es hacia la

³ El coronel en la reserva Antonio J. Candil defendía, en un artículo publicado en diciembre de 2007 por el Grupo de Estudios Estratégicos (GEES), la necesidad de que el Ministerio de Defensa reflexione sobre la conveniencia de enviar mujeres militares a misiones en el exterior, dado que son peores soldados que los hombres, respaldando algunas de las hipótesis defendidas por el catedrático estadounidense Kingsley Browne en su obra "Las nuevas evidencias de que las mujeres no deberían luchar en guerras".

eliminación de la desigualdad por género, también en el acceso a puestos de combate.

Uno de los países que más tiempo ha mantenido restricciones de esta naturaleza a las mujeres militares ha sido Alemania, donde sólo a partir de enero de 2001 la mujer en las FAS no tiene limitación alguna para acceder a todos los puestos. También hasta hace poco tiempo EEUU no permitía mujeres en primera línea de combate dentro de unidades de Operaciones Especiales, en la Armada y la Fuerza Aérea. Por su parte, Holanda tiene vedado el acceso de las mujeres militares a puestos de operaciones especiales y a los submarinos. En el Reino Unido la barrera está en el *Royal Marines*. Sin embargo, otros países como Dinamarca, Noruega y Francia, han integrado plenamente a sus mujeres militares en unidades de combate, tanto en tierra, como en mar o aire. Por el momento únicamente la legión Extranjera francesa está vedada a las mujeres. En resumen, más de una docena de países incluyen a sus mujeres militares en puestos de combate, aunque no todos con la misma amplitud. Los primeros fueron los EEUU, Canadá, Bélgica, Holanda, Dinamarca, Noruega y Gran Bretaña. Más tarde se sumaron España y Australia; y después Francia, Japón, Sudáfrica, Sri Lanka, Taiwan, Israel, Rusia y Portugal.

España cuenta con una legislación muy avanzada en este sentido, por la que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a todos los puestos de las FAS. Bélgica, donde ingresó la primera mujer en 1975, tampoco establece discriminaciones por género en lo relativo a destinos, dado que las iniciales restricciones se eliminaron a partir de 1981. También en Italia, donde las mujeres sólo tienen acceso a las FAS desde 1999, las restricciones de acceso a determinados puestos están siendo eliminadas.

Haciendo un balance general de la presencia de mujeres en las FAS europeas, parece que en los países con mayores restricciones de acceso para las mujeres a determinados puestos dentro de los ejércitos su presencia es inferior, es decir, aumenta la presencia de mujeres en los ejércitos, conforme estos van abriendo las puertas a todos sus puestos a las mujeres. Aunque no es el único factor que

influye, así, Alemania cuenta aún en la actualidad con un índice muy bajo de mujeres en sus FAS y la mayoría de ellas ocupan, como en Francia, puestos en servicios médicos. Por su parte, el ejército noruego, ya hace tiempo que no establece limitaciones por puestos a sus mujeres militares profesionales, a pesar de lo cual la mayor parte ocupan puestos administrativos y no hay mujeres en las Fuerzas Especiales. En las FAS holandesas, por poner otro ejemplo de un país donde las mujeres forman parte de los ejércitos desde antiguo, sólo se mantienen restricciones al acceso de éstas a los Cuerpos de Infantería de Marina y Submarinos; aunque sí sirven en puestos de combate y unidades de apoyo. Limitaciones muy parecidas se mantienen en el ejército portugués, donde la integración de la mujer en las FAS es relativamente reciente y donde queda vetado su ingreso en unidades relacionadas con fuerzas especiales, como submarinos y fuerzas de combate y donde la integración está siendo algo lenta comparado con el ritmo que están adquiriendo los demás países de nuestro entorno geoestratégico.

Otros países con importantes limitaciones al acceso de las mujeres a determinados puestos dentro de las FAS, generalmente relacionados con puestos de combate y fuerzas especiales, son Lituania, Polonia o la República Checa. En el primero de los casos parece evidente que la discriminación por género no sólo se produce dentro de las FAS. El caso lituano, al igual que el polaco, en cuyos ejércitos se permite el ingreso de mujeres desde el año 1999, cuenta con ciertos paralelismos con el caso español, particularmente en el hecho de que a pesar de la escasa tradición de presencia de mujeres militares profesionales, es en la actualidad bastante alto el porcentaje que las mismas representan dentro del conjunto de los ejércitos y cada año su número es mayor. Fuera de la OTAN, Israel es el único país equiparable a España, tras eliminar a comienzos de los años noventa todas las restricciones. Así, la soldado israelí combate en primera línea, pilota aviones de caza y participa en las misiones más complicadas.

EL CASO ESPAÑOL

Actualmente hay más de 15.400 mujeres militares en las FAS españolas, cuya incorporación se ha caracterizado por la progresiva apertura e igualdad entre hombres y mujeres, para lo que el Ministerio de Defensa ha venido colaborando con otros Departamentos como el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, en particular con el Instituto de la Mujer. Han pasado de ser una curiosidad a estar presentes en todos los destinos operativos y servir en las operaciones más difíciles acometidas por los ejércitos en los últimos años como Irak, Afganistán, Líbano, Haití y la República Democrática de El Congo. Una vez superadas las últimas barreras por cuestión de género en el desarrollo de la carrera militar y que hacían alusión a determinados destinos dentro de las FAS que han dejado de estar vetados a las mujeres, se puede decir que al menos hay aún tres ámbitos en los que se han de establecer una serie de normas específicas relativas a la condición femenina, para que la integración sea efectiva.

En primer lugar en materia de habitabilidad y alojamiento en las unidades, además de una uniformidad específica y reglamentación sobre, por ejemplo, el pelo o el uso de joyas. En este sentido la normativa está muy avanzada y de hecho, salvo cuestiones muy puntuales, ya se puede decir que en España está plenamente elaborada la reestructuración de las infraestructuras del ejército para el ingreso de la mujer.

En segundo lugar hay que hacer referencia a la atención a la maternidad y al establecimiento de medidas que hagan compatible la vida profesional con la familiar después del nacimiento de los hijos. Ya la Ley 17/99, además de eliminar las restricciones de acceso a determinados destinos en las FAS por cuestión de género, perfila lo que serán las medidas a tomar en este sentido. Entre las más importantes podríamos señalar la regulación de la presencia de mujeres en órganos de evaluación de los ascensos, de asignación de destinos, etcétera, la creación del Observatorio de la Mujer, o la firma de los primeros acuerdos con Comunidades Autónomas para la creación de guarderías en centros militares. Pero los mayores avances

en este sentido se dieron en el año 2005 con la publicación de una serie de medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las FAS y la igualdad entre hombres y mujeres⁴ y con la aprobación del Plan Concilia, que trata de eliminar las barreras y desigualdades de género en las Administraciones Públicas.

A excepción de las medidas específicas a la maternidad, como elemento esencial de la identidad femenina, la mayor parte de las actuaciones de conciliación de la vida profesional y familiar van dirigidas a hombres y mujeres, y es de suponer que los avances que se vayan alcanzando en la legislación civil se irán aplicando en los ejércitos. En definitiva, con respecto a la atención a la maternidad, las militares españolas cuentan con una regulación equiparable a las demás trabajadoras de la Administración Pública, aunque con las particularidades propias de su profesión. Así, la Ley 17/99 y sus sucesivas modificaciones regulan la protección de la maternidad tanto en el embarazo, como en caso de aborto, adopción, o períodos de lactancia. La regulación atañe a varias cuestiones que facilitan la conciliación entre la vida familiar y la profesional para las mujeres militares, y no sólo durante la vida profesional sino también en el proceso de selección. Una regulación que determina, así, la asignación de destinos, los permisos y licencias, uniformidad específica, derechos económicos, guarda legal y lactancia, etc.⁵

⁴ Órdenes DEF524/2005 y DEF525/2005 de 7 de marzo, respectivamente.

⁵ El Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Destinos del Personal Militar determina que por prescripción facultativa se le pueda asignar a la embarazada un puesto adecuado a su estado, preferentemente en su ciudad, y sin que ello implique pérdida de destino. La Orden Ministerial 88/2003, de 25 de Junio, establece las normas generales de la uniformidad del personal Militar Profesional en estado de gestación. El Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Retribuciones, señala que durante el embarazo no se producirá merma en los derechos económicos. La Orden Ministerial 102/2004, de 16 de Mayo, por la que se regulan los permisos por guarda legal y lactancia para los militares profesionales, es una adaptación de los supuestos previstos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Las Ordenes Ministeriales 103, 104 y 105 de 16 de Mayo de 2004

En tercer lugar hay que tratar el tema de las relaciones personales en una institución que durante siglos ha sido eminentemente masculina y en la que hoy día la mujer está integrada en las unidades bajo las mismas normas y disciplina que los hombres, en un país, donde lo cierto es que la discriminación por género existía en la práctica diaria hasta hace relativamente poco tiempo.

En cuanto a los aspectos formales ya la Ley 17/99 hacía alusión al régimen disciplinario de las FAS en relación con el acoso laboral. Así, ha habido casos de denuncias por abusos de autoridad y por acoso y de cuya existencia tenemos noticia muchas veces por la propia prensa. Por ejemplo, entre el año 1996 y el 2000 más de 1.070 mujeres militares solicitaron una baja por depresión relacionada principalmente con una mala relación con sus compañeros. De hecho, todas las encuestas que se han hecho a este colectivo apuntan a que hay dos cuestiones que priman en el grado de satisfacción de estas mujeres uniformadas, la cercanía del puesto de trabajo al hogar y la relación con el resto del personal de la unidad, tanto con sus compañeros como con sus superiores. En los EEUU, con una larga tradición de presencia de personal femenino en los ejércitos, ha habido multitud de casos de acoso sexual que se han paliado en buena medida con una serie de programas de prevención que son

para el ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire tratan de la uniformidad para mujeres y mujeres embarazadas. La Ley de Tropa y Marinería 8/2006, de 24 de abril, establece que durante el embarazo no causen baja las militares con contrato temporal, prorrogándoles su compromiso hasta que finalice su situación. En la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, se especifican normas sobre jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias e incluye medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También en el Real Decreto 1411/2006, de 1 de diciembre, que aprueba el Reglamento de Ascensos y acceso a la condición de permanente para tropa y marinería, se establecen normas específicas a la condición femenina. Y, finalmente, el Real Decreto 1412/2006, de 1 de diciembre, aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería.

responsabilidad de supervisores y entrenadores formados al efecto y que tratan de mantener un ambiente profesional libre de acoso.

LA CLASE DE TROPA Y MARINERÍA PROFESIONAL

En definitiva, podemos decir que en los últimos diez años se ha desarrollado en España una, podríamos llamar, frenética actividad reguladora del ingreso de la mujer en los ejércitos en condiciones de igualdad con respecto a los hombres. Cabría preguntarse, pues, qué ha llevado a esa “dinámica” actividad legislativa, es decir, cuáles son las causas reales que han llevado en nuestro país a la incorporación plena de la mujer en las FAS. En este sentido podemos señalar dos tipos de causas, unas de orden, podríamos llamar, “social” y otras de orden propiamente “militar”.

Con respecto a las causas sociales hay que señalar, desde luego, el largo período de lucha del feminismo por la plena integración de la mujer en el mercado de trabajo sin discriminación por cuestión de género y en condiciones de igualdad, línea en la que se ha mantenido la evolución social de los países occidentales en las últimas décadas. Este activismo ha logrado grandes avances en el último siglo, aunque bien es cierto que ésta es una realidad que afecta tan sólo a una minoría de los más de 3.000 millones de mujeres que habitan la Tierra. Pero con respecto al ámbito que nos ocupa, no cabe duda de que el discurso de la igualdad y de la modernidad, defendido por el feminismo institucional, ha anclado definitivamente entre la opinión pública occidental y en concreto en la española.

La incorporación de las mujeres al Ejército sería, así, desde el punto de vista pragmático de este tipo de feminismo, más beneficiosa para las propias mujeres que la existencia de un veto. Y así, algo más de la mitad de los encuestados por el CIS achacaban la aludida apertura a la lucha por la igualdad que han llevado a cabo las mujeres a lo largo de décadas anteriores, lo que unido a un 17% que se decanta por la imposición del devenir de los tiempos, pasa a engrosar una mayoría notoria, relegando a un lugar secundario a otro tipo de

causas más contingentes, como la desaparición del servicio militar obligatorio o la pendiente descendente que viene sufriendo el reclutamiento masculino desde hace años. Sólo un 30% de los entrevistados se inclinan por estas justificaciones, que enlazan con algunas de las posturas defendidas por otro tipo de feminismo (feminismo de la diferencia), mucho más cercano a los movimientos antimilitares.

Estos datos indican que en el caso español se ha producido un fenómeno muy similar al que ya vivieron con anterioridad en los EEUU donde el debate público sobre la incorporación de las mujeres a las FAS se ha centrado en la igualdad de derechos de éstas, aún cuando una de las razones fundamentales del desarrollo de la iniciativa legal surge de la imperiosa demanda de cobertura de las necesidades de personal del Ejército español, lo que damos en llamar causas militares, es decir, el problema planteado por el déficit de personal, que estaba empezando a adquirir tintes estructurales, se intenta solucionar con una reglamentación legal que busca su justificación en la defensa de valores universales.

Otras causas de orden "social", junto a la idea de no discriminación y de plena integración de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, son el descenso de la natalidad en los países occidentales que provoca que al haber menos hombres crezca la necesidad de que la mujer se incorpore a las Fuerzas Armadas, y el desempleo que desde hace años se viene comprobando que afecta de forma muy directa a los índices de captación de los ejércitos. En la coyuntura internacional actual de profunda crisis financiera es de prever que los índices de captación de los ejércitos profesionales mejoren, si no lo están haciendo ya, dado el elevado número de hombres y mujeres jóvenes que han pasado a engrosar en el último año las listas del paro.

Pero es importante discernir, entre tanto discurso feminista en favor de la igualdad de hombres y mujeres, cuáles fueron los verdaderos motivos que impulsaron en España la integración de mujeres en los ejércitos, dado que si bien es cierto que este hecho encaja en la misma línea de la evolución de las sociedades modernas

occidentales en las que se trata de equiparar a hombres y mujeres en los mismos derechos y libertades, también lo es que las causas militares impulsaron definitivamente esta decisión, en concreto la enorme escasez de aspirantes a la clase de tropa y marinería profesional a que hemos asistido prácticamente desde que se iniciara en España el proceso de reforma hacia el ejército profesional.

Esto, a su vez, está íntimamente relacionado con el modo en que en España se aprobó en 1996 la profesionalización de las FAS y que, por su rapidez y falta de previsión, condicionó una grave falta de peticionarios a los puestos de la clase de tropa y marinería. Así, muy pronto se demostró que las encuestas en las que la población española se mostraba mayoritariamente a favor de la eliminación del servicio militar obligatorio no implicaban necesariamente un apoyo social a la profesionalización. De esta forma, cuando tras los primeros años se vio que unos índices tan bajos en el número de peticionarios podía condicionar la viabilidad de esta importante reforma militar se comenzó a tratar de paliar estas graves carencias.

Las primeras medidas que se tomaron en España para tratar de paliar la falta de peticionarios para la clase de tropa y marinería profesional, a mediados del año 1999 y comienzos del año 2000, iban claramente enfocadas a una reducción de los requisitos de ingreso, como la edad, el nivel de estudios, los requisitos médicos, aptitudes físicas y otros. Los problemas de captación eran tan serios que se ignoró, incluso, las posibles consecuencias de una merma tan importante en las exigencias de ingreso afectando de forma directa a la calidad del personal en un momento en el que, además, en el que España aumentaba cada vez más su participación en misiones militares internacionales, con la consecuente necesidad de efectivos de calidad. Pero no solamente la captación también la permanencia es un importante problema al que se enfrentan las FAS españolas desde el inicio del proceso de profesionalización y, desde luego, conseguir personal cualificado, sobre todo en la clase de tropa y marinería

profesional, lo que en nuestra opinión supone el auténtico reto actual de nuestras FAS⁶.

Cuando se vio que la reducción de los requisitos de ingreso no era suficiente y que, incluso reduciendo más allá de lo recomendable los requisitos de ingreso las vacantes se seguían quedando sin cubrir, se decidió por probar con la integración en los ejércitos de nuevos grupos sociales, en concreto se ofrecieron nuevas medidas para fomentar la captación entre las mujeres y se abrió el acceso a las FAS españolas a determinados extranjeros. En la actualidad se aprecia que las mujeres y los inmigrantes han solucionado una buena parte de los problemas de reclutamiento, dado que entre los dos colectivos suponen en la actualidad algo más de 20.000 soldados y marineros que, además, cuentan con un nivel académico superior al de los soldados nacionales, con lo que se corrige en parte los efectos de la reducción de requisitos de ingreso. Otro de los principales problemas que se debatían en torno al sistema de reclutamiento en los primeros años de la profesionalización y que sigue aún hoy día sin solventarse es el tema de la baja permanencia del personal militar profesional en España, para lo que habrá que seguir ofreciendo mejoras en la profesión militar que, por otra parte, cada vez responde menos a objetivos vocacionales y más a aspectos puramente profesionales.

⁶ Un dato que nos ayuda a entender hasta qué punto era perentorio el problema de la falta de peticionarios es el índice de aspirantes presentados por plaza, lo que en 1996 alcanzó un 6,6 aspirantes por plaza y en los años siguientes se mantuvo en el 4,2 aspirantes por plaza en 1997, en el 3,1 en 1998, y ya en 1999 no había más de 1,6 aspirantes por plaza, índice que se sitúa por debajo de 1 aspirante por plaza en 2000 y 2001. Aun así, los peores años para la provisión de plazas en las FAS españolas estaban aún por llegar y los índices de hecho no se recuperarán hasta el año 2006 y en adelante, cuando por primera vez el balance empieza a ser más positivo, en sintonía, entre otros datos, con el aumento del número de desempleados en España.

LAS CIFRAS

Analizando cuál ha sido la evolución del número de mujeres militares en España vimos cómo el verdadero motor de la integración de la mujer había sido la profesionalización de las FAS, no en vano el 90% de las mujeres militares sirven hoy como soldados marineros profesionales (más de 9.500) o como cabos y cabos primero (más de 4.300). Ya desde los primeros años de la profesionalización se perfilaba el hecho de que la mujer iba a ser un elemento primordial en esta lucha del Ministerio por cubrir las vacantes que ofertan las FAS cada año.

Un artículo publicado en El País el 30 de octubre de 1998 mencionaba este hecho con un titular tan significativo como éste: *La afluencia de mujeres salva la profesionalización de las Fuerzas Armadas*, aludiendo a que en dicho año se había dado un aumento espectacular en el número de solicitudes presentadas por mujeres, *que ha crecido en un 61,8% respecto a 1997, frente al 14,9% de incremento de los varones*. El mayor problema de las mujeres que presentan su solicitud de ingreso en las FAS era entonces, y lo sigue siendo hoy día, las pruebas físicas, donde son eliminadas en un porcentaje mucho más alto que el de los hombres, a pesar de existir diferenciaciones en cuanto a las marcas que se les exigen a unos y a otros.

En 1997 más del 12% de los aspirantes a tropa y marinería profesional eran mujeres, y en el año 2000 superaban ya el 23% de las solicitudes de ingreso, pero como decíamos desde el principio se aprecia que el número de mujeres que no supera las pruebas físicas de ingreso es muy elevado⁷. A pesar de eso, la presencia de la mujer en los ejércitos desde entonces no ha hecho más que aumentar alcanzando en 2001 el 15% del total de efectivos de tropa, superando el 16% en 2003, en 2005 el 17,5% y en la actualidad las mujeres,

⁷ En 1993, año en el que se celebraron las primeras convocatorias a la clase de tropa y marinería profesional con acceso a la mujer, de las 2.210 mujeres que se presentaron solo 82 aprobaron, aunque luego ingresaron menos, dado que luego se producen también algunas bajas en el Centro de Formación Militar.

españolas y extranjeras, superan el 18% del total de efectivos de tropa y marinería profesional.

Pero aunque cada vez hay más mujeres en los diferentes cuarteles y bases del ejército español, su distribución por categorías es muy desigual y en otro extremo de la jerarquía militar su presencia es aún muy reducida. En total hay hoy día algo más de un millar de mujeres oficiales. El empleo militar más alto alcanzando es el de comandante, que desempeñan 144 mujeres. Además hay 301 capitanes (tenientes de navío en Armada), 445 tenientes (alféreces de navío) y 136 alféreces. El Ministerio de Defensa estima que, de acuerdo al promedio de tiempo medio de permanencia en el empleo de 10 años, las primeras mujeres vestirán uniforme de general de brigada hacia 2015, las primeras probablemente en el área jurídica⁸.

Con respecto a la distribución por ejércitos hay que señalar que cada vez el reparto de mujeres es algo más igualitario y así hoy día, veinte años después de la incorporación a las FAS españolas de la primera mujer, hay 9.700 mujeres sirviendo en el Ejército de Tierra, donde son el 12% del total de efectivos, 2.725 en el Ejército del Aire (12,5%), y 2.380 en Armada (11,7%), que es donde más tiempo se ha tardado en integrar un mayor número de mujeres. Aún así siguen siendo los Cuerpos Comunes, sanitario, jurídico, etcétera, donde son más del 18% del total de efectivos, los que acogen a un mayor porcentaje de mujeres militares, aunque numéricamente sean sólo 619.

Con respecto al grado de permanencia, en la actualidad sólo el 4,6% de las mujeres que sirven en las FAS lo hacen con un contrato permanente (frente al 16,6% de los hombres), el 32,6% han firmado ya un compromiso largo, hasta los 45 años de edad (el 25,5% de los hombres) y el 62,7% trabajan con un compromiso corto o inicial, es

⁸ Otro ámbito en el que su presencia supone un verdadero avance y, desde luego, una novedad es en los altos estamentos del Ministerio de Defensa, desde el nombramiento en el verano de 2007 de una Secretaria y una Subsecretaria de Estado de Defensa hasta el más reciente nombramiento de Carme Chacón que en abril de 2008, embarazada de siete meses, se convirtió en la primera Ministra de Defensa de España.

decir, han firmado un contrato de dos o tres años renovable como máximo a seis (el 57,8% de los hombres)⁹. A grandes rasgos podemos señalar que la mayoría de las mujeres se enfrentan a la carrera militar con perspectivas de permanencia, aunque no todas ellas, como veremos, dado que esta opción que les está vedada a los extranjeros y extranjeras al menos hasta que consigan la nacionalidad española.

Una de las muchas ventajas que conlleva la presencia de la mujer de las FAS españolas es que ésta tiene, por lo general, un nivel académico superior al de los hombres que aspiran al ingreso en los ejércitos. Esta característica se puso ya de manifiesto en las primeras convocatorias a las que tuvo acceso. Así por ejemplo, en 1993, en las primeras convocatorias con mujeres a la clase de tropa y marinería profesional el 34% de las aspirantes habían completado el BUP, frente al 11,2% de los hombres que entonces solicitaban una plaza en las FAS. Con el paso de los años esta cualidad del personal femenino ha resultado ser una constante y así, por ejemplo, en el año 2001, del total de nuevos soldados y marineros el 40% no tenía estudios, frente al 30% de las mujeres que ingresaron en las distintas convocatorias. También era superior entonces el porcentaje de mujeres con un nivel académico equivalente a Técnico y a Bachiller.

Otro colectivo de reciente integración en las FAS españolas son los extranjeros. Al igual que no hay discriminación por razón de género entre hombres y mujeres militares españoles, tampoco lo hay entre extranjeros y extranjeras. Es decir, hombres y mujeres militares

⁹ De las 13.683 mujeres que servían en las FAS en diciembre de 2006, 637 lo hacían con la condición de permanentes, 4.467 con un compromiso largo y 8.579 habían firmado el compromiso inicial. En cuanto al personal masculino, había entonces 10.547 hombres con un contrato permanente, 16.175 que habían firmado un compromiso largo y 36.672 con el compromiso inicial. Vale la pena detenerse un momento en examinar el alto grado de aceptación que el compromiso largo ha tenido entre los aspirantes a soldado y marinero profesional desde que se implantó la medida y de paso incidir en la creencia de que es demasiado largo, nada menos que 9 años, el período que se exige de servicio en la tropa y marinería profesional antes de poder acceder a un contrato permanente con las FAS.

extranjeros tienen las mismas tareas, formación, responsabilidades, salarios y régimen disciplinario¹⁰.

La Ley 32/2002 permitió el acceso de extranjeros y extranjeras de determinados países a la condición de tropa y marinería profesional de las Fuerzas Armadas españolas, en un cupo máximo del 2%. En la actualidad los extranjeros pueden alcanzar hasta el 9% del total de efectivos de tropa y marinería profesional (hoy día suponen el 7,3% del mismo) y trabajar como máximo seis años, prorrogables a tres más si han solicitado la nacionalización. En todos los casos los contratos son temporales dado que es indispensable tener la nacionalidad española para acceder a un puesto permanente. Desde el principio se restringió su acceso a una serie de unidades, aunque estas restricciones van progresivamente desapareciendo y en la actualidad el número de posibles destinos se ha ido ampliando hasta incluir todas las unidades del Ejército de Tierra, de ahí que la mayoría de los extranjeros sirvan como soldados del Ejército de Tierra. En total, trabajan hoy día en España 3.521 soldados y marineros extranjeros, cómputo en el que destacan con mucho los procedentes de Colombia y Ecuador¹¹.

De los 292 extranjeros que empezaron a trabajar en las FAS españolas en la primera convocatoria, 33 eran mujeres. En 2003 ingresaron 71 más, 158 en 2004, 277 en 2005 y hoy día ya son más de

¹⁰ El Régimen Jurídico Básico de la mujer militar extranjera se encuentra recogido en la Ley 8/2006 de tropa y marinería, el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, la Orden Ministerial 217/2004, de 30 de diciembre y el Real Decreto 1412/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería.

¹¹ En septiembre de 2006 había 1.312 colombianos y 1.526 ecuatorianos sirviendo en las FAS españolas. Les sigue numéricamente, aunque con mucha menos importancia, los procedentes de Bolivia (160). Hay que tener en cuenta, además, que de las cinco nacionalidades con mayor presencia en nuestro país (Marruecos, Ecuador, Colombia, Rumanía y Reino Unido), sólo las dos citadas tienen permitido el acceso a las FAS españolas.

600 las extranjeras que sirven como soldado o marinero profesional en España. Es decir, su número ha ido, como en el caso de las mujeres nacionales, en progresivo aumento desde que se legalizó su integración en los ejércitos. De hecho se dice que mujeres y extranjeros son quienes han salvado la profesionalización en nuestro país y teniendo en cuenta que las FAS españolas registraron en 2007 un máximo histórico de reclutamiento desde la suspensión del servicio militar obligatorio, alcanzando 79.128 efectivos de tropa y marinería, de los que 14.126 eran mujeres (17,8 %) y 5.440 son extranjeros (6,8 %), esta afirmación no parece nada desencaminada¹².

Son muchos los paralelismos que se pueden establecer entre las mujeres españolas y las extranjeras que sirven en los ejércitos españoles, para empezar disfrutan de los mismos derechos en cuanto a la atención a la maternidad y conciliación de la vida familiar y profesional. No pueden acceder las extranjeras a la totalidad de puestos en las FAS ya que tienen vedado el acceso a determinadas unidades, pero lo cierto es que son las menos. Como decíamos, al igual que la tendencia general, la presencia numérica de mujeres extranjeras en las FAS es progresiva y creciente. También la presencia de la mujer en el colectivo de extranjeros en el que suponen alrededor del 17%, lo cual está en línea con la proporción hombre y mujer existente en la categoría de tropa y marinería, donde son algo más del 18%¹³. Su distribución en los ejércitos no es tan igualitaria como en el caso de las nacionales dadas, principalmente, las limitaciones de

¹² Se calcula que en la actualidad (noviembre de 2008) hay “solo” unas 3.000 plazas de tropa y marinería profesional sin cubrir, todo un logro si pensamos en las tremendas dificultades de captación a que se ha enfrentado el Ministerio de Defensa desde el mismo comienzo del proceso de profesionalización (hay, además, sirviendo 46.369 mandos, de un cupo máximo total de 50.000). A esta importante reducción del número de vacantes en la clase de tropa y marinería profesional en España ha colaborado indudablemente la rebaja de las expectativas iniciales y el hecho de que hoy día sirvan en ella en torno a 20.000 soldados, entre mujeres y extranjeros.

¹³ El índice porcentual de mujeres sobre el colectivo de extranjeros ha ido en aumento los últimos años, como en el caso de las mujeres militares procedentes de España. Y éste ha sido del 11,8% en 2002, del 13,7% en 2003, del 14,5% en 2004, del 17,7% en 2005 y así progresivamente.

acceso al Ejército del Aire y a la Armada que hasta hace muy poco tiempo han tenido. Así, en septiembre de 2006 había 512 mujeres extranjeras en el Ejército de Tierra (y 2.472 hombres), 77 en la Armada y sólo 14 en el Ejército del Aire.

Otro paralelismo de la integración de extranjeros con la de la mujer en las FAS españolas es que en ambos casos la decisión fue vivamente desaconsejada en ciertos círculos militares, así se explican quizás las importantes limitaciones al acceso de los primeros años, y finalmente aceptada su apertura por estrictas necesidades de la captación¹⁴.

Finalmente no podemos dejar de señalar que el nivel actual de integración de los extranjeros, y en particular de las extranjeras, en las FAS españolas es completamente óptimo y así ha sido puesto de manifiesto en muchas ocasiones sobre todo en cuanto a su participación en misiones internacionales se refiere.

PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

En términos generales se puede decir que la regulación de medidas que faciliten la integración de la mujer en las FAS españolas en condiciones de igualdad con respecto a los hombres ya está formalmente desarrollada. Hay una mujer al frente del Ministerio de Defensa, está en plena actividad el Observatorio de la Mujer de las FAS y se ha aprobado un paquete de medidas específicas con el destino de facilitar la integración de la mujer en el ejército y a la conciliación de la vida familiar y profesional a los miembros de la profesión militar. En definitiva, ahora falta evaluar el modo en que

¹⁴ Nos referimos, por ejemplo, al intenso debate que generó la inclusión de la mujer en las FAS, sobre todo con respecto a posibles limitaciones del género femenino en el desarrollo de operaciones especiales y, en general, en puestos combatientes, o a los informes internos del Ministerio de Defensa que en 2001 desaconsejaban la inclusión de extranjeros en las FAS aludiendo a un posible menor nivel académico entre los aspirantes de otros países, lo que luego se ha demostrado justamente al contrario.

este sistema funciona e ir adecuándolo a las necesidades y ajustes que vayan siendo necesarios. En este sentido es de prever, además, que la legislación militar avance a la par que la civil, donde también en ocasiones es muy difícil la aplicación práctica de algunos de los avances conseguidos en materia de igualdad, como la licencia maternal compartida.

Este es el caso, por ejemplo, de la Brigada Mecanizada X Guzmán el Bueno, con base en Cerro Muriano (Córdoba), donde se suspendió la reducción de jornada que venían disfrutando 14 mujeres, mandos y soldados, por razones de guarda legal de hijos menores o familiares impedidos. En la práctica, la mayoría de mujeres militares que se acogen a esta reducción, no retribuida, de la jornada de trabajo, lo que hacen es pedirse una hora diaria, al principio o al final de la jornada, para llevar o recoger a sus hijos del colegio o la guardería. Para un soldado profesional que gana poco más de 1.000 euros mensuales, esta hora le supone una merma en torno al 15% de sus ingresos. La única condición establecida en la normativa para la concesión de estas reducciones es que “las necesidades del servicio no lo impidan”, pero precisa que “estas necesidades procurarán atenderse con otros medios y sólo en último extremo condicionarán la concesión de la reducción de jornada”.

En este caso concreto lo cierto es que no se quería prescindir de la presencia de este personal en los ejercicios Creval y Cohesión 08 que determinarían si la brigada cumple los requisitos para ser asignada a la Fuerza de Reacción Rápida de la OTAN (NRF). Lo sorprendente es que la asignación de una unidad a la NRF se decide con años de antelación, pues se trata de un turno rotatorio, mientras que la suspensión de la reducción de jornada se comunicó a las afectadas sólo cinco días antes de aplicarla, argumentando que “la singularidad de su puesto táctico hace que no pueda ser desempeñado por otra persona”.

Aunque Defensa ha tratado, desde que el caso de Cerro Muriano saltó a la prensa, de reducir el número de incidencias relacionadas con una mala aplicación de la normativa de conciliación de la vida familiar y profesional en los ejércitos, lo cierto es que

nuestro sistema es aún muy joven y hará falta tiempo para que la práctica responda a las expectativas creadas en los últimos años por el Ministerio de Defensa. Así, por ejemplo, cabe señalar que a pesar del programa de Defensa para la creación de guarderías en centros militares y que fue dotado con 15 millones de euros, éstas, un total de 25, resultan de todo punto insuficientes. Por seguir con el mismo caso de antes, la base de Cerro Muriano, que alberga a casi 3.000 militares y es una de las más importantes del Ejército, carece de ese servicio.

En realidad, las medidas aprobadas respecto a la atención a la maternidad o a la conciliación de la vida familiar y profesionales para los miembros de las FAS españolas van en la misma línea que en el resto de países de nuestro entorno, la principal labor ahora está en el seguimiento de dichas políticas para poder evaluar el modo en que se están aplicando y cubrir, además, algunas carencias. Un ejemplo lo constituye el colectivo de mujeres militares casadas con militares. En Bélgica donde éste es el caso del 70% de las mujeres que trabajan en las FAS se han establecido una serie de normas específicas enfocadas a la conciliación de la vida familiar y profesional cuando los dos miembros de la pareja son militares. Otros ejércitos de cuya experiencia deberíamos aprender y poder aplicarla en el caso español son las FAS británicas con respecto a la política de conciliación familiar que han aprobado y que pone una especial atención a las madres con hijos pequeños y a las embarazadas. O las FAS griegas, en las que, como en Francia y en Holanda por ejemplo, la integración de la mujer en las FAS es de antigua tradición, y donde se ha regulado una serie de medidas muy avanzadas sobre ayuda financiera a mujeres que necesitan tratamientos de fertilidad, para guardería, prestaciones sanitarias, etcétera.

También sería importante aplicar las recomendaciones que, en su informe de 2004, hacía el Comité de la Mujer de la OTAN, en la línea de impulsar a las mujeres desde sus unidades a la realización de cursos de formación y de perfeccionamiento, sobre todo en mecánica y tecnología. En este sentido parece lógico que el Ministerio de Defensa oriente su política de personal a mejorar la cualificación de los miembros de las FAS, una vez superados los graves problemas de captación de los inicios. Así, al igual que para el caso del ingreso en la

Academia de Suboficiales se han recuperado el 20% de las plazas para el ingreso desde la condición de civil, con lo que se recupera una importante vía de acceso de personal con un mejor nivel académico, cabría recuperar algunas de las exigencias académicas e intelectuales para el acceso a la clase de tropa y marinería profesional o, al menos, reducir el número de vacantes sin requisitos de esta naturaleza.

En las actuales circunstancias políticas, con los amplios compromisos de defensa supranacionales en los que participa España y la extensión de las misiones humanitarias, de paz o de gestión de crisis en distintos escenarios internacionales, resulta indispensable mejorar la cualificación del personal militar de modo que se pueda seguir avanzando en la adaptación de las FAS a las necesidades que marca el actual panorama internacional de riesgos para la defensa.

En este mismo contexto cabría mejorar la política de conciliación, de modo que facilite a las mujeres militares tener una mayor presencia en las misiones internacionales en las que participa España por mandato de Naciones Unidas, misiones que obligan a continuos traslados y largos períodos fuera del país. De hecho, aunque en la actualidad del total de efectivos militares españoles en misiones de paz sólo el 5,8% son mujeres, todo parece indicar que su número va a ir en aumento, dada la progresión que ha seguido la presencia de mujeres en las FAS españolas y el reciente anuncio de la comunidad internacional de reforzar su presencia, sobre todo en Afganistán, aunque también en otros escenarios como el Congo¹⁵.

Algunos países, como Dinamarca y Noruega, ya han establecido medidas destinadas a favorecer la presencia de mujeres

¹⁵ En estos momentos Afganistán consume en torno al 45% del presupuesto español para misiones internacionales aunque sólo el 26% del total de efectivos militares. Acentuando la necesidad de reforzar la presencia española en Afganistán, el pasado 11 de diciembre (2008) anunciaba la Ministra de Defensa que va a pedir al Parlamento que elimine el tope máximo de 3.000 efectivos que España puede tener en misiones internacionales. Según las declaraciones de Carme Chacón a la Comisión de Defensa se podría alcanzar un total de hasta 7.700 efectivos en este tipo de misiones.

en misiones de esta naturaleza y así mejorar el índice de permanencia de la mujer en los ejércitos. Está orientada esta política, además, a hacer más flexibles los envíos internacionales de tropas, una condición necesaria para la efectividad de las misiones internacionales.

Todos los países coinciden, además, en valorar muy positivamente la participación de mujeres militares en misiones internacionales de paz, en particular la ventaja del intercambio cultural con otras mujeres y con niños, sobre todo de países islámicos. Por ello, más allá de trabajar en términos de igualdad habría que ser capaz de aprovechar las capacidades específicas de las mujeres en este tipo de escenarios donde la discriminación por razones de género se produce en la práctica diaria.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES

- AAVV, *La Mujer en las Fuerzas Armadas en España*, Secretaría general Técnica, Ministerio de Defensa, Madrid, 1991.
- AAVV, *Mujer, Fuerzas Armadas y conflictos bélicos. Una visión panorámica*, Monografías del CESEDEN, nº 78. Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, 2005.
- AAVV, *Integración de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas*, Monografías del CESEDEN, nº 95. Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional. Fundación Sagardoy, 2007.
- Boëne, Bernard, "The Armed Forces new mission: A european view", en *La Review Tocqueville*, vol. XVI, nº 1, 1995.
- Burk, James (editor) *The military in new times. Adapting army forces to a turbulent world*, Colorado, Westview press, 1994
- Datos sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, *Informe Anual del Observatorio de la Mujer*, Secretaría General Técnica, Dirección General de Personal, Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar. Ministerio de Defensa y Estado Mayor Conjunto, 2006 y 2007.
- Fernández, Valentina, *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*, Ministerio de Defensa, Madrid, 1991.

- Las militares españolas, un nuevo grupo profesional*, Biblioteca Nueva, Madrid, 1998.
- Frieyro, Beatriz, *La profesionalización de las Fuerzas Armadas en España*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería, Nº 9. Almería, 2004.
- “Latinoamérica, Fuente de recursos humanos para las Fuerzas Armadas españolas”, en *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, Nº 34, Universidad Autónoma del Estado de México, 2004
- Hombrados, Angustias.; Olmeda, José Antonio; Del Val, Consuelo, *La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada*, Documento de Trabajo, Real Instituto Elcano, 2007.
- Jar, Gonzalo, *Las mujeres en la Policía y las Fuerzas Armadas. Especial referencia a la Guardia Civil*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Madrid, 1997.
- Lence, Carmen, “La mujer en el Ejército”, en *Boletín de Información del CESEDEN*, Nº 241, Madrid, 1995.
- Libro Blanco de la Defensa*, Ministerio de Defensa, Madrid, 2000.
- Martín, Manuel, “Mujeres policía”, *Monografías* Nº 134, Madrid, CIS, 1994
- Martínez, Rafael, Quiénes son y qué piensan los futuros oficiales y suboficiales del Ejército español, en *Documentos CIDOB*, Serie Seguridad y Defensa Nº 2, Barcelona, 2004.
- Martínez, Jesús Ignacio; Sánchez, Eulogio et. al., “Militares españoles ante las nuevas misiones”, en *Las Fuerzas Armadas en las acciones internacionales*, Ministerio de Defensa, Colección Adalid, Madrid, 1999.
- Plan Concilia 2005*, plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado.
- Reynaud, Emmanuel, *Les femmes, la violence et l’armée*, Foundation pour les Études de Défense nationale, Paris, 1988.
- Sorin, Katia y otros *Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido*, Centro de Estudios Sociales de la Defensa, Ministerio de Defensa, París, 2005.
- The Committe on Women in the NATO Forces (Mayo 2004), Bruselas.

La mujer militar en las misiones de paz de la Unión Europea y las Naciones Unidas

Consuelo del Val Cid
UNED

INTRODUCCIÓN

Desde 1989, año en que España empezó oficialmente a participar en misiones internacionales de Naciones Unidas, se han sucedido sistemática y consecutivamente distintas operaciones, con el esfuerzo de más de 100.000 militares. Actualmente España tiene presencia con unidades destacadas en Bosnia-Herzegovina, Kosovo, Afganistán, Líbano y Chad y mantiene observadores en diversas misiones de Naciones Unidas, con un total de efectivos próximo a los 3.000¹.

¹ Datos ofrecidos por el Ministerio de Defensa.

Tabla 1. Número de efectivos de algunas de las misiones internacionales en las que España tiene presencia.

<i>Misión</i>	<i>Nº efectivos</i>	<i>Auspiciado por</i>
Bosnia -Herzegovina	258	NNUU liderado por EUFOR
Kosovo	636*	NNUU liderado por OTAN
Afganistán	778**	NNUU liderado por OTAN
Líbano	1100	NNUU
Chad	100	NNUU

*Datos a junio de 2008 ** Máximo autorizado

En el Plan de Acción del gobierno español para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, aprobado el 30 de octubre de 2007, se cita como primer objetivo la promoción de la presencia de mujeres en las misiones de paz, sin olvidar la necesidad de formar específicamente en género a los componentes de dichas misiones.

Sin embargo, a día de hoy, aún teniendo en cuenta el notable avance en la incorporación de la mujer a los ejércitos de diferentes naciones, el volumen de mujeres que participan en las fuerzas de paz desplegadas por el mundo no alcanza el 3%. En el caso concreto de las fuerzas españolas este número se eleva hasta alcanzar el 6%. Pero no debemos olvidar que el primer contingente 100% femenino de fuerzas de paz fue enviado por el gobierno de la India en 2007 a la misión de Naciones Unidas en Liberia.

Como botón de muestra podemos retomar los datos ofrecidos por Valenius en 2007 sobre la presencia de militares mujeres como miembros de EUFOR en Bosnia-Herzegovina².

² Johanna Valenius, *Gender Mainstreaming in ESDP missions*, Chaillot Paper, nº 101, Institute for Security Studies (EU), Paris, 2007, p. 59.

Tabla 2. Mujeres en EUFOR (2006)

Destacamento	Número de mujeres	% de mujeres
MNTF (SE)	143	5.79
MNTF (NW)	99	9.47
MNTF (N)	68	5.26
EUFOR (HQ)	9	4.5
IPU	2	0.44
Camp Butmir	38	7.51
Total	359	5.88

Nota: MNTF (Multinational Task Force); EUFOR (European Union Force in Bosnia and Herzegovina); IPU (Integrated Police Unit).

A continuación voy a exponer algunos de los resultados obtenidos en el proyecto de I+D+I: *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: efectos organizativos y percepción social*, subvencionado por el Instituto de la Mujer y que se ha basado en los resultados de la explotación de un cuestionario dirigido a Tropa y Marinería de los tres Ejércitos para ambos sexos. Analizaremos en particular los perfiles de las militares españolas que han participado hasta el momento en misiones internacionales. ¿Quiénes son? ¿Qué percepciones tienen de su trabajo y de las relaciones con sus compañeros? ¿Qué actividades desarrollan? ¿Cómo viven su presencia en una institución tan masculinizada? ¿Qué planes de futuro tienen?³.

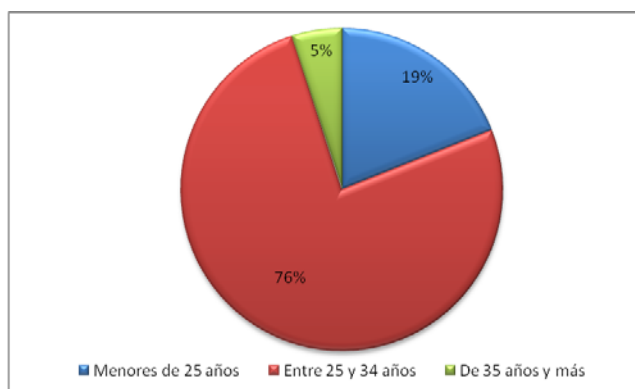
³ *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: efectos organizativos y percepción social* es una investigación financiada a través de la Acción Estratégica para el Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, del Plan Nacional I+D+I del año 2003. Se llevó a cabo a lo largo de cuatro años y el equipo de trabajo estuvo compuesto por miembros de la UNED, de la Universidad de Murcia y del Seminario de Investigación para la Paz de Zaragoza. La encuesta a Tropa y Marinería fue contestada por una muestra de 1215 personas, 587 mujeres y 628 hombres.

¿QUIÉNES SON?

Edad

La edad media de las militares españolas (tropa y marinería) que han tenido la experiencia de participar en misiones internacionales es de 27,5 años, algo más elevada que la que ofrecen en el conjunto de las Fuerzas Armadas (aproximadamente un año inferior). Al distribuir la variable edad por intervalos, observamos como, en la misma línea, el porcentaje más alto se concentra en el grupo de edad de 25 a 34 años, siendo escasísimas las mayores de 35 años.

Gráfico 1.- Edad de las militares españolas que han participado en misiones internacionales



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Ejército

Si en lo que se refiere a la edad no existen grandes diferencias entre las jóvenes que han participado en misiones en el exterior y el conjunto de las militares de las Fuerzas Armadas españolas, sí que podemos observar cómo la representación por Ejércitos difiere ostensiblemente. En tanto que en el conjunto de las FAS la proporción más baja en cuanto a presencia femenina sigue ofreciéndola la Armada(11,4%), inferior a los Ejércitos de Tierra (12,2%) y del Aire (12,5%), en el caso de las misiones internacionales la situación da un

vuelco completo, el 51,8% de la muestra de mujeres que habían servido en el exterior pertenecían a la Armada, seguidas por un 32,9% pertenecientes al Ejército de Tierra y en último lugar, un 15,3% en el Ejército del Aire⁴.

Tabla 3. Clasificación según Ejército

Ejército	Frec	%
Ejército de Tierra	28	32,9
Armada	44	51,8
Ejército del Aire	13	15,3
Total	[85]	100%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Nivel de estudios

En cuanto al nivel de estudios apuntamos también la existencia de diferencias entre el conjunto de las militares de tropa y marinería y el de aquellas que han servido en el exterior. Veamos los datos de la siguiente tabla:

Tabla 4. Nivel de estudios

Nivel de estudios	% en el conjunto de mujeres militares de las FAS *	% entre las militares que han servido en el exterior
Hasta EGB, FP1 o equivalente	35,8	29,4
Bachillerato Superior, BUP, FP2 o equivalente	50,4	58,8
Estudios Universitarios	10,7	10,6
Otros estudios no reglados	3,1	1,2
Total	[559]	[85]

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

⁴ Datos ofrecidos por el Observatorio de la Mujer del Ministerio de Defensa. http://www.mde.es/obs_mujer/datos_mujer07-08.pdf.

Tal y como se puede apreciar, la diferencia estriba básicamente en la existencia de un nivel de estudios algo más elevado, concentrado especialmente en el grupo que tiene educación secundaria completa. Estos datos están íntimamente relacionados con la mayor presencia de las militares de la Armada, Ejército cuyos miembros, en general, tienen una mayor formación que los del Ejército de Tierra, más numeroso en el conjunto de las FAS.

En este punto conviene hacer referencia a las variaciones existentes en función del origen de las entrevistadas. La presencia de nacidas en el extranjero y, más en concreto, de origen hispanoamericano es del 18%. Si bien en el conjunto del colectivo dentro de las FAS hemos podido constatar, en general, un nivel de estudios superior entre los extranjeros de origen frente a los autóctonos, en el caso de las mujeres militares desplazadas a misiones en el exterior, la situación es algo más compleja, siendo más elevado el porcentaje de extranjeras con el nivel más bajo de estudios, inferior en cuanto al nivel de estudios secundarios y superior en la presencia de universitarias.

Tabla 5.- Nivel de estudios alcanzado en función del origen de las militares

Nivel de estudios	Mujeres militares de origen español	Mujeres militares de origen hispanoamericano
Hasta EGB, FP1 o equivalente	28,2%	42,9%
Bachillerato Superior, BUP, FP2 o equivalente	59,3%	42,9%
Estudios Universitarios	9,3	14,3%
Otros estudios no reglados	3,1	-

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Familiares en las Fuerzas Armadas

Por último, no podemos pasar por alto el anclaje familiar en las Fuerzas Armadas de muchas de las militares que han estado en

misiones en el exterior. La siguiente tabla ejemplifica claramente esta situación:

**Tabla 6.- Familiares en las Fuerzas Armadas
(a partir de pregunta con respuesta múltiple)**

Familiares	%
Padre	20%
Hermano	16,5%
Hermana	2,4%
Hijos	7,1%
Otros	11,8%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Dos de cada diez soldados mujeres que han participado en misiones internacionales cuentan con un padre militar y un 16,5% tienen, al menos, un hermano en la institución. Al ser de respuesta múltiple la pregunta que se introdujo en el cuestionario de esta investigación, ha de tenerse en cuenta que una misma soldado puede tener a varios parientes consanguíneos en las FAS españolas, contribuyendo, por tanto, a reforzar la tradición familiar en la institución militar.

Pero el mayor peso en la actividad profesional de las militares no lo tiene ni la tradición familiar ni el estado civil, sino la existencia de hijos. El 82% de las encuestadas no tiene hijos, lo que supone una apabullante mayoría, en contraste con los varones, cuya distribución en muchas de las misiones citadas con anterioridad refleja una mayor presencia de aquellos que tienen hijos con respecto a los que no. Estas diferencias ponen de manifiesto, de nuevo, los diferentes patrones seguidos por mujeres y hombres en distintas profesiones, donde la maternidad sigue suponiendo un obstáculo, al no poder contar con una cobertura institucional y familiar adecuada para poder compatibilizar el ámbito público y el privado de la existencia

Perfil profesional

A continuación vamos a exponer algunas de las características profesionales más relevantes de las soldados en el exterior. Para poder definir adecuadamente el perfil profesional de estas militares es necesario empezar por las motivaciones que les llevaron a ingresar en las Fuerzas Armadas españolas.

Motivos de ingreso en la FFAA

La respuesta a esta pregunta fue contundente: el 42,4% de las entrevistadas afirman ser profesionales vocacionales, ocupando un segundo lugar la referencia a la estabilidad que ofrece la Institución (16,5%) y dejando para los últimos lugares el salario (motivo ocupacional) y la tradición familiar, si bien, tal y como hemos visto más arriba, la presencia de familiares en los Ejércitos no es algo tan anecdótico como parece apuntar esta cuestión.

Tabla 7. Motivos para el ingreso en las FAS

Motivo de ingreso en las FAS	% en la muestra desoldados mujeres en el exterior	% en el conjunto de la muestra de los tres Ejércitos
Vocación	42,4%	30%
Estabilidad de la Institución	16,5%	27,4%
Posibilidad de formación para la vida civil	10,6%	11,8%
Espíritu de aventura	10,6%	15,6%
Salario	9,4%	7,7%
Tradición familiar	4,7%	4,5%
Otros motivos	10,6%	2%
Ns/Nc	1,2%	1%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Resulta paradójico que las militares que participan de una profesión de alto riesgo ofrezcan motivos de ingreso relacionados, en primer lugar, con la vocación, que ha sido reducida por la modernidad a un plano casi irrelevante entre los motivos que

construyen una idea moderna de la profesión y, en segundo lugar, con la construcción de una vida profesional estable y segura, en claro contraste con el carácter intrínsecamente arriesgado de la esta profesión.

Especialidad

Al analizar la estructura ocupacional según la especialidad, confirmamos la existencia de una distribución prácticamente igual entre las mujeres que han intervenido en misiones en el extranjero y el conjunto de la plantilla de las Fuerzas Armadas españolas. La mayor presencia de la categoría de “infantería/artillería y especialidades” está más representada en esta muestra de soldados mujeres porque su peso es mayor en la Armada y en el Ejército de Tierra, más presentes en las misiones internacionales que los miembros del Ejército del Aire, donde esta categoría queda claramente reducida para el caso de las mujeres.

El peso específico de las soldados dedicadas a servicios, administración o mantenimiento de equipos electromecánicos sigue una pauta similar al del conjunto de las FFAA, pues son especialidades bastante feminizadas, reproduciendo el patrón habitual de la vida civil.

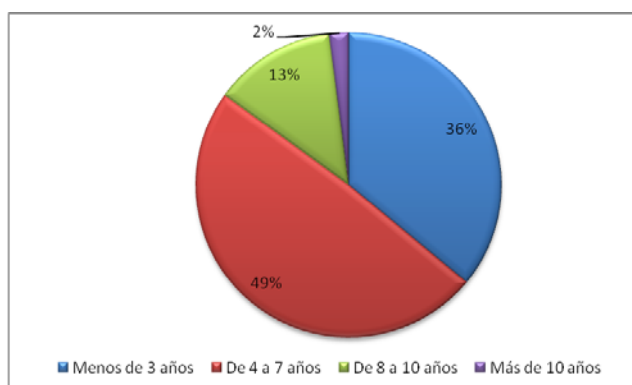
Tabla 8. Categoría en que se encuadra la especialidad de las militares en el exterior

Categoría	%
Infantería/artillería y especialidades	21,2
Mantenimiento de equipos electrónicos	3,5
Comunicación	8,2
Especialistas de sanidad	2,4
Especialistas técnicos	15,3
Administración	18,8
Mantenimiento de equipos electromecánicos	12,9
Servicios	15,3
Ns/Nc	2,4

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Dichas especialidades son ejercidas mayoritariamente por las militares que nos ocupan desde hace siete años o menos. Este dato tiene una relación directa con la juventud característica de la tropa y marinería (por debajo de los 35 años)

Gráfico 2. Años en la especialidad



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Percepción sobre la integración de la mujer en las FFAA

En un foro como éste no podíamos dejar de lado la percepción que tienen las militares que participan en las misiones internacionales sobre su presencia en las unidades donde desempeñan su labor. Para ello se les preguntó, por un lado, si creían que el mando de su unidad les trataba de forma diferente por el hecho de ser mujeres y, por otro lado, si ocurría también esto en el trato con sus compañeros de trabajo varones

Tabla 9. Percepción de diferencias en el trato en su entorno profesional

Percepción de diferencias de trato en su entorno profesional	% creen que el mando les tratan de forma diferente por el hecho de ser mujeres	% creen que sus compañeros les tratan de forma diferente por el hecho de ser mujeres
Sí	29,4%	32,9%
No	69,4%	62,4%
Ns/Nc	1,2%	4,7%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Sólo tres de cada diez entrevistadas que han participado en misiones en el exterior creen que son objeto de un trato especial por el hecho de ser mujeres, independientemente de que sea un superior o un compañero la persona de referencia. En definitiva, no existe una percepción muy alta de la existencia de algún tipo de discriminación, sea ésta positiva o negativa. No obstante, conviene incidir en lo contradictorias que resultan estas afirmaciones frente a las de sus compañeros varones que doblan esta percepción de trato “especial” en más de treinta puntos porcentuales cuando la pregunta se focaliza en los mandos.

Disponibilidad

El término “disponibilidad” se refiere a múltiples cuestiones pero aquí lo entenderemos siguiendo a Harrell y Miller, como la capacidad de una unidad o fuerza militar para alcanzar misiones y objetivos específicos, autoras que apuntan a la existencia de una jerarquía de la disponibilidad desde los grupos más pequeños hasta las unidades superiores⁵.

⁵ Margaret Harrell, Laura Miller, *New Opportunities for Military Women: Effects upon Readiness, Cohesion and Morale*, RAND, Santa Mónica, 1997.

Tabla 10. Deseo de participar en una misión

Deseo de participar en una misión	% en el conjunto de la muestra de mujeres militares	% entre las militares que han participado en misiones
Alto	28,6%	42,4%
Medio	42,4%	37,6%
Bajo	28,9%	20%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

La mayoría de los militares españoles, independientemente de su sexo, estarían dispuestos a participar en misiones en el extranjero. Pero entre aquellas que han vivido la experiencia con anterioridad, la disponibilidad se acentúa. Los motivos aducidos son diversos. El 30,4% afirma que su interés por participar se asienta en las mejoras salariales, frente a un 32,9% que lo asocia al espíritu de aventura y un 28,2% al cumplimiento del deber.

En el lado contrario, el bajo interés se justifica por tener responsabilidades familiares y, más concretamente, la existencia de hijos, un asunto sobre el que no se había reflexionado ni se habían preparado suficientes medidas de política familiar cuando se produjo la incorporación de las mujeres en 1988 ni cuando posteriormente se implantó el servicio militar voluntario. Otro motivo para explicarlo son los problemas de salud.

Cohesión

Se tiene con frecuencia una idea equivocada sobre la cohesión, pensando que es equivalente a lazos sociales y que siempre es deseable el máximo posible. Sin embargo, décadas de investigación social sobre cohesión, desempeño laboral y efectividad militar demuestran la importancia de distinguir dos tipos de cohesión, la social y la de la tarea. La cohesión social se refiere a la naturaleza y calidad de los lazos emocionales de amistad, cariño, comprensión y cercanía entre los miembros de un grupo. Un grupo es socialmente

cohesivo en la medida en que sus miembros se quieren unos a otros, prefieren pasar juntos su tiempo social, disfrutan la mutua compañía y se sienten cerca emocionalmente unos de otros.

La cohesión de tarea se refiere al compromiso compartido entre los miembros de un grupo para alcanzar un objetivo que requiere sus esfuerzos colectivos. Un grupo con una elevada cohesión de tarea se compone de miembros que comparten un objetivo común y que están motivados para coordinar sus esfuerzos como un equipo para lograrlo. De esta investigación se desprende que una cohesión moderada es lo más beneficioso y que no es preciso gustar o querer a alguien para trabajar con él mientras que, como miembros del grupo, compartan un compromiso para alcanzar su objetivo. De acuerdo con los datos recogidos que exponen la consideración que creen que se merece su aportación laboral los compañeros y uno mismo en comparación con los demás, los resultados se corresponden con un nivel medio alto de cohesión sin diferencias muy significativas por sexo.

Tabla 11. Valoración del trabajo que realiza (percepción de la que tienen sus compañeros y percepción propia)

Valoración	Percepción de la valoración que hacen sus compañeros del trabajo de la entrevistada	Percepción personal de la entrevistada sobre el trabajo que realiza
Excelente	12,9%	10,6%
Por encima de la media	38,8%	48,2%
En la media	42,4%	40%
Por debajo de la media	3,5%	-
Ns/Nc	2,4%	1,2%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

El grado de confianza y la posibilidad de depender de ellos, que es el indicador más directo de cohesión, ronda por encima del 50 por cien con un sano escepticismo que oscila en torno al 20 por cien. Ello resulta congruente con lo afirmado antes y denota en consecuencia un nivel muy razonable de cohesión. Otros indicadores

complementarios de cohesión se recogen en las tablas referidas a si trabajan bien juntos, y presentan un perfil muy similar más intenso (alrededor del 80%) en torno al acuerdo. Hay que destacar que el grado de acuerdo se amplifica mucho cuando se plantea cómo respondería la unidad en caso de crisis: en el conjunto y en el caso de las mujeres que han tenido la experiencia en misiones internacionales -bastante o total acuerdo- supera el 60 por cien, con mayor intensidad en la respuesta de las mujeres que centran nuestra atención. Como cabía esperar de las respuestas anteriores la relación de trabajo se describe como correcta y formal

Tabla 12. Grado de acuerdo (total +parcial) con las siguientes afirmaciones:

Bastante de acuerdo o acuerdo total con las siguientes afirmaciones	%
Creo que puedo confiar y depender de los miembros de mi unidad	55,3%
Creo que nos entendemos bien	73%
Creo que trabajamos bien juntos	80%
Creo que responderíamos bien ante una crisis	69,4%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

EFFECTOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS MISIONES INTERNACIONALES

La misión más masculinizada de las citadas en este estudio fue, sin lugar a dudas, por ser la más antigua y permanente en el tiempo (en los primeros 90 había muy pocas mujeres en plantilla), la de Bosnia, en tanto que Afganistán y Kosovo fueron las más feminizadas, según los datos que obran en nuestro poder a partir de las respuestas de los entrevistados.

Tabla 13. Operaciones en las que han participado por sexo

Operaciones	Varones	Mujeres
Irak	18,9	16,7
Afganistán	16,5	22,6
Líbano	15,7	14,3
Bosnia	43,3	20,2
Kosovo	18,1	22,6
Macedonia	4	2,4
Haití	4	11,9
Otras	25,8	23,8
Total	[127]	[85]

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

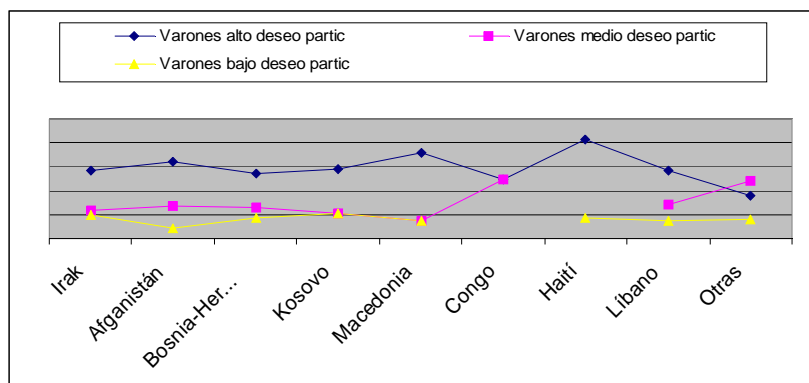
Como nos estamos centrando en las soldados veteranas en misiones internacionales, vamos a detenernos en el peso del factor de la experiencia en el exterior a la hora de poder conocer las modificaciones en los deseos o apetencias de volver a participar en nuevas operaciones. El carácter, riesgo y dificultades varían de unas misiones a otras y, a primera vista, nos podría parecer incuestionable que las mismas van a tener un efecto explicativo decisivo en las variaciones del interés por repetir, “en general”, la experiencia.

Si bien se puede advertir la importancia de este efecto, no podemos excluir, sin embargo, el que tiene la variable sexo en las variaciones del interés por participar en misiones de combate. No hace falta más que observar los dos gráficos que aparecen a continuación para poder advertir que, en tanto, entre los varones la línea que más despega es la de aquellos que tienen alto interés en participar en nuevas misiones, en el caso de las mujeres, los porcentajes de las que tienen alto interés se iguala mucho más con las que tienen escaso o medio interés.

Sin embargo, también hay que destacar, que, el porcentaje de hombres y de mujeres militares con experiencia internacional que tienen un elevado deseo por participar en nuevas misiones es, al menos, 20 puntos porcentuales más alto que el que muestra el

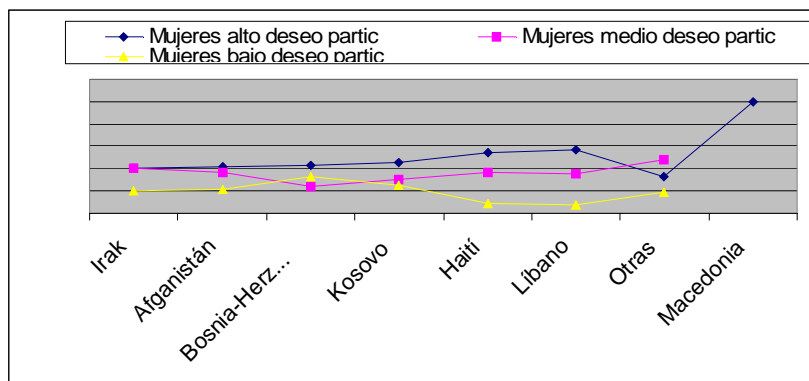
conjunto de los entrevistados, compuesto mayoritariamente por los que no han salido al exterior.

Gráfico 3. Deseo de formar parte de nuevas misiones en función de aquellas en que se ha participado (Varones)



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Gráfico 4. Deseo de formar parte de nuevas misiones en función de aquellas en que se ha participado (Mujeres)



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

Planes de futuro

Para ultimar esta perspectiva global deviene ineludible profundizar en las variantes intenciones de futuro que tienen las entrevistadas. Un 84,7% afirma que le gustaría quedarse a medio plazo en su misma especialidad o cambiando, si bien, cuando se les pregunta si les gustaría jubilarse en el Ejército, el porcentaje se reduce en más de veinte puntos.

Tabla 14. Intención de jubilarse en las FFAA en función del motivo de ingreso en la Institución

¿Le gustaría seguir en las FFAA hasta el retiro?	Salario	Estabilidad que ofrece la Institución	Posibilidad de obtener formación para ejercer en la vida civil	Espíritu de aventura	Vocación	Tradición familiar
Sí	50%	68,8%	44,4%	66,7%	71,4%	100%
No	12,5%	18,8%	11,1%	22,2%	7,1%	-
No estoy seguro	37,5%	12,5%	44,4%	11,1%	21,4%	-

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007

¿Qué motivos son los que garantizan mejores anclajes en las Fuerzas Armadas? ¿Qué motivaciones de ingreso son las más volubles?

Existe una clara asociación entre lo que podríamos denominar factores de ingreso vocacionales y ocupacionales. Entre los vocacionales (vocación, tradición familiar) más del 70% pretenden retirarse en el Ejército. Si pasamos a aquellas que encontraron en justificaciones ocupacionales los motivos para entrar en las FFAA, vemos como descienden hasta alcanzar valores inferiores al 50% los que desean jubilarse allí, y si bien no se incrementan en esa misma proporción las

que manifiestan la determinación de abandonar antes, los que sí experimentan un aumento sustancial son las inseguras, aquellas que todavía no saben qué opción tomar (posiblemente pendientes de potenciales facilidades en el camino de la promoción interna o de nuevas opciones en la vida civil).

Las mayores decepciones, sin duda, proceden de aquellas que decidieron ingresar con la convicción de que la formación que pudieran adquirir en la vida castrense les iba a catapultar en el mercado de trabajo de la vida civil. No ocurre así con las que ingresaron por espíritu de aventura que parecen haberlo satisfecho por su participación en misiones en el exterior. Dos de cada tres afirman estar seguras de querer jubilarse en las Fuerzas Armadas.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Con este esbozo de las soldados en misiones internacionales no se pretende, ni mucho menos, encasillarlas en un perfil estanco. Pero sí nos ha permitido un acercamiento a las que, hasta el momento, han servido en estas operaciones en el exterior.

Y aunque *veinte años no sean nada*, con estas breves pinceladas, se pone de manifiesto que las soldados que han participado en misiones de Naciones Unidas y de la Unión Europea:

- Han conseguido un algo grado de satisfacción por su participación en dichas operaciones,
- Un alto grado de disponibilidad
- Un fuerte sentimiento de cohesión
- Escasa percepción de discriminación
- Y un alto grado de identificación con la institución

**Las características psicológicas y sociológicas
de la mujer militar** |

Perfil psicosocial de la mujer militar

M^a Pilar Bardera Mora
Capitán Psicólogo
IGESAN-Ministerio de Defensa

INTRODUCCIÓN

Este documento pretende recoger algunos de los aspectos psicosociales que han marcado la participación de la mujer en los ejércitos. En primer lugar, se presenta un breve repaso histórico al papel que ha desempeñado la mujer en diferentes conflictos a lo largo de la historia. Se destaca el rol social de la mujer desvinculado de la vida pública y del rol de combatiente, asociado éste con los derechos de la ciudadanía. Sobre estos roles tradicionales se han establecido estereotipos de género que explican los diferentes motivos de inclusión/exclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Las diferencias de género han sido poco estudiadas en poblaciones militares, pero podría pensarse que la preferencia ocupacional esté asociada a determinadas características individuales. Algunos estudios han mostrado que el desempeño de profesiones tradicionalmente masculinas, por parte de las mujeres, puede resultar una fuente de estrés específica, siendo interesante el análisis de las consecuencias que el desempeño de roles tradicionalmente atribuidos al otro sexo tienen sobre la salud y el bienestar psicológico.

PAPEL HISTÓRICO DE LAS MUJERES EN LOS CONFLICTOS ARMADOS

A lo largo de la historia, han sido numerosas las ocasiones en que las mujeres han usado las armas para la defensa de sus pueblos. En España, las Iberos llevaban piedras y ladrillos hasta las murallas de sus poblados para defenderse de los romanos¹. Al hablar de “las mujeres y la paz en la historia”, dice Martínez López lo siguiente: *La imagen del guerrero ha sido tradicionalmente opuesta a la de la madre. Dar la vida y la muerte- parir y combatir- han sido vistas como actividades simétricas y específicas de uno y de otro...La imagen del hombre fuerte y armado, se relaciona igualmente, con la de la mujer débil y desarmada*².

En la mitología griega, *Eiréne* es la diosa de la paz y *Ares*, el dios de la guerra, ambos hijos de Zeus, representan lo femenino y lo masculino respectivamente. Los patrones de género han marcado la conceptualización de la paz y la guerra desde las sociedades antiguas. Esto no significa que las mujeres hayan quedado al margen de las guerras, aunque casi siempre hayan participado como “no combatientes”, en tareas de preparación de alimento, cuidado de heridos, espionaje, etc. y, desde luego, como mediadoras o reguladoras de conflictos³.

La guerra fue siempre cosa de hombres y los ciudadanos eran clasificados según la forma de intervenir en ella. En el siglo XX, el militarismo seguía siendo una forma fundamental de expresión de la esencia masculina, que denotaba un aspecto importante de la capacidad de los hombres y de sus obligaciones como ciudadanos. Paralelamente, empezaron a surgir asociaciones de mujeres patrióticas que se preparaban para la guerra, en la formación de enfermeras y

¹ Cándida Martínez, “Las Mujeres en la Península Ibérica durante la Conquista Cartaginesa y Romana”, en E. Garrido, *La Mujer en el Mundo Antiguo*, SEM – Universidad Autónoma de Madrid, 1986, pp. 387-396.

² Cándida Martínez, “Las mujeres y la paz en la historia: Aportaciones desde el Mundo Antiguo”, en F.A. Muñoz y M. López Martínez, *Historia de la paz: tiempos, espacios y actores*, Granada, Editorial Universidad de Granada, 2000, pp. 255-290.

³ Cándida Martínez, “Eirene y pax. Conceptualizaciones y prácticas pacíficas de las mujeres en las Sociedades Mediterráneas Antiguas”, *Arenal*, 5, 2 (julio-diciembre 1998), pp. 239-261.

ayuda social. Desde 1907, las mujeres inglesas pudieron ingresar en la *First Aid Nursing Yeomanry* y participar en los *Voluntary Aid Detachments*, con el fin de ayudar a enfermos y heridos en caso de guerra; esta tendencia se extendió a otros estados europeos⁴.

Aunque no se han conocido ejércitos de mujeres, es preciso hacer visible el papel de algunas mujeres excepcionales que, abandonando sus tareas tradicionales, en diversos tiempos y circunstancias, lucharon junto a los hombres, en defensa de las causas que consideraban justas. Tal fue el caso de la Dama de Arintero, María Pita, Catalina de Erauso, Agustina de Aragón o Rosario "Dinamitera", por citar algunas, sin considerar las miles que quedaron en el anonimato⁵.

La imagen de algunas de estas mujeres soldado ilustró la significación social de la participación militar como deber del ciudadano. La exclusión de la mujer de los derechos de la ciudadanía, que se había asociado con las diferencias físicas respecto a los hombres, empezó a ser cuestionada con la participación de las mujeres en la Primera Guerra Mundial. En la post-guerra los roles y las relaciones de género estuvieron marcadas por la reconstrucción social, surgiendo nuevos organismos como la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo que, en 1919, ya aceptaban el principio de igualdad en el empleo.

El interés de las Naciones Unidas por los problemas de la mujer marcó el comienzo de un cambio histórico, poniendo en funcionamiento la primera fase de actividades y políticas

⁴ Bárbara Caine y Glenda Sluga, *Género e Historia: Mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920*, Narcea Ed., Madrid, 2000, pp. 176-192.

⁵ Las biografías de heroínas excepcionales y visibles para la historia, desde el siglo XV con Juana de Arco, hasta la Guerra Civil Española con Rosario Dinamitera, son recopiladas en su contexto histórico por Isabel Valcárcel, en su libro "Mujeres de armas tomar". Las historias de otras muchas, invisibles y olvidadas, son recogidas por Rosa Ballesteros, en su trabajo sobre Brigadistas de la Guerra Civil Española. Véanse: Isabel Valcárcel, *Mujeres de armas tomar*, Algaba Ed., Madrid, 2000; Rosa M^a Ballesteros, "El Efecto Cronos. Brigadistas olvidadas por la historia", *APOSTA: Revista de Ciencias Sociales*, 37 (abril-junio 2008), pp. 1-41.

institucionales para promover la igualdad de género. Las Naciones Unidas enfatizaron la igualdad de la mujer y del hombre en sus principios fundamentales, lo que fue plasmado en los primeros documentos oficiales que reconocen la libertad y la igualdad entre los sexos⁶.

Se han celebrado cuatro Conferencias Mundiales sobre la mujer, con diferentes objetivos y en las que las delegaciones asistentes se comprometieron a poner en marcha los acuerdos adoptados. Si la primera se centró en el desarrollo, la igualdad y la paz, la segunda lo hizo en la participación igualitaria de las mujeres, introduciendo recomendaciones sobre el empleo, la salud y la educación. Siguiendo el curso histórico, la tercera se ocupó de desarrollar estrategias que impidieran la violencia contra las mujeres. Fue en la cuarta Conferencia cuando los Estados convocados se comprometieron a garantizar los principios de una plataforma de acción basada en doce áreas fundamentales, entre las que figuran "Mujer y Salud" y "Mujer y Conflictos Armados"⁷.

La Plataforma sobre la "Mujer en Conflictos Armados" recoge medidas para la protección de la población civil en los conflictos armados y, especialmente, de las mujeres, pero también recoge la necesidad de promover la participación de la mujer en todos los foros

⁶ Carta Constitucional de las Naciones Unidas, 1945; Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

⁷ Las Cuatro Conferencias Mundiales pueden consultarse en "Las Convenciones Mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres", textos aprobados, Instituto de la Mujer, Madrid, 1999, Serie Documentos nº 26. La Primera Conferencia se celebró en 1975, en México, la Segunda en 1980 en Copenhague, la Tercera en 1985 en Kenia y la Cuarta en 1995 en Beijing. Cinco años después de Beijing, se celebró en Nueva York, un período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para evaluar los progresos en las doce esferas definidas en la Plataforma de Acción de Beijing que puede consultarse en el "Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General", Suplemento nº 3 (A/S-23/10/Rev.1), Naciones Unidas, Nueva York, 2000.

y actividades en pro de la paz y la integración de la perspectiva de género⁸.

En otra línea, el III Convenio de Ginebra recoge la protección de la mujer en su rol de combatiente⁹, pero los problemas de la mujer combatiente no se limitan a su estatus como prisionera de guerra o a su debida consideración, en igualdad de condiciones que el combatiente-hombre; han de contemplarse también los aspectos psicosociales y de la salud, así como los posibles episodios de violencia y acoso, tal y como muestran los estudios de Pryor¹⁰,

⁸ Objetivo Estratégico E.1. "Incrementar la participación de la mujer en la solución de conflictos a niveles de adopción de decisiones y proteger a las mujeres que viven en situaciones de conflictos armados o de otra índole o bajo ocupación extranjera". Véase: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4-5 septiembre de 1995, A/CONF. 177/20/Rev.1, Naciones Unidas, p.62.

⁹ Título II, artículo 16 del III Convenio de Ginebra del 12 de agosto de 1949 relativo al trato debido a los prisioneros de guerra. Comité Internacional de la Cruz Roja.

¹⁰ John Pryor, estudió el daño psicológico causado por el acoso sexual en el lugar de trabajo, en mujeres militares, concluyendo que las mujeres que habían experimentado este tipo de acoso manifestaban problemas de productividad, actitudes negativas hacia el ejército, reacciones emocionales negativas y deterioro de las relaciones familiares; estas reacciones parecían estar vinculadas a las características específicas del acoso, las características de las víctimas, el clima organizacional y las estrategias de afrontamiento. El índice de acoso era significativamente menor, en el caso de las mujeres oficiales. Véase: John Prior, "The psychosocial impact of sexual harassment on women in the U.S. Military", *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 2 (1995) pp. 581-603. En la encuesta sobre "Integración de las Mujeres a la Carrera Militar", realizada por el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, el 78,2% de las mujeres militares españolas (oficiales y suboficiales) encuestadas, informaban no haber sufrido ningún tipo de acoso sexual. Véase: Sabina Frederic, *Encuesta sobre la Integración de las Mujeres a la Carrera Militar*, Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, Ministerio de Defensa (diciembre 2006).

Goldzweig y col.¹¹ o Bostock y Daley ¹², entre otros, que han merecido la aparición de programas de prevención e intervención específicos¹³.

En España, la Constitución¹⁴ establece la libre elección de oficio, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo; sin embargo, hasta finales de los años 80 no fue posible el ingreso de las primeras mujeres militares en nuestros ejércitos, no existiendo

¹¹ Goldzweig y col. realizaron un meta-análisis sobre la salud de la mujer militar. Encontraron 182 estudios, entre los cuales, 77 abordaban el estrés de la vida militar y 21 el acoso sexual. Los rangos del acoso oscilaban entre el 55% y el 79%. Véase: Caroline Goldzweig y col., "The state of Women veterans' health research: Result of a systematic literature review", *Journal of General Internal Medicine*, 21,3 (marzo 2006), pp. 82-92.

¹² En el estudio de Bostock y Daley, se encontró mayor prevalencia de acoso sexual en mujeres militares que en mujeres civiles. Véase: Deborah Bostock y James Daley, "Lifetime and current sexual assault and harassment victimization rates of active-duty United States Air Force Women", *Violence Against Women*, 13,9 (septiembre 2007), pp.927-944.

¹³ En esta línea, el "Proyecto de Investigación Biomédica" establece dentro de las líneas prioritarias de investigación la "evaluación del estrés de la vida militar relacionado con actitudes y roles sociales", centrado en la atención al acoso sexual y la violencia, y su importancia sobre la salud y el liderazgo. Este mismo programa, financiado por el Congreso de los EEUU para la investigación biomédica en cuestiones de interés para las mujeres militares, destaca la necesidad de generar estrategias psicológicas de apoyo a las familias de militares y miembros en servicio, especialmente para madres desplegadas (Friedl., 2005). Más recientemente el programa DWHRP (The Defense Women's Health Research Program) intentó mejorar la calidad de vida de las mujeres que sirven en el ejército, atendiendo a todos los aspectos de su salud, incluida la salud mental (Perlin y col., 2005). Véanse: Kart Friedl, "Biomedical Research on health and performance of military women: Accomplishments of the Defense Women's Health Research Program", *Journal of Women's Health*, 14, 9 (noviembre 2005), pp. 764-802; Jonathan Perlin, Susan Mather y Carole Turner, "Women in the military: New perspectives, new science", *Journal of Women's Health*, 14, 9 (noviembre 2005), pp. 861-862.

¹⁴ Artículo 35 de la Constitución Española de 1978: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

posibilidad, inicialmente, de optar a todos los puestos tácticos¹⁵. Estos hechos coincidieron con el I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres¹⁶, que tenía entre sus objetivos perfeccionar el desarrollo normativo del principio de igualdad por razón de sexo y que supuso la derogación de leyes discriminatorias.

Sin entrar en más detalles legislativos, se evidencia la existencia de un marco normativo y político, en relación a la presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas, precedido sin duda, por movimientos sociales en torno al papel de la mujer en el ámbito público. Los aspectos psicosociales presentes en todo este proceso, serán objeto de análisis en los siguientes apartados.

FACTORES QUE HAN INCIDIDO EN LA INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LOS EJÉRCITOS.

Diferentes factores han motivado la participación de la mujer en los ejércitos. Según Segal¹⁷, dichos factores pueden estructurarse en tres grandes bloques, que serían los relacionados con: la organización militar, la estructura social y la cultura (figura 1).

Respecto al primer bloque, la historia ha mostrado la participación de las mujeres en los conflictos armados, en diferentes roles y momentos, en función de las necesidades, luchando, o apoyando la lucha, para la defensa de su pueblos y ciudades¹⁸. Por

¹⁵ Real Decreto 1/1988, de 22 de febrero, sobre Incorporación de la Mujer a las Fuerzas Armadas.

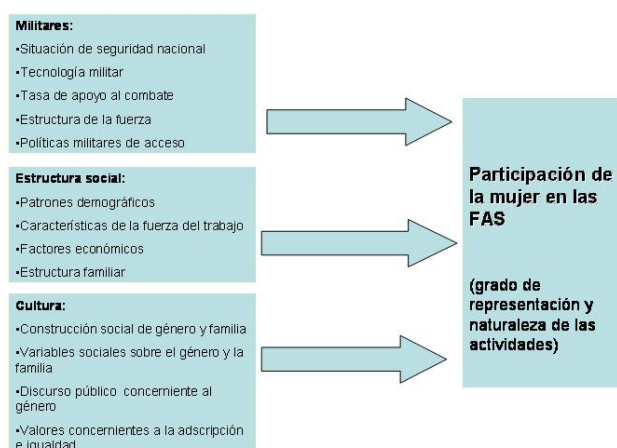
¹⁶ I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1988-1990). Véase: José I. Pérez Infante y Carmen Martínez, "Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer en España", *Economía y Sociología del Trabajo*, 13-14 (1991), pp.156-164.

¹⁷ Mady Segal, "Women's Military Roles Cross-Nationally: Past, present and future", *Gender and Society*, 9, 6 (diciembre 1995), pp.757-775.

¹⁸ Rosa M. Ballesteros, "El Efecto Cronos. Brigadistas olvidadas por la historia.", pp. 1-41; I. Valcárcel, "Mujeres de armas tomar"; C. Martínez, "Las mujeres y la paz en la historia: Aportaciones desde el Mundo Antiguo", pp. 255-290.

otra parte, el desarrollo de la tecnología militar ha minimizado la importancia de algunas aptitudes físicas, tradicionalmente relevantes para el combate, potenciando otras de tipo cognitivo, en las que hombres y mujeres parecen estar más igualados¹⁹.

Gráfico 1: Teoría de los factores intervinientes en la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas (Segal, 1995)



La desaparición del Servicio Militar Obligatorio en España²⁰ y la consecuente Profesionalización de las Fuerzas Armadas²¹, no podía

¹⁹ Angustias Hombrados, José A. Olmeda y Consuelo del Val, *La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada*, Real Instituto Elcano N° 7, 2007.

²⁰ La Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del personal de las Fuerzas Armadas, determina que a partir del 31 de diciembre del año 2002 queda suspendida la prestación del servicio militar, regulada por la Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre, del servicio militar. El Real Decreto 247/2001, de 9 de marzo, adelanta la suspensión de la prestación del servicio militar al 31 de diciembre de 2001.

²¹ La ley 17/1989, de 19 de julio, de Régimen del personal de las Fuerzas Armadas, configura en el Título IV el régimen de los militares de tropa y marinería profesionales, claramente diferenciados de los militares de reemplazo, permitiendo además, completar el programa de incorporación de la mujer al ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas. El Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, aprueba el reglamento de tropa y marinería profesionales de las Fuerzas Armadas.

dejar fuera del proceso a las mujeres, privándoles de sus derechos como “ciudadanas”, pero obviamente su participación sólo fue posible porque existía un marco social y una concepción del género adecuados. Según la Organización Mundial de la Salud, el término género se utiliza para describir las características de mujeres y de hombres que están basadas en factores sociales, mientras que el sexo se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente²². Así, las diferencias biológicas han justificado durante mucho tiempo la “segregación ocupacional”, difícilmente defendible desde un enfoque social.

Otras fuentes²³ estructuran las variables que han propiciado la inclusión o exclusión de las mujeres en los ejércitos, en cuatro grandes bloques:

- Variables de tipo biológico, centradas en las diferencias en capacidad física, la maternidad y el perfil demográfico.
- Variables de tipo cultural, centradas en prejuicios, construcciones familiares y preferencias personales.
- Variables de tipo económico, centradas en los mercados de capital y personal.
- Variables de tipo político, centradas en el apoyo político, el grado de control civil y la situación de seguridad.

En cualquier caso, la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas tiene un origen multicausal, donde los factores intervinientes se relacionan unos con otros. Así por ejemplo, el descenso de la natalidad en los años setenta, supondría una reducción en la potencial bolsa de reclutamiento, en el mismo momento en que se inició la profesionalización de nuestras Fuerzas Armadas, todo ello, bajo la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea, que puso en marcha el Cuarto Programa Europeo para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000), con objetivos como

²² Glosario sobre el género de la OMS. Véase: Organización Mundial de la Salud (2002). Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género. <http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>.

²³ Sebastián Briones, “Género y FF.AA. en Chile”, *Boletín del programa de seguridad y Ciudadanía*, 2 (abril 2007), pp. 1-4.

la conciliación de la vida familiar y laboral, o la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Los factores de tipo político, militar o económico, se han ido ajustando a los de tipo psicológico, social y cultural, y muy especialmente, a los estereotipos de género.

LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LAS PREFERENCIAS PERSONALES

Según un estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas²⁴, en el año 1987 sólo el 44,2% de los españoles/as estaban a favor de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, porcentaje que subió al 93,4%, en el año 2005. Este cambio de opinión se ha acompañado del conocimiento de una realidad hasta entonces imposible, un cambio en la apreciación de los roles socio-laborales de la mujer española.

Cuando no se dispone de información sobre el rol desempeñado por hombres y mujeres, se les percibe de manera estereotipada; sin embargo, cuando se dispone de información y descripción de rol, los estereotipos de género quedan bloqueados, es decir, hombres y mujeres que desempeñan el mismo rol, se percibirán de modo equivalente²⁵.

La estereotipia de género

Morales y López²⁶ definen el estereotipo de género como la generalización que se hace de una persona por el hecho de ser hombre o mujer. Siguiendo a Williams y Best²⁷, se distingue entre

²⁴ *Mujeres y Fuerzas Armadas*, Estudio 1722, Centro de Investigaciones Sociológicas (diciembre 1987).

²⁵ Alice H. Eagly y Valery J. Steffen, "Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles", *Journal of personality and Social Psychology*, 46, 4 (1984), pp. 735-754.

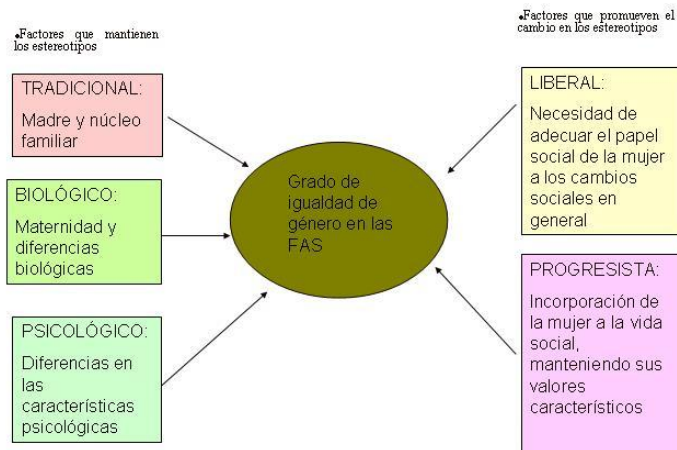
²⁶ Francisco Morales y Mercedes López, "Bases para la construcción de un sistema de indicadores sociales de estereotipia de género", *Psicothema*, 5 (1993), pp. 123-132.

²⁷ John Williams y Deborah Best, *Measuring sex stereotypes: A Multination Study*, Newbury Park Sage, 1990.

estereotipos de género de rol y de rasgo. Los primeros incluirían creencias relativas a la adecuación general de roles y actividades para hombres y mujeres. Los segundos, estarían compuestos por características psicológicas o rasgos de conducta que se atribuyen, con mayor o menor frecuencia, a hombres o a mujeres. Estos estereotipos persisten en base a los roles que hombres y mujeres han desempeñado en la sociedad a lo largo de la historia, relacionados con diferencias en las características psicológicas de hombres y mujeres.

En las “Bases para construcción de un sistema de indicadores sociales de estereotipia de género”, Morales y López²⁸, proponen tres ejes independientes: estereotipia de rol, estereotipia de rasgo y “Teorías Implícitas” sobre la mujer. Respecto a los dos primeros, más abajo, se recogen algunos rasgos y roles estereotípicos para hombres y mujeres; en cuanto a las “Teorías Implícitas” acerca de la mujer, existen cinco bloques de factores que afectan al mantenimiento de los estereotipos tradicionales. La figura 2, recoge estos cinco bloques en relación a la presencia de mujeres en los ejércitos.

Gráfico 2: Teorías Implícitas en relación al mantenimiento de estereotipos tradicionales de la mujer



²⁸ F. Morales y M. López, “Bases para la construcción de un sistema de indicadores sociales de estereotipia de género”, pp. 123-132.

Los factores que recogen las “Teorías Implícitas” se relacionan claramente, con los factores de inclusión/exclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas que fueron presentados en el apartado anterior²⁹. A la izquierda están representando los factores de corte conservador, es decir, aquellos que fomentan el mantenimiento de estereotipos tradicionales, y a la derecha, los factores que promueven el cambio en los estereotipos. Las diferencias biológicas y psicológicas, así como el papel de madre y su relevancia en el núcleo familiar, son la base de los estereotipos negativos en relación a la presencia de la mujer en los ejércitos. En contraposición, la evolución de la situación de la mujer en el siglo XX, su incorporación a la vida pública y al mundo laboral, no pueden excluir a las Fuerzas Armadas.

Retomando los enfoques de roles y rasgos estereotípicos de género, resulta interesante el estudio publicado por el Instituto de la Mujer, en el año 2007, sobre “Usos del Tiempo, estereotipos, valores y actitudes”³⁰. El estudio pone de manifiesto, entre otras cosas, variaciones en algunos rasgos y valores estereotípicamente femeninos, así como, la existencia de mayor estereotipia de rol familiar que laboral³¹. La evolución de los estereotipos de género está dejando atrás las “Teorías Implícitas” que dificultaban la participación de la mujer en los ejércitos y abriendo las puertas a nuevos roles de la mujer en la sociedad, sin que ello suponga renunciar a la diferencia.

²⁹ M. Segal, “Women’s Military Roles Cross-Nationally: Past, present and future”, pp. 757-775; S. Briones, “Género y FF.AA. en Chile”.

³⁰ En el estudio del Instituto de la Mujer sobre “usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes”, se contemplan como rasgos estereotípicamente masculinos, los siguientes: actúa como líder, amante del peligro, egoísta, individualista, duro agresivo, personalidad fuerte y atlético. Como rasgos estereotípicamente femeninos se contemplan: sumisa, amantes de los niños, tierna, comprensiva, compasiva, sensible a las necesidades de los otros, llora fácilmente, cariñosa y afectuosa. Véase: Miguel de la Fuente y col., Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes, Instituto de la Mujer, Madrid, 2007.

³¹ Los estereotipos femeninos han sufrido variaciones en tres rasgos: “tierna” y “llora fácilmente”, con un descenso de la estereotipia, y “sensible a las necesidades de otros”, en el que aumenta. Los valores asociados a cada género presentan una alta variabilidad según el año estudiado. Cabe destacar el valor “quiere un mundo en paz” que, en los años 1996 y 2001, fue asociado a las mujeres, pero en 2006 era neutro.

Preferencias personales

En la encuesta del CIS sobre la Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas, cuando se les preguntaba a las mujeres menores de 24 años sobre si les gustaría ir destinadas a un puesto de combate, en el caso de que fueran soldados profesionales, sólo un 21,6% preferiría ocupar este tipo de puestos, frente al 64,7% que preferiría ocupar cualquier otro³². A este respecto, es interesante el estudio de Lindstrom y col.³³, quienes encontraron que la salud mental de las mujeres militares se ve más perjudicada en tareas de “no combatiente”, que en tareas de “combatiente”, efecto que se incrementaba con el tiempo de exposición a las tareas correspondientes al puesto táctico asignado y donde un tercio de trastornos diagnosticados eran de tipo adaptativo. Los autores explican que la presión de servir en puestos “no tradicionales”, como apoyo al combate, puede aumentar el miedo a la “estigmatización”. El miedo a la estigmatización puede convertirse en un estresor específico para las mujeres militares que desempeñan una ocupación tradicionalmente masculina³⁴.

³² En la encuesta del CIS realizada en el año 2005, un 22,6% de las mujeres preferían ocupar puestos de combate, frente al 66,9% que preferían otro tipo de puestos. En 2007, los porcentajes varían ligeramente, correspondiendo a 21,6% y 64,7%, respectivamente. Véase: “La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas”, Estudios 2680 y 2592, pregunta 36, Centro de Investigaciones Sociológicas (marzo 2007 y febrero 2005).

³³ La muestra del estudio estaba compuesta por 73.777 mujeres militares estadounidenses, de empleos bajos, donde el 47% tenían 19 años. Los resultados indicaban que las mujeres destinadas en puestos relacionados con el combate eran menos susceptibles a la hospitalización por problemas físicos y mentales (a excepción de los trastornos por estado de ánimo), en comparación con las que no estaban en puestos de combate. Véase: Krista Lindstrom y col. “The mental Health of US Military Women in combat Support Occupations”. *Journal of Women’s Health*, 15, 2, 2006, pp.162-172..

³⁴ Bray, Fairbank y Marsden estudiaron una muestra de militares, encontrando que el estrés laboral y familiar es un buen predictor de consumo de sustancias en los hombres, pero no en las mujeres, para quienes los factores predisponentes estaban vinculados a estresores propios de las “mujeres en entornos militares”. Véase: Robert Bray, Jonh Fairbank y Mary Marsden. “Stress and Substance use among Military

Las diferencias en preferencia ocupacional entre hombres y mujeres han sido abordadas en diferentes estudios sobre diferencias de género³⁵. Algunos modelos sobre conducta ocupacional³⁶, comparten la idea de que las motivaciones básicas de hombres y mujeres en relación al trabajo son las mismas, pero realizan elecciones ocupacionales distintas en función de las experiencias de socialización y de las diferentes oportunidades estructurales. Otros autores³⁷, mantienen que los factores personales y situacionales influyen sobre la motivación de logro en la carrera profesional de las mujeres. Entre los factores personales incluidos en estos modelos, se recogen aspectos relacionados con la autoestima y la auto-eficacia.

Hackett y Betz³⁸ defienden que la socialización tradicional de la mujer produce un déficit en el acceso a la información que resulta fundamental para el desarrollo de expectativas de auto-eficacia en áreas tradicionalmente masculinas. La socialización en los roles de género determina la elección ocupacional, fomentando que las mujeres no se perciban capaces para la realización de tareas tradicionalmente masculinas, como la profesión militar, lo que supone una barrera para ellas.

women and men". *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 25, 2, 1999, pp. 239-256.

³⁵ Según se concluye en un meta-análisis realizado por Lippa, existen diferencias en las preferencias ocupaciones de hombres y mujeres. Las mujeres prefieren ocupaciones tradicionalmente femeninas y los hombres, prefieren ocupaciones tradicionalmente masculinas. Algunos aspectos vinculados a la salud psicológica derivan más de dicha elección que de posibles diferencias psicológicas entre hombres y mujeres. Véase: Richard Lippa. "The Gender Reality Hipótesis". *American Psychologist*, 61, 6 (septiembre 2006), pp. 639-640.

³⁶ Helen Astin, "The meaning of work in women's lives: a sociopsychological model of career choice and work behaviour", *The Counselling Psychologist*, 12, 4, 1984, pp. 117-153.

³⁷ Helen Farmer, "What inhibits career and achievement motivation in women? *The Counselling Psychologist*, 6, 2, 1976, pp. 12-15.

³⁸ Gail Hackett y Nancy Betz, "A Self-efficacy approach to the career development of women", *Journal of Vocational Behavior*, 18, 3 (junio 1981), pp. 326-339.

La elección de la ocupación militar, tradicionalmente masculina, por parte de las mujeres, podría estar modulada por algunas dimensiones del *self*³⁹ (autoestima, auto-eficacia), con lo cual las diferencias psicológicas atribuidas al género estarían más vinculadas a la segregación ocupacional que al hecho de ser hombre o mujer. En este sentido, algunos estudios sobre salud laboral de las mujeres españolas han puesto de manifiesto que el género considerado aisladamente no puede explicar las diferencias de salud entre hombre y mujeres, debiendo considerarse los aspectos socio-laborales⁴⁰.

Algunas teorías sobre la segregación ocupacional entre los sexos estudian variables externas al mercado de trabajo, partiendo de la base de que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el trabajo es resultado del patriarcado y del lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad. Desde este tipo de teorías, se habla

³⁹ Self: neologismo idiomático que puede ser entendido como “simismo”, en este trabajo será entendido como la autopercepción o conciencia de uno mismo.

⁴⁰ Sánchez, Aparicio y Dresch encontraron relación entre la autoestima y la salud física y psíquica, concluyendo que las mujeres de su estudio presentaban peor salud que los hombres y mayor ansiedad. Sin embargo, las autoras resaltaban que, cuando además del género de los sujetos, se consideraba su condición laboral, algunas de las diferencias desaparecían y aparecían otras nuevas, es decir, la relación género-salud podría estar modulada por la profesión. Resultados parecidos habían obtenido Artazcoz y col. en el análisis de más de 2.800 cuestionarios procedentes de la Encuesta de Salud de Cataluña, que les llevaron a concluir que las diferencias de salud de las mujeres estaban vinculadas a su condición laboral y a los aspectos socioeconómicos. Véanse: Lucía Artazcoz y col, “Estado de salud de las mujeres: Interacción entre la situación laboral, la posición socioeconómica y las exigencias familiares”, *Gaceta Médica*, 15, 2, 2001, pp.34-35; Pilar Sánchez, Marta Aparicio y Virginia Dresch, “Ansiedad, autoestima y satisfacción autopercebida como predictores de salud: diferencias entre hombres y mujeres”, *Psicothema*, 18, 3, 2006, pp. 584-590.

de la existencia de tres grupos de estereotipos: positivos, negativos y otros, asociados a la segregación ocupacional⁴¹.

Entre los estereotipos negativos están: la renuncia a supervisar el trabajo de otros, menor fuerza física, menor aptitud para la ciencia, menor disposición a viajar, a afrontar peligro físico y a emplear la fuerza física, características que obstaculizan el acceso de la mujer a diversas profesiones, como la militar.

Entre los estereotipos positivos, estarían aquellos vinculados al rol tradicional de la mujer, desvinculado de la vida pública y asociado con un auto-concepto pro-social⁴². El resultado al final es que un 17,23% de hombres desarrollan “profesiones femeninas”, frente al 30,56% de mujeres que desempeñan este tipo de trabajos y un 12,71% de hombres realizan trabajos tradicionalmente masculinos, frente al 3,67% de mujeres⁴³.

⁴¹ Véanse: Richard Anker, “La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 3, 1997, pp. 343-369.; Jorge Maté, Luis Ángel Nava y Juan Carlos Rodríguez, “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 2002, pp. 79-94.

⁴² Una revisión de estudios sobre diferencias de género en auto-concepto, le llevó a Miller a concluir que las chicas tenían menos niveles de auto-concepto general que los chicos. Algunos autores argumentan que este tipo de diferencias pueden ser debidas a estereotipos de género. Meta-análisis más recientes ponen de manifiesto que las diferencias de género en auto-concepto dependen de la edad de los sujetos. Véase por ej: Juan A. Amezcua y M^a Carmen Pichardo, “Diferencias de género en auto-concepto en sujetos adolescentes”, *Anales de Psicología*, 16, 2, 2006, pp. 207-214.

⁴³ J. Maté, L.A. Nava y J.C. Rodríguez, “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”, pp. 1-20.

ASPECTOS PSICOSOCIALES DE LA PROFESIÓN MILITAR: DIFERENCIAS DE GÉNERO

Cardenal y Fierro⁴⁴ estudiaron las diferencias en sexo y edad, en las dimensiones de bienestar personal y adaptación social, así como en estilos de personalidad, encontrando que no aparecen diferencias significativas en bienestar personal y adaptación social, pero sí en los estilos de personalidad. Sin embargo, cuando se controla la ocupación laboral, se reducen drásticamente las diferencias entre hombres y mujeres. El género, y no el sexo biológico, se asocia con determinadas disposiciones de personalidad e incluso aptitudes intelectuales. Las diferencias en características entre hombres y mujeres varían mucho de un contexto social a otro y están en función de la socialización y el nivel educativo. Maccoby y Jacklin⁴⁵ revisaron cerca de mil estudios, concluyendo que muchas de las diferencias en características psicológicas entre hombres y mujeres, carecen de base empírica.

El estudio de los estereotipos de género en poblaciones militares ha sido escasamente abordado por los investigadores⁴⁶. Tampoco abundan los estudios sobre diferencias de género en poblaciones militares en aspectos de origen psicosocial⁴⁷. A continuación se presenta un intento de organizar la información disponible al respecto.

⁴⁴ Violeta Cardenal y Alfredo Fierro. Sexo y edad en estilos de personalidad, bienestar personal y adaptación social. *Psicothema*, 13, 1, 2001, pp. 118-126.

⁴⁵ Cita recogida por Cardenal y Fierro: Maccoby EE. y Jacklin, C.N. *The psychology of sex differences*. Stanford, Stanford University Press, 1974, p. 355.

⁴⁶ En la base de datos PsycINFO, de la American Psychological Association (APA), que comprende alrededor de 2,4 millones de citas y resúmenes de artículos de publicaciones académicas, capítulos de libros, monografías y disertaciones en el campo de la psicología y ciencias afines, sólo aparecen seis registros que correspondan a la búsqueda de los conceptos: estereotipos, personal militar y género. La mitad de estos trabajos, publicados entre los años, 1984 y 2003, se centran en el estudio de las diferencias en liderazgo.

⁴⁷ En la base PsycINFO, aparecen un total de 34 registros, entre los años 1984 y 2007, que incluyen todos tipos de aspectos.

El auto-concepto y la auto-eficacia

El rol dependiente y protector atribuido históricamente a las mujeres está vinculado a algunos rasgos de personalidad, entre los que figura la autoestima, esa valoración que cada uno hace respecto a la opinión que tiene de sí mismo⁴⁸. Algunos estudios sobre diferencias de género en autoestima ponen de manifiesto que, en general los hombres poseen mayor autoestima que las mujeres, si bien, la diferencia entre ambos es pequeña⁴⁹.

La autoestima ha sido un rasgo relacionado positivamente con el desempeño de la milicia, desde hace mucho tiempo⁵⁰. En un estudio realizado con personal de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos⁵¹, se encontró que la baja autoestima se relacionaba con altos niveles de *burnout*. Esta relación entre *burnout* y autoestima ha sido contrastada en estudios recientes, encontrándose una relación significativa y

⁴⁸ El auto-concepto sería una visión global del "self", del cual formaría parte la autoestima. El auto-concepto se refiere a la percepción que tiene el individuo sobre sí mismo.

⁴⁹ Véase el meta-análisis de Kristen Kling y col., "Gender differences in self-esteem: A meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 125, 4 (julio 1999) pp. 470-500.

⁵⁰ El Dr. Santos Rubiano fue el primer médico militar que aplicó los conceptos y métodos de la psicología moderna en el Ejército Español, a comienzos del siglo XX. En la biografía que Bandrés y Llavona realizan de él, recogen literalmente lo siguiente: "las condiciones generales del régimen de vida militar dotan a las jóvenes personalidades sobre las que actúan de: un caudal de ideas y conciencia, sentimientos de deber y derecho, nociones de delito y pena, autoestima y sentimiento de ciudadanía y, por último, un sentido de voluntad social". Véase Javier Bandrés y Rafael Llavota, "Santos Rubiano: La introducción de la psicología científica en el ejército español", *Psicothema*, 9, 3, 1997, pp. 659-669.

⁵¹ Robert Golembiewski y Robert Aldinger, "Burnout and Self-esteem: a replication in a military setting", *Organization Development Journal*, 12, 3, 1994, pp. 41-48.

negativa entre la autoestima y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización o cinismo⁵².

Otra dimensión del *self* muy estudiada en poblaciones militares, es la auto-eficacia⁵³. Aunque muchos autores emplean de manera indistinta los conceptos de auto-eficacia y auto-concepto, ambos constituyen teorías diferenciadas y han sido asociados al estrés en diversos estudios, algunos en contextos específicamente militares⁵⁴. Bliese y Stetz⁵⁵ encontraron que la auto-eficacia modulaba la influencia que el conflicto dentro del grupo tenía sobre la satisfacción laboral, en reservistas del Ejército Norteamericano, de forma que los más auto-eficaces experimentaban siempre mayor satisfacción que aquellos menos auto-eficaces, pero la diferencia era mucho mayor para altos niveles de conflicto intragrupal. La relación con los otros puede ser fuente de conflicto, pero también de apoyo social. La función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer

⁵² Peter Janssen y col., "Work- related and individual determinants of the three burnout dimensions", *Work and Stress*, 1, 13, 1999, pp. 74-86.

⁵³ La auto-eficacia es un concepto central en la Teoría Social Cognitiva y se refiere a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos, para producir unos determinados resultados o logros. Schwarzer la define como la confianza en la propia destreza de afrontamiento, que se manifiesta en un amplio rango de situaciones y de manera estable. La auto-eficacia profesional sería "la confianza en la habilidad que uno tiene en el desempeño de la tareas o misiones relacionadas con el trabajo". Veánse: Albert Bandura, *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York. Freeman, 1997; Ralph Schwarzer y Reinhard Fuchs, "Modificación de las conductas de riesgo y adopción de conductas saludables: el rol de las creencias de auto-eficacia", en A. Bandura (Ed.): *Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée De Brouwer, 1999, pp. 223-244; Paul Bliese y Melba Stetz, "Modeling the effects of efficacy, justice, and conflict among reservists activated for homeland defense", *Military Psychology*, 19, 1, 2007, pp. 27-43.

⁵⁴ Steve Jex y col., "The impact of self efficacy on stressors-strain relations: coping style as an explanatory mechanism", *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 2001, pp. 401-409.

⁵⁵ Paul Bliese y M. Stetz, *Modeling the effects of efficacy, justice, and conflict among reservists activated for homeland defense*, pp. 27-43.

frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador ambiental del estrés⁵⁶.

El auto-concepto podría estar asociado con las diferencias vocacionales entre hombres y mujeres⁵⁷. Por su parte, profesión y auto-concepto⁵⁸ parecen modular y mediar el efecto de los estresores sobre la salud. En el caso de la "ocupación militar" parecen existir estresores laborales específicos para las mujeres, donde algunos estudios destacan un rol modulador y/o mediador importante del *self*. Así, la autoestima, junto con el apoyo social, ejercen un efecto modulador entre estresores y salud⁵⁹.

Los hombres expresan creencias de eficacia más fuertes que las mujeres con respecto a tareas estereotípicas del género⁶⁰; esta desconfianza de las mujeres en sus capacidades es modulada durante la socialización⁶¹. La auto-eficacia se relaciona con estados

⁵⁶ T. Stetz, Melba Stetz y Paul Bliese, "The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationship", *Work & Stress*, 20, 1 (enero-marzo 2006) pp. 49-59.

⁵⁷ Donald Super, vincula la elección de carrera al autoconcepto, dimensión que sufre variaciones a lo largo de la vida. Véase: Donald Super, *The Psychology of careers: an introduction to vocational development*. Oxford: Harper y Bros, 1957.

⁵⁸ L. Artazcoz y col. *Estado de salud de las mujeres: Interacción entre la situación laboral, la posición socioeconómica y las exigencias familiares*, pp. 34-35; P. Sánchez, M. Aparicio y V. Dresch, *Ansiedad, autoestima y satisfacción autopercibida como predictores de salud: diferencias entre hombres y mujeres*, pp. 584-590.

⁵⁹ En esta línea, Matud encontró relación entre autoestima y salud en una muestra de mujeres españolas, entre 18 y 65 años, destacando que las mujeres con más confianza en sí mismas y que se auto-valoraban de forma más positiva, presentaban mejor salud y menor ansiedad, asociado a estrategias de afrontamiento más racionales y menos emocionales. Pilar Matud, "Autoestima en la mujer. Un análisis de su relación con la salud", *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 2004, pp. 129-140.

⁶⁰ Gail Hackett, "Autoeficacia en la selección y el desarrollo profesional", en A. Bandura (Ed.): *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*, Desclée De Brouwer, Bilbao, 1999, pp. 201-222.

⁶¹ A. Bandura, "Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes", en A. Bandura (Ed.): *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*, Desclée De Brouwer, Bilbao, 1999, pp. 19-54.

emocionales positivos, entendiendo que una visión optimista de las percepciones personales fomenta el bienestar y la satisfacción. Un estudio con soldados americanos puso de manifiesto que aquellos con alta auto-eficacia tenían mejores resultados a nivel físico y psíquico y presentaban una satisfacción laboral más elevada que aquellos otros con menor auto-eficacia⁶².

Salud laboral de las mujeres militares

No hay muchos trabajos que analicen directamente la salud laboral de las mujeres militares, ya que la mayoría de los estudios se centran fundamentalmente en el acoso y en la discriminación, siendo pocos los que analizan los diferentes efectos de los estresores sobre la salud en hombres y mujeres. Por ejemplo, Adler y col.⁶³ examinaron los efectos que los estresores laborales tenían sobre la salud mental de personal militar desplegado en la Antigua Yugoslavia, encontrando que el género modulaba la influencia que la duración del despliegue tenía sobre la salud, de manera que la exposición a los estresores derivados del despliegue en zona de operaciones afectaba más, inicialmente, a la salud psicológica de las mujeres, pero el paso del tiempo suponía un empeoramiento de la salud psicológica de los hombres, y no de las mujeres. Bridger y col.⁶⁴ abordaron la relación estrés-agotamiento en hombres y mujeres de la *Royal Navy* y hombres de los *Royal Marines*, encontrando mayores niveles de agotamiento en la muestra de mujeres; en este estudio, el conflicto de rol se relacionó positivamente con el agotamiento en todos los grupos, y el conflicto familia-trabajo fue asociado con el agotamiento en los hombres, pero no en las mujeres.

⁶² Steve Jex y Paul Bliese, "Efficacy beliefs as a moderator of the impact of war-related stressors: a multinivel study", *Journal of Applied Psychology*, 84, 1999, pp. 349-361.

⁶³ Amy Adler, Ann Huffman, Paul Bliese y Carl Castro, "The Impact of Deployment Length and Experience on the Well-Being of Male and Female Soldiers", *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 2, 2005, pp. 121-137.

⁶⁴ Steve Jex y Paul Bliese, *Efficacy beliefs as a moderator of the impact of war-related stressors: a multinivel study*, pp. 349-361.

La tabla 1 muestra como las mismas variables del entorno laboral puede afectar de distinto modo a hombres y mujeres militares. En el estudio de Bray y col.⁶⁵, el conflicto en el eje familia-trabajo, considerado tradicionalmente sensible al género, no parece afectar más a las mujeres, de manera significativa. Sí hay diferencias en cómo les afectan los despliegues, que afectan más a los hombres, o los problemas de salud y familiares, que afectan más a las mujeres. La ocupación militar puede acentuar la propensión a padecer determinados trastornos de la conducta y del estado de ánimo en las mujeres⁶⁶.

Otro estudio interesante fue el realizado por Brent⁶⁷ con personal militar que seguía un programa diseñado para el tratamiento de abuso de sustancias, en el que muchos de los participantes sufrían trastornos psiquiátricos. El autor encontró que las variables relevantes en los intentos autolíticos de las mujeres eran distintas a las de sus compañeros. Mientras en las mujeres la falta de apoyo social y la baja autoestima tenían un peso elevado, en el caso de los hombres destacaban la exposición al combate y la baja auto-eficacia.

⁶⁵ R. Bray, J. A. Fairbank. y M. E. Marsden, *Stress and Substance use among Military women and men*, p. 239-256

⁶⁶ Véase por ej. K. Friel, "Biomedical research on health and performance of Military Women: Accomplishments of the DWHRP", pp. 764-802; Carolynn Warner y col., "Depression in entry-level military personnel", *Military Medicine*, 172, 8 (agosto 2007), pp.795-799

⁶⁷ Benda Brent. "Gender differences in predictors of suicidal thoughts and attempts among homeless veterans that abuse substances", *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 35, 1, 2005, pp. 106-116.

Tabla 1. Fuentes de estrés específicas, en base al género, contemplada en el estudio de Bray y col. (1999)

Estresores	Mujeres	Hombres	Total
Despliegues	6.9	17. 1	15.9
Cambios permanentes de destino	12. 2	10. 0	10.3
Relaciones en el trabajo	15. 7	12. 4	12.8
Problemas con superiores	13. 1	12. 4	12.5
Separación militar	7.1	8.7	8.5
Sobrecarga	15. 9	16. 6	16.5
Lejanía de la familia	21. 1	23. 7	23.4
Cambios en la familia	17. 0	12. 3	12.8
Conflicto entre responsabilidades familiares y militares	12. 8	13. 0	13.0
Problemas económicos	12. 2	15. 0	14.6
Problemas de vivienda	7.5	7.6	7.6
Problema de salud personal	8.6	4.0	4.6
Problemas familiares de salud	9.1	7.4	7.6

Género y retención

Un último aspecto al que es necesario hacer referencia en un ejército profesional, es el de la retención del personal militar. Aunque existe alguna evidencia relativa a la influencia de las características individuales en la intención de abandono, para Westerman y Cyr⁶⁸ los

⁶⁸ James Westerman y Linda Cyr, "An integrative analysis person-organization fit theories". *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 3, (diciembre 2004), pp. 252-262

efectos de las variables de personalidad son indirectos y están modulados por la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Ellos entienden que considerar sólo las variables individuales sería una visión simplista al no considerar el entorno; según estos autores, la congruencia entre las diferencias individuales y la situación organizacional es el mejor indicador de la propensión al abandono⁶⁹. Si una persona no percibe cierto grado de similitud entre sus características y las del entorno, estará insatisfecha y tenderá al abandono de la organización. No en vano, las personas tienden a elegir profesiones congruentes con ellos mismos⁷⁰.

La investigación sobre género y minorías en los ejércitos indica que la retención está asociada a la igualdad percibida en el puesto de trabajo. La igualdad de oportunidades a nivel organizacional influye sobre la igualdad de oportunidades en el grupo de trabajo y ésta, a su vez, sobre la eficacia percibida en el grupo de trabajo, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral⁷¹.

⁶⁹ La Teoría de la Discrepancia dice que la satisfacción que experimenta una persona resulta de comparar las experiencias reales de trabajo con algún criterio; ha de existir una congruencia entre los valores personales, la percepción de las posibilidades de lograr los valores que ofrece el propio trabajo y las necesidades de esa persona. La satisfacción resulta de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de los valores laborales importantes para la persona. Véase: M^a José Bravo, José M^a Peiró e Isabel Rodríguez, Satisfacción laboral. en J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicología, 1996, pp 344-393.

⁷⁰ Los 93 estudios revisados por Morris, le permitieron concluir que la "congruencia" entre el ambiente de trabajo y los intereses de los empleados predice parcialmente la satisfacción laboral, que en muchos de los estudios aparecía como mediadora entre la "congruencia" y la ocupación del puesto de trabajo. Véase: Mark Morris, "A meta-analytic investigation of vocational interest-based job fit, and its relationship to job satisfaction, performance, and turnover", *Dissertation Abstract International: Section B: The Sciences and Engineering*, 64, 5-b, 2003, pp. 24-28.

⁷¹ Véase: Farysa Syed. "Gender and minority issues", en RTO-TR-HFM-107/AC/ 323 (HFM-107) TP/71. NATO Research and Technology Organisation, octubre 2007, 3G1-12

Topa y col.⁷² estudiaron una muestra de soldados españoles, encontrando que la satisfacción y el compromiso organizacional están anteceditos por la cultura organizacional, de la que formarían parte la integración, la colaboración y la consideración o estimación de las personas por lo que son. No cabe duda entonces de que la permanencia en las Fuerzas Armadas está asociada a la cultura organizacional, de la cual forman parte los aspectos vinculados a la igualdad de oportunidades.

CONSIDERACIONES FINALES

Los roles sociales asignados a las mujeres a lo largo de la historia han mantenido estereotipos de género, que han marcado su participación en los ejércitos de una manera más o menos visible. Factores de naturaleza muy distinta (políticos, económicos, sociales, psicológicos...) han propiciado su incorporación a las Fuerzas Armadas. Sin embargo, el análisis de este proceso no puede hacerse desde un enfoque transcultural, siendo preciso partir de estudios realizados en nuestro país. Los cambios políticos y sociales acaecidos en España los últimos años, requieren de un estudio específico y contextualizado.

La participación de las mujeres en los ejércitos obliga a considerar nuevos aspectos en el reclutamiento y la retención vinculados, sin duda, al bienestar y a la salud. Las mismas variables laborales influyen de distinto modo sobre la salud de hombres y mujeres militares. Siendo interesante incorporar actuaciones transversales, encaminadas a potenciar actitudes positivas hacia la presencia de la mujer en el entorno militar, o a filtrar los efectos de las actitudes negativas. Desde un enfoque preventivo, se trataría de ajustar el perfil del personal militar en aquellos aspectos que la investigación ha destacado, como son la auto-eficacia, la autoestima o el auto-concepto, aspectos todos ellos, de fácil abordaje desde la

⁷² Véase: Gabriela Topa y col., "La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo", *Psycothema* 16, 3, 2004, pp. 363-368.

psicología de la salud, la psicología social y la psicología organización, con intervenciones concretas en la selección, socialización, formación, información, etc.

La proyección de unas Fuerzas Armadas sólidas y eficaces, sólo es posible sobre el reconocimiento a la diversidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Amezcuca, Juan A. y Pichardo, M^a Carmen, "Diferencias de género en auto-concepto en sujetos adolescentes", *Anales de Psicología*, 16, 2, 2006.
- Adler, Amy; Huffman, Ann; Bliese, Paul y Castro, Carl. "The Impact of Deployment Length and Experience on the Well-Being of Male and Female Soldiers", *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 2, 2005.
- Anker, Richard. "La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías", *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 3, 1997.
- Artazcoz, Lucía; Rohlfs, Izabella, Borrell, Carme y Cortés, Inmaculada. "Estado de salud de las mujeres: Interacción entre la situación laboral, la posición socioeconómica y las exigencias familiares", *Gaceta Sanitaria*, 15, 2, 2001.
- Astin, Helen. "The meaning of work in women's lives: a sociopsychological model of career choice and work behaviour", *The Counselling Psychologist*, 12, 4, 1984.
- Ballesteros, Rosa M^a. "El Efecto Cronos. Brigadistas olvidadas por la historia", *APOSTA: Revista de Ciencias Sociales*, 37 (abril-junio 2008).
- Bandrés, Javier y Llavona, Rafael. "Santos Rubiano: La introducción de la psicología científica en el ejército español", *Psicothema*, 9, 3, 1997.
- Bandura, Albert. *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York. Freeman, 1997.
- Bandura, Albert. "Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes", en A. Bandura (Ed.): *Auto-Eficacia:*

- Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*, Desclée De Brouwer, Bilbao, 1999.
- Bliese, Paul y Stetz, Melba. "Modeling the effects of efficacy, justice, and conflict among reservists activated for homeland defense", *Military Psychology*, 19, 1 2007.
- Bostock, Deborah y Daley, James. "Lifetime and current sexual assault and harassment victimization rates of active-duty United States Air Force Women", *Violence Against Women*, 13, 9 (septiembre 2007).
- Bravo, M^a José, Peiró, José M^o y Rodríguez, Isabel. "Satisfacción laboral, en J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicología, 1996.
- Bray, Robert; Fairbank, Jonh y Marsden, Mary. "Stress and Substance use among Military women and men". *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 25, 2 1999.
- Brent, Benda. "Gender differences in predictors of suicidal thoughts and attempts among homeless veterans that abuse substances", *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 35, 1 (2005).
- Briones, Sebastián. "Género y FF.AA. en Chile", *Boletín del Programa de Seguridad y Ciudadanía*, 2 (abril 2007).
- Caine, Bárbara y Sluga, Glenda. *Género e Historia: Mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920*, Narcea Ed., Madrid, 2000.
- Cardenal, Violeta y Fierro, Alfredo. "Sexo y edad en estilos de personalidad, bienestar personal y adaptación social". *Psicothema*, 13, 1, 2001.
- CIS. "Mujeres y Fuerzas Armadas", Estudio 1722, Centro de Investigaciones Sociológicas (diciembre 1987).
- CIS. "La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas", Estudios 2680 y 2592, pregunta 36, Centro de Investigaciones Sociológicas (marzo 2007 y febrero 2005).
- Warner, Carolynn; Warner, Christopher; Breitbach, Jill; Rachal, James; Matuszak, Theresa y Grieger, Thomas. "Depresion in entry-level military personnel", *Military Medicine*, 172, 8 (agosto 2007).
- Morris, Mark. "A meta-analytic investigation of vocational interest-based job fit, and its relationship to job satisfaction, performance, and turnover", *Dissertation Abstract International: Section B: The Sciences and Engineering*, 64, 5-b, 2003.

- Eagly, Alice y Steffen, Valery. "Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles", *Journal of personality and Social Psychology*, 46, 4, 1984.
- Farmer, Helen. "What inhibits career and achievement motivation in women?" *The Counselling Psychologist*, 6, 2, 1976.
- Frederic, Sabina. *Encuesta sobre la Integración de las Mujeres a la Carrera Militar*, Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, Ministerio de Defensa (diciembre 2006).
- Friedl, Kart. "Biomedical Research on health and performance of military women: Accomplishments of the Defense Women's Health Research Program", *Journal of Women's Health*, 14, 9 (noviembre 2005).
- Fuente, Miguel; Rin, Ana; Galindo, Eva; Fernández, Isabel y Díaz, Gema. *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2007.
- Goldzweig, Caroline; Balekiam, Talene; Rolón, Cony; Yano, Elizabeth y Shekelle, Paul. "The state of Women veterans' health research: Result of a systematic literature review", *Journal of General Internal Medicine*, 21, 3 (marzo 2006).
- Golembiewski, Robert y Aldinger, Robert. "Burnout and Self-esteem: a replication in a military setting", *Organization Development Journal*, 12, 3, 1994.
- Hackett, Gail. "Autoeficacia en la selección y el desarrollo profesional", en A. Bandura (Ed.): *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*, 1999, Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Hackett, Gail y Betz, Nancy. "A Self-efficacy approach to the career development of women", *Journal of Vocational Behavior*, 18, 3 (junio 1981).
- Hombrados, Angustias, Olmeda, José A. y Del Val, Consuelo. "La incorporación de las mujeres a las fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada", *Real Instituto Elcano* Nº 7, 2007.
- Janssen, Peter; Schaufeli, Wilmar y Houkes, Inge. "Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions", *Work and Stress*, 1, 1, 1999.
- Jex, Steve y Bliese, Paul. "Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multinivel study", *Journal of Applied Psychology*, 84, 1999.

- Jex, Steve; Bliese, Paul; Buzzell, Sheri y Primeau, Jessica. "The impact of self efficacy on stressors-strain relations: coping style as an explanatory mechanism", *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 2001.
- Kling, Kristen; Hyde, Jane; Showers, Caroline y Buswell, Brenda. "Gender differences in self-esteem: A meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 125, 4 (julio 1999).
- Lindstrom, Krista; Smith, Tyler; Wells, Timothy; Wang, Linda; Smit, Besa; Reed, Robert; Goldfinger, Wendy y Ryan, Margaret. "The Mental Health of U.S. Military Women in Combat Support Occupations". *Journal of Women's Health*, 15, 2, 2006.
- Lippa, Richard. "The Gender Reality Hypothesis". *American Psychologist*, 61, 6 (septiembre 2006).
- Martínez, Cándida. "Las Mujeres en la Península Ibérica durante la Conquista Cartaginesa y Romana", en E. Garrido, *La Mujer en el Mundo Antiguo*, SEM-Universidad Autónoma de Madrid, 1986.
- Martínez, Cándida. "Eirene y pax. Conceptualizaciones y prácticas pacíficas de las mujeres en las Sociedades Mediterráneas Antiguas", *Arenal*, 5, 2 (julio-diciembre 1998).
- Martínez, Cándida. "Las mujeres y la paz en la historia: Aportaciones desde el Mundo Antiguo", en F.A. Muñoz y M. López Martínez, *Historia de la paz: tiempos, espacios y actores*, Granada, Editorial Universidad de Granada, 2000.
- Maté, Jorge; Nava, Luis Ángel y Rodríguez, Juan Carlos. "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 2002.
- Matud, Pilar. "Autoestima en la mujer. Un análisis de su relación con la salud", *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 2004.
- Morales, Francisco y López, Mercedes "Bases para la construcción de un sistema de indicadores sociales de estereotipia de género", *Psicothema* 5, 1993.
- Perlin, Jonathan; Mather, Susan y Turner, Carole. "Women in the military: New perspectives, new science", *Journal of Women's Health*, 14, 9 (noviembre 2005).
- Pérez, José I. y Martínez, Carmen. "Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer en España", *Economía y Sociología del Trabajo*, 13-14, 1991.

- Pryor, John B. "The psychosocial impact of sexual harassment on women in the U.S. Military", *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 2, 1995.
- Sánchez, Pilar; Aparicio, Marta y Dresch, Virginia. "Ansiedad, autoestima y satisfacción autopercebida como predictores de salud: diferencias entre hombres y mujeres", *Psicothema*, 18, 3, 2006.
- Syed, Farysa. "Gender and minority issues", en RTO-TR-HFM-107/AC/ 323 (HFM-107) TP/71. NATO Research and Technology Organisation, octubre 2007, 3G1-12.
- Segal, Mady. "Women's Military Roles Cross-Nationally: Past, present and future", *Gender and Society*, 9, 6 (diciembre 1995).
- Schwarzer, Ralph y Fuchs, Reinhard. "Modificación de las conductas de riesgo y adopción de conductas saludables: el rol de las creencias de auto-eficacia", en A. Bandura (Ed.): *Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée De Brouwer, 1999.
- Stetz, Thomas; Stetz, Melba y Bliese, Paul. "The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationship", *Work & Stress*, 20, 1 (enero-marzo 2006).
- Super, Donald. *The Psychology of careers*. Nueva York: Harper, 1957.
- Topa, Gabriela; Lisbona, Ana; Palaci, Francisco y Alonso, Esteban. "La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo", *Psicothema* 16, 3, 2004.
- Valcárcel, Isabel. *Mujeres de armas tomar*, Algaba Ed., Madrid, 2000.
- Westerman, James y Cyr, Linda. "An integrative analysis person-organization fit theories". *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 3, (diciembre 2004).
- Williams, John y Best, Deborah. *Measuring sex stereotypes: A Multination Study*, Newbury Park: Sage, 1990.

Normativa y otros documentos

- Constitución Española, 1978.
- III CONVENIO DE GINEBRA, 12 de agosto de 1949, relativo al trato debido a los prisioneros de guerra. Comité Internacional de la Cruz Roja.

- LEY 17/1989, de 19 de julio, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas.
- LEY 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas.
- NACIONES UNIDAS. "Carta Constitucional de las Naciones Unidas", San Francisco, 26 de junio de 1945.
- NACIONES UNIDAS. "Declaración Universal de los Derechos Humanos", Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948, Asamblea General de las Naciones Unidas.
- NACIONES UNIDAS. "Las Convenciones Mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres", textos aprobados, Instituto de la Mujer, Madrid, 1999, Serie Documentos nº 26.
- NACIONES UNIDAS. "Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General", Suplemento nº 3 (A/S-23/10/Rev.1), Naciones Unidas, Nueva York, 2000.
- NACIONES UNIDAS. "Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer", Beijing, 4-5 septiembre de 1995, A/CONF. 177/20/Rev.1, Naciones Unidas.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. "Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género". 2002. <http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>.
- REAL DECRETO 1/1988, de 22 de febrero, sobre Incorporación de la Mujer a las Fuerzas Armadas.
- REAL DECRETO 984/1992, de 31 de julio, aprueba el Reglamento de tropa y marinería profesionales de las Fuerzas Armadas.
- REAL DECRETO 247/2001, de 9 de marzo, adelanta la suspensión de la prestación del servicio militar al 31 de diciembre de 2001.

La igualdad y la desigualdad entre sexos en las Fuerzas Armadas

Lola Frutos Balibrea
Universidad de Murcia

REFLEXIONES SOBRE LA IGUALDAD Y LA DESIGUALDAD EN LAS RELACIONES SOCIALES DE GÉNERO

El mundo de los valores es un campo interdisciplinar donde se inscriben además de la Sociología, otras Ciencias Sociales (Antropología, Psicología, Economía). Las aportaciones de las Ciencias Sociales para la comprensión del comportamiento de las personas han sido básicamente dos: la concepción de los valores como parte de los procesos sociales y la interconexión entre la conducta personal y la colectiva¹. En efecto, los valores están condicionados por el momento histórico, el tipo de sociedad y de cultura donde se inserta la interacción entre sujeto y objeto. Pero el hecho de que las sociedades cambian, implica que los valores que sustentan la dominación de unos individuos sobre otros sean sustituidos por otros valores. Las pautas normativas-culturales que orientan a una sociedad son más sólidas en épocas de estabilidad que en épocas de cambio, como ocurre en la actualidad en España, donde las mujeres han

¹ Lola Frutos, *El empleo visible de las mujeres en la Región de Murcia (un análisis sociológico)*, CES, Murcia, 1997, p. 285.

protagonizado gran parte de los procesos de cambio. La sociedad española es hoy más heterogénea en lo cultural que en el pasado, dándose distintos subsistemas correspondientes a creencias y actitudes distintas. Los valores se organizan formando sistemas tanto en el nivel individual como en el grupal, de hecho, se pueden considerar estructuras de conocimiento individual pero también representaciones colectivas².

El debate igualdad/desigualdad en las relaciones de género nos remite a una discusión moderna de nítida raíz ilustrada, planteado por la perspectiva crítica feminista. Este paradigma cuenta ya con tres siglos pues sus referentes teóricos se remontan a la Ilustración, por lo que va unido a la lógica generalizadora de la democracia. En la medida que conlleva una idea de cambio social, conecta con el pensamiento utópico, puesto que desde la óptica de las sociedades actuales aunque se ha avanzado mucho hacia la equidad entre mujeres y hombres, especialmente en el espacio público, sigue existiendo conflicto en la esfera privada y todavía está pendiente el logro de unas relaciones sociales de género basadas en la igualdad. En este sentido hay que recordar que en todas las partes del mundo (a pesar de las grandes diferencias entre países desarrollados y los que están en vías de desarrollo), la equidad de género se ha convertido en sí misma en uno de los objetivos del Milenio y en el caso de España ha inspirado toda la acción legislativa desde el establecimiento de la Democracia, desde la Constitución de 1978 hasta las últimas leyes promulgadas en los últimos gobiernos, como la Ley de Dependencia y la Ley de Igualdad.

No obstante, el patriarcado como ideología está tan interiorizado que a través del proceso de socialización pasa desapercibido, incluso para buena parte de las mujeres. Muy a menudo, un gran número de ellas considera que sus decisiones vitales son actos libres aunque, en realidad, vienen determinados por una estructura social que otorga el poder a los varones.

² A. Garzón, J. Garcés, "Hacia una conceptualización del valor" en J. Mayor, J. L. Pinillos (eds.), Alhambra, Madrid, 1989, p. 394.

El concepto de igualdad tiene dos sentidos: como principio regulativo del principio de ciudadanía y como igualdad en la condición. Toda descripción de la justicia es una descripción culturalmente relativa, ya que beben en significados morales sujetos a definiciones locales, contextuales. Los valores cambian de una sociedad a otra, de una época histórica a otra. Toda consideración de la igualdad debe incorporar una referencia a qué bien o valor debe ser igual, para qué unidades, bajo qué criterios.

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres –que nadie discute- han servido de base para establecer unas relaciones asimétricas y desiguales a lo largo de la historia que denominamos ‘patriarcales’ caracterizadas por tres rasgos que han coadyuvado a ocultar la desigualdad entre mujeres y hombres:

En primer lugar, su *longevidad*, ya que la desigualdad de género se hunde en las raíces de la historia y es anterior a la desigualdad de clase. Esta antigüedad ha contribuido a la ‘naturalización’ de la desigualdad en las relaciones de género, porque *siempre ha sido así*; en segundo lugar, su *extensión* ya que se da en mayor o en menor grado en todas las sociedades y, por último, porque la ideología patriarcal *se interioriza* a través del proceso de socialización pasando así a ser algo no percibido ni por las propias mujeres que padecen unas relaciones de género asimétricas y desiguales.

Hombres y mujeres son productos de los procesos de socialización. Para las mujeres la socialización o enculturación ha tendido a menoscabarlas, a negarlas, a practicar el aprendizaje de las virtudes negativas de abnegación, resignación y silencio, mientras, los hombres también han sido prisioneros y víctimas de la representación dominante³. La condición masculina se asemeja a la nobleza, al honor y es producto social de un trabajo de inculcación, tal y como señala Bourdieu. La virilidad es entendida, no sólo como capacidad reproductora, sexual y social, sino también como aptitud para el combate y para el ejercicio de la violencia, y ello constituye también

³ Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*, Anagrama, Madrid, 2000, p. 67.

una carga para el hombre. En oposición, la mujer -cuyo honor es esencialmente negativo-, sólo puede ser definido o perdido.

El hombre se siente obligado a estar a la altura de la posibilidad que se le ofrece de incrementar su honor buscando la gloria y la distinción en la esfera pública. La virilidad tiene que ser revalidada por los otros hombres. Muchos ritos de iniciación, como ocurre en el ejército, exigen auténticas pruebas orientadas al reforzamiento de las solidaridades viriles. Algunas formas de valentía, como las que exigen o reconocen los ejércitos, encuentran su principio paradójicamente en el miedo a perder la estima o la admiración del grupo.

Los procesos de socialización reproducen los roles de género pero también en una sociedad cambiante introducen nuevos valores para la feminidad y la masculinidad. Sin embargo, la división sexual parece determinar la dirección y forma de los cambios sociales. Así cuando las mujeres salen al espacio del trabajo, fundamentalmente tras la segunda guerra mundial, lo hacen prolongando las funciones domésticas: enseñanza, cuidados, servicios; además por la vigencia del patriarcado las mujeres se han visto arrinconadas a funciones de asistencia y subordinación porque no pueden tener autoridad sobre otros hombres, y porque el sistema de relaciones de género imperante confiere al hombre el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas. La estrategia que ha permitido el mantenimiento de esta relación asimétrica entre sexos ha sido la de identificar los valores masculinos como neutros y modélicos, mientras que el legado femenino más bien ha sido considerado como una "subcultura"⁴.

Nuestra sociedad había establecido dos tipos de valores asociados a los roles masculino y femenino respectivamente: la fuerza, la autoridad, el conocimiento, la acción creativa han sido valores asociados al rol masculino; la debilidad, la sumisión, la ausencia de

⁴ El concepto de "subcultura" si bien implica varios significados, aquí implica a dos de ellos: la cultura de un grupo humano concreto, en este caso el de las mujeres, pero al mismo tiempo también significa una valoración inferior.

conocimiento, la pasividad, se han asociado a los valores femeninos. Podríamos llamar –en sentido weberiano-, a los primeros *valores de dominación* y a los segundos en cuanto que suponen la antítesis a ellos, *la negación de los anteriores*. Pero desde el ámbito doméstico, desde la periferia de la negación, las mujeres han desarrollado otros valores distintos a los asociados con los estereotipos masculinos: la atención al otro y a las cosas concretas, la capacidad de resolución de problemas prácticos, la tolerancia. Estos valores que no son sólo masculinos, constituyen en la actualidad elementos de transformación y de cambio social.

Diversos estudios –tanto biológicos como sociológicos- han demostrado que aunque hay diferencias naturales entre hombres y mujeres, éstas no son tan grandes, como para justificar la desigualdad social⁵. Por ello, carece de sentido hablar de diferencia sexual como base de comportamientos distintos, cuando en realidad toda la conducta humana ha sido construida socialmente y se ha transformado a lo largo de la historia. Por tanto, siempre hay un sistema de recompensas para algunos individuos y actividades, mientras se castiga y oculta a otros⁶.

BASES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LOS VALORES MILITARES COMO MASCULINOS

La aportación de Gayle Rubin de la perspectiva “sistema-sexo-género” presupone un tipo de distinción y relación entre lo biológico y lo cultural que asume que lo biológico posee una cierta fijeza y lo cultural un alto grado de variabilidad. El sistema de sexo-género es un sistema simbólico que pone en relación el sexo con determinados contenidos culturales según los valores y las jerarquías sociales⁷

⁵ Eleanor Maccoby, Carol N. Jacklin, *The Psychology of sex Difference*, University Press, Stannford, 1982.

⁶ Carole Vance. (Com.), *Placer y peligro, Explorando la sexualidad femenina*, Revolución, Madrid, 1989.

⁷ Asunción Oliva, “Debates sobre el género” en Celia Amorós y Ana de Miguel (Eds.), *Teoría Feminista de la Ilustración a la globalización*, libro 3, Minerva, Madrid, 2005, pp. 15-60.

Algunas autoras⁸ piensan que las bases biológicas de las diferencias entre mujeres y hombres sirven como fundamento sobre el que las sociedades imponen sus diversos significados culturales.

Una de las ideas con más calado cultural en nuestra sociedad ha sido la de que los hombres han sido más agresivos que las mujeres porque la evolución de la especie así lo ha determinado. Así, según distintos autores, entre los que se encontraría el mismo Darwin, los hombres practicaron las cacerías, proporcionaron la carne a la dieta y desarrollaron la agresividad, la energía, la inteligencia, mientras que las mujeres recibían los alimentos cazados por los hombres, desarrollaban la pasividad, la dependencia, el sentimiento maternal.

Carolina Martínez⁹ lleva a cabo una lectura femenina del pensamiento evolutivo y cuestiona alguno de los supuestos que han configurado los rasgos masculinos que se identificaron durante mucho tiempo con los valores propios de la institución militar, diseñada como la esencia de la masculinidad.

Según esta autora, Darwin consideraba que el hombre es más potente que la mujer en cuerpo y espíritu, porque partía de un prejuicio basado en las distintas funciones que cumplían los dos sexos de la especie humana: por naturaleza los machos protegían a las mujeres y a sus crías y debían luchar por la supervivencia en actividades peligrosas.

Esta obligación de cuidado y abastecimiento sería el motor que llevó a los hombres a desarrollar el coraje, la agresividad y la energía. Las hembras, por el contrario, se dedicaban a la procreación y a la crianza, apenas luchaban y no tenían que enfrentarse a grandes riesgos; por ello, Darwin argumentaba que el valor de una mujer radicaba en sus órganos reproductores, pensamiento que sin duda ha tenido una influencia relevante en la definición de los roles femeninos a lo largo del siglo XIX y XX, y junto con las disciplinas científicas

⁸ Linda F. Nicholson, *Gender and History. The limits of Social Theory in the Age of de Family*, Columbia University Press, Nueva York, 1986, pp. 17-66.

⁹ Carolina Martínez, *La presencia femenina en el pensamiento biológico*, Minerva Ediciones, Madrid, 2006, p. 296.

nacidas a finales del siglo XIX intentaron demostrar la inferioridad del sexo femenino por “razones naturales”.

Carolina Martínez subraya el sesgo androcéntrico de las teorías evolucionistas y aporta nuevas dimensiones que cuestionan la selección sexual basada en la competencia de los machos por las hembras, y sostiene que la teoría de Darwin ha prestado escasa atención a la evolución de los rasgos de las hembras y que éstas han jugado un papel clave en el proceso de evolución, no sólo en la dieta, sino también en las actividades de subsistencia y en la vida social. Esta autora recoge el testimonio de tres mujeres opuestas a la corriente imperante de la época, como son: Antoinette Brown Blackwell quien ya en 1875¹⁰ afirmaba que Darwin había dado una desproporcionada preeminencia al hombre en su teoría de la evolución; Emilia Pardo Bazán, quien en 1877 subrayaba lo nefasto que resultaba a las mujeres la ley del más fuerte, y el de Eliza Burt Gamble¹¹, quien en 1893, defendía directamente la superioridad evolutiva de las hembras.

En 1975 la antropóloga Sally Linton Slocum¹² pone en duda que las actividades de la caza masculina hubiesen sido el medio principal de subsistencia de los homínidos y enfatiza la actividad recolectora femenina.

Cada vez son más numerosos los testimonios de investigadores que defienden que machos y hembras han tenido influencias semejantes en la configuración de la humanidad moderna. Si bien, los estudios sobre las diferencias de género han resaltado, de una parte, la relación de los hombres con la fuerza y la violencia, y por

¹⁰ Antoinette Brown Blackwell escribió numerosos libros de ciencia y filosofía. Entre otros, *Los sexos a través de la naturaleza*, en C. Martínez, *ibidem*, p. 304.

¹¹ Eliza Burt Gamble escribió un libro titulado *La evolución de la mujer: una investigación en el dogma de su inferioridad ante el hombre*, en C. Martínez, *ibid.*, p. 308

¹² Sally Linton Slocum ha contribuido a sacar a la luz el papel de la mujer en la evolución humana. Publicó *La mujer recolectora: el sesgo masculino de la Antropología*, en Martínez Pulido, C., 2006, p. 312.

otra, que en muy pocos casos las mujeres tienen más fuerza que los hombres.

Pierre Bourdieu subraya la construcción social de las relaciones de género a partir del principio de la primacía de la masculinidad. La base de esta estructuración ha sido planteada a partir de la división del trabajo en función del sexo y de la separación de las esferas pública y privada. Estas dos condiciones se dan de forma muy acusada en la institución militar.

En efecto, a lo largo de la historia el exponente máximo de la virilidad lo ha constituido la fuerza armada, exaltada por los Cantares de Gesta cuyos valores se transmiten transformados a través de la época trovadoresca en la Baja Edad Media¹³ hasta la misma Modernidad. Pero, además, el ejército constituye la expresión del espacio público pues como institución constituye uno de los instrumentos básicos de la fuerza legítima del Estado. Todo ello explicaría la ausencia de la cultura femenina en la definición de los valores militares.

A partir de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas se produce un hecho sin precedentes en la historia y su estudio convierte al ejército en un observatorio privilegiado sobre los cambios de valores en las relaciones sociales de género.

La igualdad como valor heredado de la Modernidad constituye el marco de referencia de los cambios de roles de género. Este valor fue trasladado desde la moral a la política¹⁴. La cuestión es si en las Fuerzas Armadas el debate entre diferencia/desigualdad entre hombres y mujeres se resuelve en términos de equidad. Las mujeres al entrar en un espacio definido como absolutamente masculino tienen que enfrentarse a un problema de identidad y a procesos de aculturación¹⁵. Desde una dimensión subjetiva de la igualdad podríamos decir que nadie quiere ser "otro", en todo caso,

¹³ Johan Huizinga, *El otoño de la Edad Media*, Alianza, Madrid, 1978.

¹⁴ Amelia Valcárcel, *El concepto de igualdad*, Pablo Iglesias, Madrid, 1994.

¹⁵ Abandono de valores de una cultura propia (la femenina) por otros diferentes (de la cultura masculina).

“ocupar el lugar del otro”, en este caso las mujeres aspirarían a ser “como hombres” sin dejar de ser mujeres. Pero también la incorporación de las mujeres interpela a los hombres porque dejan de tener un espacio exclusivo y la institución empieza a convertirse en algo híbrido.

Al indagar sobre los valores imperantes en la institución militar nos preguntamos ¿qué valores permanecen y qué valores cambian coincidiendo con la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas? Las mujeres si han de competir en el mundo masculino del ejército ya no serán débiles o pasivas, o menos inteligentes, sino que asumirán los valores pertenecientes hasta ahora al mundo masculino militar y ello se ha de traducir en cambios para las siguientes generaciones. Al mismo tiempo, las mujeres incorporan otros valores femeninos generados durante un largo periodo histórico que influirán en la institución militar, de hecho, una de las características de los ejércitos postmodernos es la incorporación de las mujeres.

Las siguientes páginas constituyen un análisis empírico sobre los valores imperantes en las relaciones de género y sus cambios a partir de una serie de encuestas incluidas en el proyecto de investigación titulado *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: efectos organizativos y percepción social*¹⁶:

1. La opinión pública ante la incorporación de la mujer en las FF.AA, 2005.
2. Encuesta a Tropa y Marinería de los tres ejércitos (Integración de la Mujer en las FFAA, 2007).
3. Entrevistas en profundidad a mujeres y hombres de los tres ejércitos, 2007.

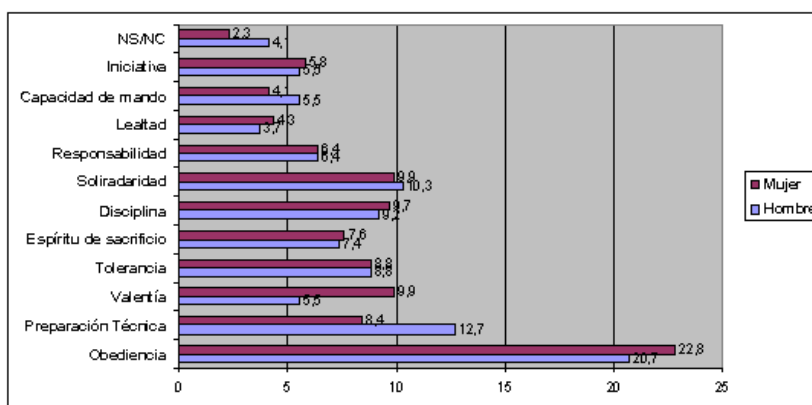
¹⁶ Financiado por el Instituto de la Mujer en marco de la Acción Estratégica para el Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Plan Nacional I+D+I), con una duración de tres años (2005-2007). El equipo de investigación ha estado compuesto por José Antonio Olmeda (Investigador Principal), Consuelo del Val, Lola Frutos, Yolanda Agudo, María Gómez y Antonio Viedma (Investigadores).

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS A PARTIR DE LA ENCUESTA SOBRE LA OPINIÓN PÚBLICA ANTE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS, 2005

Valores que identifican mejor a las mujeres militares

Los tres valores que la sociedad española atribuye a las mujeres militares son –por este orden-, *la obediencia* (21,3%), *la preparación técnica* (10,5%) y *la solidaridad* (10,1%). No obstante estas proporciones varían según el sexo de los encuestados (gráfico 1). Las mujeres entrevistadas subrayan más la obediencia que los hombres (aunque la diferencia es sólo de dos puntos) y éstos señalan más la preparación técnica que las mujeres (cinco puntos porcentuales). En cambio la solidaridad es valorada de forma parecida por los dos sexos. Es curioso que las mujeres señalen en una proporción un poco mayor que los hombres un valor tradicionalmente masculino como es ‘la valentía’. Probablemente supone el reconocimiento de entrar en un espacio tan masculino.

Gráfico 1. Valores que identifican a las mujeres militares según la opinión pública por sexo



Fuente: La opinión pública ante la incorporación de la mujer en las FF.AA, 2005.

Consideración social de las mujeres que trabajan en las Fuerzas Armadas

La imagen que la sociedad tiene sobre la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas es bastante 'normal', entendiendo como tal que el fenómeno es aceptado ampliamente por el resto de la sociedad, como vemos en la siguiente tabla.

Tres de cada cuatro personas de ambos sexos considera a la mujer militar como 'patriota'; un tercio considera que es una 'heroína', siendo las mujeres en una proporción mayor que los hombres quienes opinan así (más de siete puntos porcentuales). La idea de 'normalidad' sobre las mujeres que trabajan en el ejército queda bien reflejada en la encuesta de opinión pública, ya que nueve de cada diez personas así lo piensan, porcentaje que se repite al considerarlas, simplemente como 'militares'.

La consideración de las mujeres incorporadas al ejército como 'feministas', está representado por un 20% de encuestados, y sobre todo por las mujeres (ocho puntos porcentuales más que los hombres). La explicación de ello radica en que la entrada de las mujeres en el ejército supone una inmersión en un espacio sumamente masculino y por tanto un cambio de roles.

No existe una imagen social negativa de las mujeres que trabajan en las Fuerzas Armadas, pues más del 90% de la opinión pública de ambos sexos no está de acuerdo con denominarlas 'mandonas', 'marimachos', o 'insensatas'. No obstante hay casi un 20% de entrevistados que las consideran 'mandonas'.

Tabla 1. Imagen social de las mujeres que trabajan en las Fuerzas Armadas según sexo

ES UNA PATRIOTA				ES UNA MANDONA			
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
SI	75,3	74,8	75,0	SI	19,4	17,9	18,6
NO	24,7	25,2	25,0	NO	80,6	82,1	81,4
TOTAL %	100	100	100	TOTAL %	100	100	100
(N)	(485)	(515)	(1000)	N	(485)	(514)	(999)
ES UNA HEROÍNA				ES UN MARIMACHO			
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
SI	26,3	34,0	30,3	SI	5,8	5,4	5,6
NO	73,7	66,0	69,7	NO	94,2	94,6	94,4
TOTAL %	100	100	100	TOTAL %	100	100	100
(N)	(486)	(514)	(1000)	(N)	(486)	(514)	1000)
ES UNA MUJER NORMAL				ES UNA INSENSATA			
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
SI	95,3	97,5	96,4	SI	8,2	4,9	6,5
NO	4,7	2,5	3,6	NO	91,8	95,1	93,5
TOTAL %	100	100	100	TOTAL %	100	100	100
(N)	(486)	(514)	1000)	(N)	(486)	(514)	(1000)
ES UN MILITAR				ES UNA MUJER CON COMPLEJOS			
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
SI	95,5	94,4	94,9	SI	6,0	3,1	4,5
NO	4,5	5,6	5,1	NO	94,0	96,9	95,5
TOTAL %	100	100	100	TOTAL %	100	100	100
(N)	485)	515)	1000)	(N)	(485)	(515)	(1000)
ES UNA FEMINISTA				ES UNA MUJER A LA QUE LE GUSTA EL ORDEN Y LA DISCIPLINA			
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
SI	15,6	23,7	19,8	SI	91,4	94,2	92,8
NO	84,4	76,3	80,2	NO	8,6	5,8	7,2
TOTAL %	100	100	100	TOTAL %	100	100	100
(N)	(486)	(514)	(1000)	(N)	(486)	(514)	(1000)

Fuente: La opinión pública ante la incorporación de la mujer en las FF.AA, 2005

Percepción social sobre integración de las mujeres en el seno de las Fuerzas Armadas según la ideología y el sexo de los encuestados

La institución militar ha sido siempre un espacio cerrado a las mujeres, construido únicamente por hombres, como ha ocurrido con otras instituciones. La posibilidad legal en España de que las mujeres puedan formar parte del ejército, a partir de 1988, rompe con esa larga tradición histórica y abre la posibilidad de que lo femenino forme parte de la institución. En la encuesta dirigida a la opinión pública se les ha pedido que expresen su grado de acuerdo con la idea tradicional de que el Ejército constituye 'un espacio mayoritariamente masculino en el que las mujeres están aisladas' (tabla 2). Las respuestas son diferentes según el sexo y la ideología de los encuestados. Los hombres de izquierdas consideran que el ejército es un espacio masculino en una proporción mayor que las mujeres de la misma ideología (58,7% frente a un 48%).

Tabla 2. Opinión Pública sobre la integración de las mujeres en las FF.AA según sexo e ideología.
Acuerdo en % con las siguientes frases

	HOMBRES			MUJERES		
	Izquierda	Centro	Derecha	Izquierda	Centro	Derecha
1. ¿Es el ejército un ámbito masculino donde las mujeres están aisladas?	58,7	45,4	51,7	47,9	58,6	50,0
2. El ejército no discrimina a las mujeres la sociedad sí	39,7	44,8	55,2	32,0	41,2	43,0
3. Las mujeres militares en general no desean tener cargos de responsabilidad	15,0	13,3	24,1	6,4	15,1	20,5

4. Los hombres militares en general no desean tener cargos de responsabilidad	19,1	24,9	26,3	14,9	18,7	24,8
5. Las posiciones de poder en las FF.AA son accesibles por igual a hombres como a mujeres	55,0	59,7	68,9	42,5	45,7	62,0
6. El acceso de las mujeres a puestos de representación en los organismos de la Defensa es cuestión de tiempo	92,5	90,4	97,9	87,3	89,0	94,7
7. Llegar a posiciones altas en el mundo militar es cuestión de esfuerzo	76,0	86,3	79,3	88,3	81,9	87,0
8. En las juntas de evaluación para promoción y ascenso debería darse la paridad entre sexos	90,8	93,4	87,9	84,7	91,4	91,4

Fuente: La opinión pública ante la incorporación de la mujer en las FF.AA, 2005

Las diferencias de opinión por sexo de quienes se declaran de derecha son mínimas ya que cinco de cada diez personas de ambos sexos expresan estar de acuerdo con que el espacio militar es eminentemente masculino.

Cuatro de cada diez hombres de izquierda están de acuerdo - frente a algo más de cinco de cada diez de derechas-, con la idea de que 'el ejército no discrimina a las mujeres a diferencia de la sociedad que sí lo hace'. Probablemente esta mentalidad esté influida por la

idea de orden asociada con el ejército, por lo que la institución castrense estaría más obligada a cumplir todas las leyes relacionadas con la igualdad de sexos.

Con pequeñas diferencias hombres y mujeres rechazan la idea de que 'las mujeres militares no desean asumir puestos de responsabilidad'. Teniendo en cuenta la ideología de los entrevistados, se da una correlación significativa entre las respuestas de hombres y de mujeres: el porcentaje de acuerdo con la idea tradicional de fobia de las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad es mayor entre los hombres de ideología de derecha y centro (24%) que entre las mujeres de la misma ideología 20%. Y referida la frase a los hombres, las mujeres de izquierda expresan su acuerdo con ella en una proporción menor que los hombres de su misma ideología -14,9% y 19,1% respectivamente.

En cuanto a la 'igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de poder', los hombres creen más que las mujeres en ella sea cual sea su ideología, aunque las personas de derechas están más representadas.

Uno de los argumentos actuales que se esgrimen para justificar la asimetría de poder entre hombres y mujeres es que todavía ha pasado poco tiempo (sólo veinte años) desde que las mujeres se han incorporado al ejército y siguiendo la lógica meritocrática imperante en nuestras sociedades, la desigualdad entre sexos se iría borrando con el paso del tiempo. Sin embargo, en otros sectores de actividad de tradición masculina como era la universidad, al feminizarse el alumnado no se ha producido la feminización del profesorado sobre todo en las categorías elevadas, sino que más bien persisten mecanismos de exclusión a la hora del acceso a determinados puestos de trabajo¹⁷.

¹⁷ Lola Frutos, Concepción Martín, "Estudio del acceso a las ayudantías de E.U. y de Facultad en la Universidad de Murcia" en R. Garcés VI *Conferencia de Sociología de la Educación*, ICE, Universidad de Zaragoza, serie Informes, 1998, p. 394.

En este sentido, el Ejército en la medida en que tiene establecido de forma objetiva y protocolarizada la movilidad a los escalafones superiores podría ser considerada como una institución muy igualitaria que contribuiría al cambio de los roles sociales de género.

En la encuesta dirigida a la opinión pública, los entrevistados de ambos sexos mayoritariamente -un 89,5%-, están de acuerdo en que es cuestión de tiempo. Esta idea -que en el caso de los varones está un poco más arraigada que en el de las mujeres-, vendría a significar que la opinión pública cree que no existen mecanismos de exclusión para las mujeres a la hora de llegar a ocupar puestos de representación en los organismos de la Defensa. Al considerar la ideología y el sexo de los entrevistados resulta que los hombres de izquierda están más representados que las mujeres de la misma ideología en la creencia de que es sólo cuestión de tiempo el que las mujeres lograrán acceder a los puestos de representación de la Defensa (92,5% frente a 87,3%, respectivamente). Mientras que en la ideología de derecha son las mujeres las que confían en una proporción superior a la de los hombres en que la equidad de género es cuestión de tiempo (95% frente a 87,9%).

La lógica meritocrática expresada en la frase 'el esfuerzo como medio para llegar a las posiciones más altas en igualdad de condiciones', tiene un gran calado social y también se plasma cuando se refiere a la institución militar, sea cual sea la ideología de los entrevistados y el sexo. En efecto, las personas de izquierda y las de derecha coinciden bastante en las respuestas, si cabe el pensamiento conservador está un poco más representado, pero las diferencias son muy pequeñas.

Una de las conclusiones a la que han llegado estudios previos sobre la promoción de las mujeres en las instituciones públicas es que normalmente los tribunales o juntas de evaluación están constituidas sólo por hombres y ante dos *currícula* semejantes de mujer y hombre, la experiencia muestra que suele saldarse con la preferencia del varón sobre la mujer.

El ejército constituye una institución especial porque los requisitos para la promoción están muy objetivados. Pero sin duda se pueden presentar dilemas a la hora de la elección de una candidata o de un candidato, ya que los códigos de género actúan también en la institución militar.

Más de nueve personas de cada diez están de acuerdo en que 'las juntas de evaluación para la promoción y el ascenso profesional deberían estar compuestas de forma paritaria'. Y esta opinión es asumida por los encuestados de ambos sexos. La ideología no introduce diferencias salvo en los hombres identificados con la derecha que están menos representados en el acuerdo que las mujeres. Así, aunque también ellos son mayoría con relación al acuerdo (87,9%), las mujeres de la misma ideología lo están mucho más (91,4%). En la izquierda el grupo que concentra más acuerdos es el de las mujeres con un 94,7%.

Opinión pública acerca de las condiciones de vida y laborales de las mujeres en las FF.AA respecto a los hombres

En la tabla 3 se recogen los siguientes apartados:

- Sobre los salarios:

Las diferencias por sexo son significativas: los hombres encuestados tienen la idea mucho más acentuada que las mujeres de que las militares ganan menos que los militares. En efecto, un 58,6% de hombres considera que las mujeres perciben en la actualidad un salario menor que el de los varones, mientras que la proporción de mujeres que opina lo mismo es de un 38,8% (casi veinte puntos porcentuales de diferencia). Llama la atención la brecha tan grande entre las opiniones de hombres y mujeres y las explicaciones pueden ser varias, pero una de ellas puede estar relacionada con la pervivencia del estereotipo de género que devalúa el trabajo de las mujeres especialmente desde la perspectiva masculina, si bien se ajusta a la realidad que conocemos por las estadísticas de salarios.

Tabla 3. Opinión Pública sobre la integración de las mujeres en las FF.AA según sexo e Ideología

	HOMBRES			MUJERES		
	Mayor/ Mejor	Igual	Menor/ Peor	Mayor/ Mejor	Igual	Menor/ Peor
1. Salarios de las mujeres en relación al de los hombres	0,6	25,2	58,6	1,6	41,9	38,8
2. Nivel educativo de las mujeres en relación al de los hombres	28,6	63,8	5,3	19,6	19,6	9,3
3. Condiciones de trabajo de las mujeres en relación a las de los hombres (mejor, igual o peor)	7,2	27,0	58,8	5,3	41,4	46,3
4. La asignación de tareas a las mujeres es mejor, igual o peor que la de los hombres	11,9	23,9	55,6	7,9	34,7	47,5
5. La promoción de las mujeres en relación a la de los hombres	6,0	37,4	50,6	4,9	46,8	40,4
6. La autoridad en posiciones de mando de las mujeres en relación a los hombres (mejor, igual o peor)	28,8	57,0	11,1	40,9	51,1	6,4
7. Condiciones de vida de las mujeres militares en relación a los hombres	9,7	59,1	24,9	6,2	50,6	34,0

Fuente: La opinión pública ante la incorporación de la mujer en las FF.AA, 2005.

La consideración de equidad salarial para las mujeres militares está más introducida en las mujeres (41,9%) que en los hombres (25,2%).

- Sobre el nivel educativo de las mujeres incorporadas al ejército:

La realidad conocida por los datos secundarios existentes muestra el gran avance de las mujeres en el acceso a la educación, sobre todo en los niveles educativos medios y superiores y el incremento del capital humano femenino en la población ocupada.

En la encuesta de opinión pública llama la atención que más de un 9% de mujeres considera que las mujeres militares tienen menos nivel educativo que los hombres. Probablemente estas respuestas se derivan de una interiorización del papel tradicional relegado que las mujeres tenían en la sociedad. Los hombres están más representados que las mujeres en la idea de que las mujeres militares tienen igual nivel educativo que los hombres (63,8% frente a un 19,6%).

- Condiciones de trabajo de las mujeres militares:

La opinión pública de ambos sexos considera que las condiciones de trabajo de las mujeres militares son peores que la de los varones. Las mujeres están más representadas que los hombres en el acuerdo sobre unas condiciones de trabajo en igualdad con el hombre. -41% frente a 2,7%, respectivamente-

- Asignación de las tareas a las mujeres en las FF.AA:

Las diferencias por sexo son significativas: los hombres consideran que la asignación de tareas es peor para las mujeres en una proporción mayor que las mujeres (55,6% de frente a un 47,5% de mujeres) y están menos representados que ellas en la opinión de que sean tratadas de forma equitativa (24% frente a un casi 35% de mujeres). También los hombres creen en una proporción mayor a las mujeres que ellas son tratadas mejor (12% frente a un 8%, respectivamente).

- Perspectivas de promoción para las mujeres en el ejército:

Las mujeres son más optimistas que los hombres: cinco de cada diez varones por cuatro de cada diez mujeres opinan que las mujeres militares tienen peores perspectivas de movilidad ascendente en su profesión. Por el contrario, una proporción mayor de mujeres cree que las perspectivas de promoción son equivalentes (46,8% mujeres frente a un 37,4% de los hombres).

- Ejercicio de autoridad de las mujeres en el ejército:

Son muchos los estudios que han concluido que cuando una mujer llega a alcanzar un puesto relevante a menudo es juzgada con un criterio estereotipado que atribuye el poder y el ejercicio de la autoridad a una característica netamente masculina¹⁸.

Amelia Valcárcel señala que las mujeres detentan el poder sin la completa 'investidura', es decir, de forma vacilante, como si fuera preciso que alguien tuviera que ratificar una decisión tomada por una mujer o como si quedara simplemente en los márgenes de lo opinable y no tuviera que convertirse en una decisión: *"para que sea verdadera la palabra de poder expresada por una mujer, debe ser repetida por un varón, aquel que la precede en la escala jerárquica o lo que es más notable, el que está a su lado exactamente en el mismo estatuto jerárquico"*. Según la autora la causa de todo ello estaría en que las mujeres como colectivo no tienen todavía hoy detentación del poder en el nivel simbólico pertinente. De esta forma el poder de cualquier mujer está coartado por la determinación genérica sobre todo el sexo femenino. El poder denota masculinidad pero el poder femenino no connota de la misma manera. A pesar de ello, los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad de avance hacia la equidad entre los dos sexos, sin duda tiene que tener un reflejo en todos los lugares donde las mujeres se incorporen, incluido el ejército.

Según la encuesta de opinión pública, más de la mitad de los entrevistados de ambos sexos consideran que el ejercicio de la autoridad por parte de las mujeres militares que alcanzan puestos de mando es igual que si se tratara de un varón. Y más de un tercio cree

¹⁸ Amelia Valcárcel, *La política de las mujeres*, Cátedra, Madrid, 1997, pp. 116-117.

que el ejercicio de la autoridad por parte de las mujeres que tienen responsabilidades lo llevan a cabo mejor que los hombres. Sólo un casi 9% cree que la mujer ejerce el mando peor que el hombre. Las mujeres entrevistadas están más representadas en la opinión de que desarrollan mejor que los hombres esta función de mando (41% frente a un 29% de varones), sin embargo los hombres creen un poco más que las mujeres que la desarrollan igual (57% frente a 51%). Estos datos nos dan una imagen bastante distinta de los roles tradicionales, aunque persistan creencias y estereotipos acerca de cómo ejercen la autoridad las mujeres.

- Condiciones de vida de las mujeres:

La mayoría de los entrevistados de ambos sexos –un 55%–, opina que la situación actual es igual para los dos sexos. Las mujeres subrayan más que los hombres que la situación de las mujeres militares es peor a la de los varones: 34% de ellas así lo piensan por un 25% de ellos. Y por último, un 10% de hombres cree que ellas viven mejor, mientras que en el caso de las mujeres sólo lo piensa un 6,2%.

Motivos esgrimidos por la opinión pública de por qué la situación es más difícil o es igual para las mujeres militares en comparación con otros sectores de actividad

Tres son los motivos que se destacan:

SITUACIÓN MÁS DIFÍCIL	SITUACIÓN IGUALITARIA
<ul style="list-style-type: none"> • <i>El ejército es muy machista</i> (29,2% hombres y 30,5% mujeres). • <i>Es un mundo de hombres</i> (15,5% hombres y 17,7% mujeres). • <i>Es un trabajo de fuerza para el que las mujeres no están preparadas</i> (13,2% hombres y 15,7% mujeres). 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ahora hay más igualdad/ Se incorporan más mujeres</i> (34,1% hombres y 18,8% mujeres). • <i>Porque es un trabajo como otro cualquiera</i> (26,8% hombres y 24,6% mujeres). • <i>Ocurre como en otros sectores de trabajo</i> (14,6% hombres y 26,8% mujeres).

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS A PARTIR DE LA ENCUESTA A TROPA Y MARINERÍA DE LOS TRES EJÉRCITOS (INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN LAS FFAA, 2007)

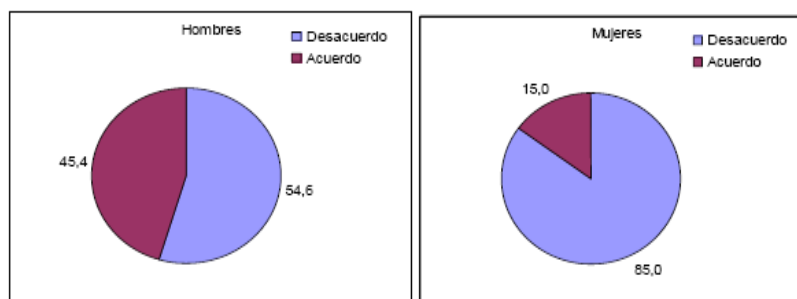
La encuesta a las Fuerzas Armadas ofrece información sobre el grado de asimetría existente entre hombres y mujeres en los siguientes aspectos:

Igualdad/desigualdad de trato en la instrucción o asesoramiento

La opinión en los tres ejércitos sobre si 'las mujeres han recibido más apoyo que los hombres en asesoramiento o instrucción en el seno de las fuerzas armadas' no es mayoritaria, aunque un tercio de los encuestados está de acuerdo con ella. Las diferencias entre mujeres y hombres son muy notorias (gráfico 2). En efecto, un 45,4% de los hombres, frente a sólo un 15% de mujeres, está de acuerdo con esa frase.

Gráfico 2

'Las mujeres han recibido más asesoramiento/instrucción/apoyo que los hombres'



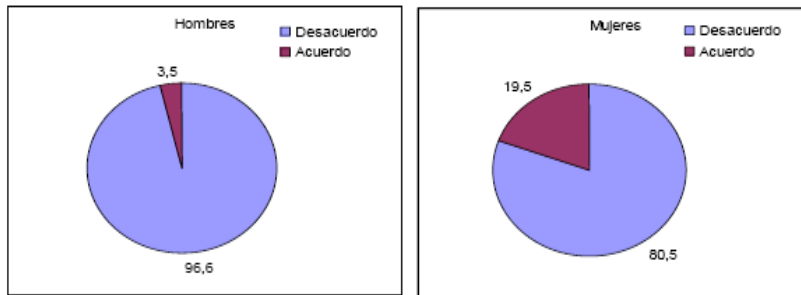
Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

Percepción por parte de los hombres y de las mujeres militares sobre si las mujeres realizan en el ejército el trabajo más duro

Casi todos los hombres (96,6%) están en total desacuerdo con esta idea, y las mujeres aunque también son mayoría en el

desacuerdo, están menos representadas que sus compañeros varones (80,5%).

Gráfico 3
‘A las mujeres se les ha dado el trabajo más duro’

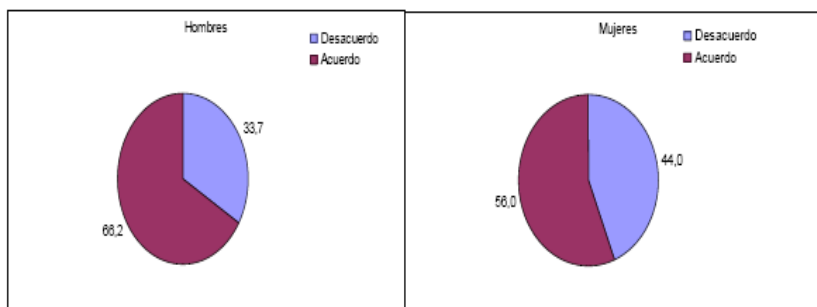


Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

Las mujeres ¿reciben más atención que el resto de los compañeros?

El hecho de que las mujeres sean minoría en las fuerzas armadas se refleja en la opinión de que se las singulariza, se les presta una mayor atención, ya que seis de cada diez encuestados está de acuerdo con ello, siendo los hombres los que están más representados en esta opinión (66,2% frente a un 56% de las mujeres).

Gráfico 4
‘En el ejército prestan más atención a las mujeres, se las singulariza’



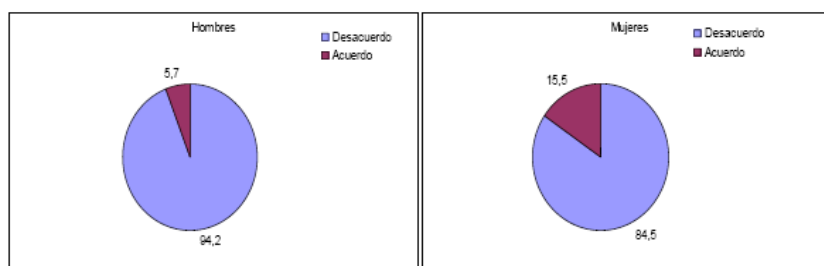
Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

¿Consiguen las mujeres militares peores destinos que los hombres?

La opinión mayoritaria en los tres ejércitos es que las mujeres no están peor tratadas que los hombres en lo referente a los destinos militares, siendo los hombres los que están más representados que las mujeres en esa idea, puesto que un 94,2% frente a un 84,5% están en desacuerdo con la afirmación de que los peores destinos son para las mujeres. No obstante, un 15,5% de mujeres militares consideran todo lo contrario, opinión que es sostenida por sólo un 5,7% de sus compañeros.

Gráfico 5

‘Las mujeres tienden a conseguir peores destinos que los hombres’



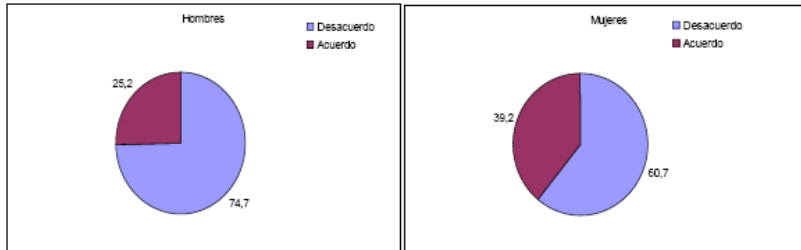
Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

Las mujeres militares ¿han sido molestadas o acosadas por el hecho de ser mujeres?

La percepción de discriminación por el hecho de ser mujeres es rechazada mayoritariamente por el 68% de los encuestados de ambos sexos y, los hombres, aún más que las mujeres, rechazan esta idea. No obstante, es significativo que más de un tercio considere que el hecho de ser mujer implique que sean molestadas o acosadas. Cuatro mujeres de cada diez, por dos hombres de cada diez responden afirmativamente o están de acuerdo con la idea del acoso.

Gráfico 6

‘Las mujeres han sido molestadas o acosadas por el hecho de ser mujeres’



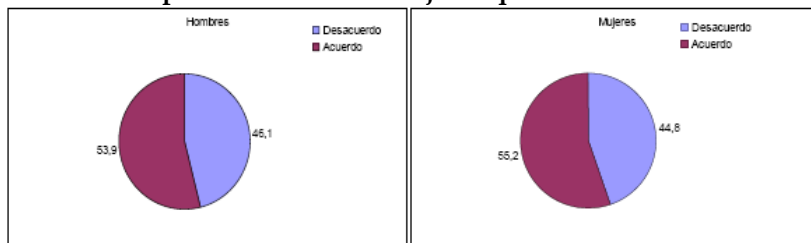
Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

¿Se espera menos de las mujeres que de los hombres?

La idea de que lo que hacen las mujeres está desvalorizado con relación a la actividad de los hombres en el seno de las Fuerzas Armadas se expresa claramente en el hecho de que más de la mitad de los encuestados -54,5%-, están de acuerdo con la frase, habiendo significativamente una coincidencia de los dos sexos.

Gráfico 7

‘Se espera menos de las mujeres que de los hombres’



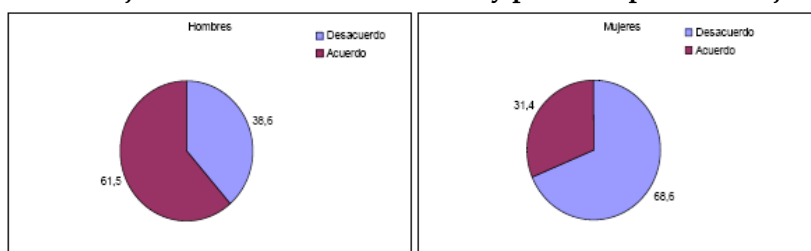
Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

¿Reciben las mujeres militares evaluaciones muy positivas?

La evaluación del trabajo desarrollado por las mujeres se considera ecuaníme por parte de la mitad de los encuestados, no obstante es reseñable y significativa la opinión de un porcentaje muy considerable (un 47%) que considera que ellas reciben evaluaciones muy positivas, opinión mucho más extendida entre los varones (61,5%) que entre las mujeres (31,4%).

Gráfico 8

‘Las mujeres reciben evaluaciones muy positivas por su trabajo’



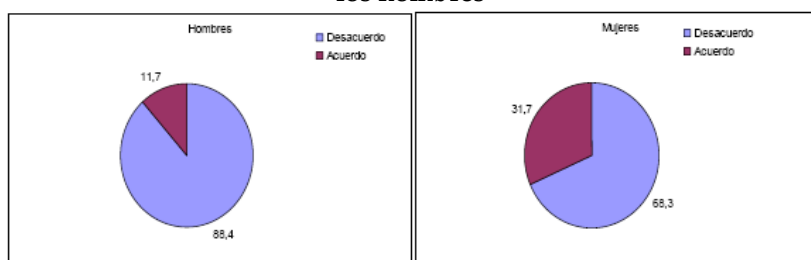
Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

¿Tienen las mujeres militares menos oportunidades de ser promocionadas que los hombres?

Todos los estudios sobre las carreras profesionales de las mujeres subrayan que ellas tienen menos oportunidades de ser promocionadas que sus compañeros varones. El ejército aparece como una institución bastante igualitaria en general, ya que casi ocho de cada diez está en desacuerdo con esta idea. Pero cuando contemplamos las opiniones de mujeres y de hombres observamos un sesgo muy marcado. Las mujeres que no están de acuerdo son un 88,4% frente a un 68,3% de hombres. Parece que la percepción de las mujeres sobre sus posibilidades de ascender es mucho más pesimista que la de sus compañeros. Por eso un tercio de ellas (31,7%) está de acuerdo con la frase, mientras que sus compañeros lo están sólo en un 11,7%.

Gráfico 9

‘Las mujeres tienen menos posibilidades de ser promocionadas que los hombres’



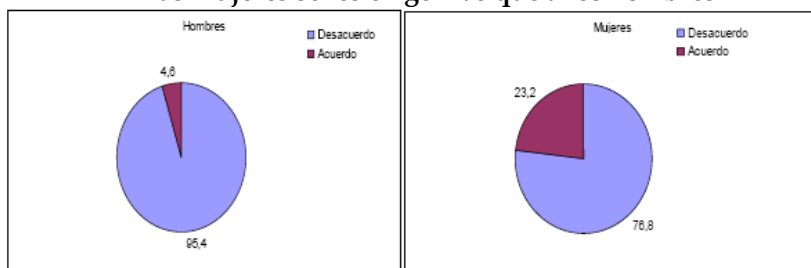
Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

¿Se les exige más a las mujeres que a los hombres en el ejército?

Es mayoritaria la opinión de que a las mujeres no se les exige más que a los hombres, no obstante hay significativas diferencias entre sexos. Prácticamente todos los hombres encuestados (95,4%) considera que a las mujeres no se les exigen más que a los hombres. Sin embargo, la proporción de mujeres que opina lo mismo es mucho menor (75,8%).

Gráfico 10

'A las mujeres se les exige más que a los hombres'



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

Análisis cualitativo de las Entrevistas en profundidad realizadas a mujeres y hombres de los tres ejércitos, 2007

Cuatro aspectos se destacan de las entrevistas realizadas:

Imagen de la mujer en un espacio masculino desde la óptica de los dos sexos

1. Consideración de las mujeres como 'militares' en oposición a la clásica visión de las mujeres como 'esposas de militares': "a mi me gusta mucho el aspecto masculino del ejército, pues por mi familia sólo conocía el femenino. Te confieso que a mí el círculo militar femenino, no me gusta casi nada, sinceramente. Es más, yo me relaciono bastante poco con las mujeres de los militares; tengo alguna amiga mujer de militar, pero las menos. Y sin embargo, en una reunión, yo casi siempre estoy con los hombres, porque este aspecto, el aspecto de los que están dentro, todo lo que conlleva el ambiente de quienes hacen el trabajo, a mi me encanta (Mujer, Oficial de la Armada).

2. *Agradecimiento a las mujeres pioneras: "el ejército ha tenido que cambiar bastante, porque era una profesión totalmente de hombres; se ha tenido que habilitar nuevos vestuarios..., las primeras mujeres que entraron, tuvieron que luchar muchísimo, la verdad que nos lo han dejado bastante bien a las que venimos detrás"* (Mujer, Soldado de La Armada).
3. *Impacto en los militares varones: "cuando me recibió el comandante me dijo como salud: 'Habiendo seis corbetas te has tenido que venir a la mía'... ¡Y yo me quedé perpleja!" "Al principio, piensan ¿esta será capaz?! Ésta se me va a romper a mitad de camino!, ¿Ésta aguantará las maniobras? ¿Ésta aguantará una mochila? Eran esas preguntas (...)"* (Mujer, Oficial de la Armada).
4. *Persistencia de valores tradicionales en las relaciones sociales de género: "las conversaciones... son muy masculinas todas; a veces escuchas cosas que no te apetece oír, lo que pasa es que, claro, tampoco puedes poner mala cara porque ellos dicen, ¿no queréis igualdad? Pues, entonces tú no les puedes decir, no me parece bien que digas eso..."* (Mujer, Suboficial de La Armada).

Sentimientos de las mujeres militares sobre las FF.AA

1. *Sentimiento de orgullo por pertenecer al ejército: "para mí, ser militar me hace sentir orgullo, orgullo de poder estar en un mundo que siempre ha sido de hombres, y poniéndome objetivos y poco a poco ir alcanzándolos"* (Mujer, Tropa del Ejército de Infantería).
2. *Espíritu de sacrificio: "el sacrificio forma parte de la profesión, a un funcionario de la calle no se le pide lo mismo, pero he visto que a muchos al entrar le preguntan sus compañeros: ¿a qué te pensabas que venías aquí? Esto no es estar en una oficina, sobre todo en las unidades operativas, como en los barcos, infantería..."* (Mujer, Oficial de la Armada).
3. *Asunción de nuevas tareas humanitarias asignadas a la profesión militar: "a mi me parece muy positivo la nueva imagen del ejército, por ejemplo, en prevención en casos de catástrofes, y protección y ayuda a las personas en estos casos, porque nosotros tenemos muchos medios y*

personal preparado con el que podamos ayudar” (Mujer, Oficial de la Armada).

4. Adquisición de formación para la vida civil: *“aquí puedo sacarme cualquier estudio que me lo pagan todo...” (Mujer, Soldado de Infantería de Marina).*

Impacto en el ejército por la incorporación de las mujeres

1. Consideración del fenómeno como factor de cambio social hacia la equidad: *“se ha ido normalizando todo y se ha visto como cosa habitual. De todos modos, yo creo que siempre habrá deferencias hacia las mujeres por la tendencia a proteger un poco al que ves, físicamente, la mujer, más débil; entonces intentas, no sé... protegerla. Pero yo creo que ahora hay mucho menos de esa actitud, ahora hay mucha más igualdad, entre comillas. Y luego, las mujeres también son muy..., muy ‘pundonorosas’, o sea, que ellas se esfuerzan una barbaridad. Vamos, yo he visto a chicas tirando las tachas, que son las cuerdas para amarrar los barcos a los muelles y tiran como el que más. Y la ves, y ¡la tía esforzándose,! no vayas a pensar que yo no sé que están dando el cayo!” (Hombre Oficial de la Armada).*

“Hay de todo. Hay gente que piensa que se ha ganado con la incorporación de la mujer, porque dicen que ven otros puntos de vista que no se daban cuenta, y hay gente que sigue siendo reticente. Yo reconozco que soy mujer y hay en algunos casos que me digo, “la verdad, si entras en el Ejército, tienes que estar en igualdad de condiciones con los hombres”, independientemente de que la mujer tenga una serie de especificaciones (si está embarazada, o tiene un niño, o algo así), porque creo que eso ya es como en cualquier otro trabajo. Pero si una chica joven entra en el ejército y quiere ser de infantería, o de la armada, o del aire, tiene que estar en igualdad de condiciones que el chico, y tiene que cumplir igual su trabajo, porque van a hacer el mismo trabajo, y por ese trabajo van a cobrar igual (Mujer, Oficial del Ejército de Tierra).

2. Pervivencia del estereotipo de género: *“si una mujer le dice que le duele algo a su jefe que es un hombre, no la trata igual que si fuera un chico, pero ello repercute en todo el colectivo femenino, porque te meten en el mismo saco. Cuando los hombres hablan de las mujeres siempre dicen:*

es que las tías no corren, es que no sirven para no se qué, no hacen no sé cuantos. En cambio, cuando ven a un tío, que tampoco cumple adecuadamente, lo que le dicen es "Pepito" es que no hace ni el globo ¿sabes? (Mujer suboficial de Tierra).

"Yo noto, por una parte, que los miembros varones mas antiguos de La Armada no pueden evitar tener un comportamiento especial con las mujeres, es que, el oficial de la armada siempre se ha portado como un caballero, y no puede evitar no ver en ti a una mujer. Sobre todo porque ellos no estuvieron en la escuela con mujeres, y les sale del alma. ¡Madre mía que se agacha a recogerme unos folios!, cosa que jamás debería de haber pasado ¿no?" (Mujer, oficial de La Armada).

3. Las mujeres han de demostrar el doble de esfuerzo que los varones: (...) Si eres mujer tienes que demostrar más. Por lo menos, que te esfuerzas más. A lo mejor un tío pues corre mucho, y ya sólo con correr bien le basta y no tiene que esforzarse más. Y tú no, tú tienes que hacer el doble. (Mujer, Tropa ejército de Tierra).

(...) "parece que las mujeres tienen un poco la necesidad de dar el do de pecho para que no vayan a pensar que no... Ellas, igual que los demás, y trabajan igual, y valen lo mismo ¡O más!" (Hombre Oficial de la Armada).

Cambio de valores: las mujeres aprenden de la competitividad masculina

"el ejército a mi me ha enseñado muchas cosas, vamos, me ha ayudado mucho en mi vida, en el sentido de que siempre puedes un poco mas de lo que a ti te parece, siempre, y eso lo aprendí allí, y lo sigo aprendiendo cada día en mi profesión, y la verdad, es que es muy útil para tu vida personal" (Mujer, Teniente de La Armada).

A MODO DE CONCLUSIÓN

De todo lo expuesto, se observa que el Ejército se encuentra atravesado por valores de diferente signo: por un lado, se da todavía la supervivencia de los roles tradicionales de género y, por otro, surgen nuevos valores emergentes de igualdad entre los dos sexos que sin duda suponen procesos de aculturación para mujeres y hombres y la adquisición de nuevos valores igualitarios, si bien no todos asumen estos nuevos valores con la misma intensidad. Los datos derivados del estudio sin duda reflejan que en la institución militar se está produciendo un gran proceso de cambio.

BIBLIOGRAFÍA

- Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Anagrama, Madrid, 2000.
- Frutos, Lola, *El empleo visible de las mujeres en la Región de Murcia (un análisis sociológico)*, Consejo Económico y Social, Murcia, 1997.
- Frutos, Lola y Martín, Concha, "Estudio del acceso a las ayudantías de E.U y de Facultad en la Universidad de Murcia" en *VI conferencia de Sociología de la Educación*, Zaragoza, ICE, Universidad de Zaragoza, Serie Informes, 1998.
- Garzón, Adela y Garcés, Jorge, "Hacia una conceptualización del valor" en Mayor, Juan y Pinillos, José Luis (eds.): *Tratado de Psicología General*, vol.7, Alhambra, Madrid, 1989.
- Huizinga, Johan, *El otoño de la edad media*, Alianza editorial, Madrid, 1978.
- Lloyd, Barbara y Archer, John, *Sex and gender*, Penguin, Harmondsworth, 1982.
- Maccoby, Eleanor y Jacklin, Carol, *The Psychology of sex Difference*, University Press, Stanford 1974.
- Martínez, Carolina, *La presencia femenina en el pensamiento biológico*, Minerva Ediciones, Madrid, 2006.
- Nicholson, Linda, *Gender and History. The limits of Social Theory in the Age of de Family*, Columbia University Press Nueva York, 1986.

- Oliva, Asunción, "Debates sobre el género" en Amorós, Celia y de Miguel, Ana (Eds.), *Teoría Feminista de la Ilustración a la globalización*, libro 3, Minerva Ediciones, Madrid, 2005.
- Saltzman, Janet, *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Cátedra, Valencia, 1989.
- Valcárcel, Amelia, *El concepto de igualdad*, Pablo Iglesias, Madrid, 1994.
- Valcárcel, Amelia, *La política de las mujeres*, Cátedra, Madrid, 1997.
- Vance, Carole (Comp.), *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina*, Revolución, Madrid, 1989.

La mujer militar y la familia

María Gómez Escarda

Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado

INTRODUCCIÓN

Las Fuerzas Armadas españolas han sido objeto de importantes transformaciones en las últimas décadas. El fin del servicio militar obligatorio y la incorporación de la mujer han supuesto dos hitos fundamentales en lo que respecta al perfil del militar y a las políticas desarrolladas por el Ministerio de Defensa y por cada uno de los Ejércitos.

La flexibilización derivada de la crisis económica de mediados de los años 90 tuvo enormes repercusiones en las condiciones laborales y económicas de la sociedad española, produciéndose una importante pérdida de seguridad en el empleo y un empeoramiento de las condiciones de trabajo. Sin embargo, gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se han creado nuevos puestos de trabajo, que han sido ocupados en su mayoría por mujeres, principalmente en la rama industrial, en servicios a la producción, servicios sociales y personales o servicios de distribución. Las Fuerzas Armadas suponen un nuevo yacimiento de empleo, una nueva salida profesional, asegurando a las mujeres estabilidad y condiciones y posibilidades de promoción en condiciones de igualdad

con sus compañeros varones, ventajas que no se da para las mujeres en una gran parte de los trabajos actuales¹.

Algunas investigaciones afirman que existe una excesiva masculinidad en el Ejército y, además, que las dificultades para que se de una verdadera integración de la mujer tienen mucho que ver con el doble trabajo en el cuartel y en el hogar². Añaden también que, a pesar de los estereotipos negativos que se tienen sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, la presencia femenina puede disminuir estas opiniones negativas.

Los cambios se han producido tanto en cuestiones de infraestructura como en la manera de pensar de los mandos, aunque hay que apuntar que en la actualidad se sigue manteniendo cierta actitud paternalista; el vestuario ha tenido que ser modificado y han surgido también conflictos por el tema de los destinos, ya que, parece que las mujeres son enviadas en un porcentaje muy alto a destinos de tipo administrativo o burocrático, con el consiguiente perjuicio para sus compañeros varones.

La entrada de la mujer en los cuarteles ha provocado enormes repercusiones en la Institución militar también en lo que respecta a las relaciones interpersonales. Hasta hace veinte años, la presencia de la mujer en los establecimientos militares -exceptuando al personal sanitario- se reducía a las esposas de los propios militares. Si bien en otros países la esposa del militar ha estado plenamente implicada en la carrera de su marido, en España esta influencia no ha sido tan evidente o, por lo menos, no ha estado tan plenamente institucionalizada. En nuestro país su presencia se hace evidente sobre todo cuando han de reivindicar públicamente alguna cuestión salarial o laboral, convirtiéndose en portavoces de sus maridos o parejas que no pueden ejercer este derecho.

¹ María Gómez y Yolanda Agudo, "La percepción de la presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas", IX Congreso español de Sociología, Grupo de Trabajo 12: Sociología del Género, Federación Española de Sociología, Barcelona, 2007 (actas en formato electrónico)

² Leora Rosen, Kathryn Knudson y Peggy Fancher, "Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units", *Armed Forces & Society*, Vol. 29, Nº 3, 2003.

En opinión de Mady Weschler³ la familia y la profesión militar dependen para su supervivencia del compromiso de sus miembros, que en el caso de los militares asumen dos lealtades, la lealtad al ejército y la lealtad a la familia; tanto la Familia como el Ejército absorben y demandan gran cantidad de tiempo y energías, y es por esta razón por la que Lewis Coser las ha denominado *Greedy Institutions*, o *Instituciones absorbentes*.

A día de hoy un porcentaje importante de militares están casados o viven en pareja, de hecho la profesionalización de las Fuerzas Armadas ha podido ejercer también una influencia importante en el cambio del perfil sociodemográfico de los militares en general, ya que, aquellos que forman parte de la tropa o marinería permanente presentan edades más elevadas que los soldados de reemplazo, por lo que las probabilidades de que mantengan una relación de pareja estable e incluso de que tengan hijos también se incrementa.

Hasta la incorporación de la mujer no se habían desarrollado medidas concretas que favorecieran la conciliación de la vida familiar y laboral. Si bien, hay que apuntar que la preocupación por la familia ha sido frecuente en las Fuerzas Armadas españolas al menos *en el papel*. El actual Modelo de Liderazgo de la Armada⁴ incluye la necesidad de que el mando permanezca próximo a sus subordinados y que entre otras cuestiones:

- Respete su intimidad, sondee los motivos por lo que sus subordinados ingresaron en la Armada y cuáles son sus aspiraciones, motivaciones e inquietudes profesionales, tratando de construir un sólido conocimiento de sus circunstancias personales y familiares.
- Informe a sus subordinados, con la mayor antelación y en el grado que la necesaria seguridad y reserva lo permitan, de cuanto puede

³ Mady Wechsler, "The Family and the Army as a greedy institutions" en Moskos, Charles C. & Wood, Frank R., *The Military More Than Just a Job*, Pergamon-Brassey's, International Defense Publisher, Inc. Washington D. C., 1988.

⁴ http://www.armada.mde.es/ArmadaPortal/page/Portal/ArmadaEspañola/documentacion_documentos/01_modelo_liderazgo

afectarles, en especial en todo aquello que pueda repercutir en su vida familiar.

- Proporcione apoyo sincero a sus subordinados, en especial en circunstancias profesionales, personales o familiares difíciles.
- Tenga siempre en cuenta los efectos que sus decisiones tendrán sobre sus subordinados.
- No olvide que detrás de cada uno de sus subordinados hay siempre una familia.

Si comparamos la situación de la mujer militar, en lo que respecta a la familia, con otras profesiones se puede afirmar que, en general, las mujeres militares tienen más facilidades para conciliar la vida familiar y profesional, sin olvidar, por supuesto, que algunos destinos dentro de la Institución militar pueden ser considerados -tanto por los hombres como por las mujeres- como *anti familia*. Las mujeres militares destinadas en unidades operativas y las que están embarcadas han de afrontar mayores dificultades que aquellas destinadas en unidades caracterizadas por tener una menor movilidad -ya sea por maniobras, misiones internacionales y/o navegaciones. Las principales dificultades en cuanto a la conciliación familiar se presentan como veremos en el caso de las mujeres con hijos que forman hogares monoparentales y en los hogares biparentales en los que ambos cónyuges son militares.

En este trabajo se van a establecer las características familiares de las mujeres militares españolas, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. En cuanto a la información cualitativa se ha extraído de diversas entrevistas realizadas a mujeres y hombres de todas las escalas y de los tres ejércitos y los Cuerpos Comunes. En lo que respecta a los datos cuantitativos decir que el Ministerio de Defensa no puede facilitar esta información, ni siquiera para su uso por parte de sus organismos dependientes, así que difícilmente se pueden desarrollar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral si no se tiene un conocimiento real del colectivo al que se dirigen.

Debido a estas limitaciones se hace necesario buscar datos en fuentes alternativas y en este caso se van a utilizar datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de la Encuesta Tropa y Marinería de

los tres Ejércitos realizada por los Departamentos de Ciencia Política y de la Administración y de Sociología I y el Centro de Estudios de Género de la UNED⁵.

La endogamia profesional

En las Fuerzas Armadas españolas encontramos cada vez más matrimonios y parejas en los que se produce la llamada endogamia profesional, es decir aquellas en las que ambos miembros son militares -*dual military marriages*⁶. En los primeros años transcurridos tras la incorporación de la mujer se puso en evidencia que estas nuevas familias podrían ser el origen de ciertos conflictos, ya que, en el caso de que alguno de ellos tuviera que cambiar de destino sería difícil conjugar los intereses del matrimonio sin provocar conflictos con el resto de los compañeros⁷.

La gran mayoría de mujeres militares están casadas también con hombres militares; de hecho, según datos del INE⁸, en 1996 este fenómeno se producía en un 53,2% de los casos y en 2006 en un 56,4% de los mismos. En las unidades más operativas parece que esta circunstancia se ve favorecida por las continuas maniobras, los servicios y las misiones que incrementan el tiempo de convivencia de los militares.

A continuación podemos observar (gráfico 1) que el 64,7% de las mujeres de tropa y marinería encuestadas tienen cónyuges o parejas que son también militares en activo. El 15,4% son civiles y nunca han sido militares, cifra que contrasta con el 76,2% de las

⁵ En este trabajo se van a analizar exclusivamente las parejas o matrimonios entre personas de diferente sexo por no disponer de datos relevantes sobre las parejas o matrimonios formadas por personas del mismo sexo.

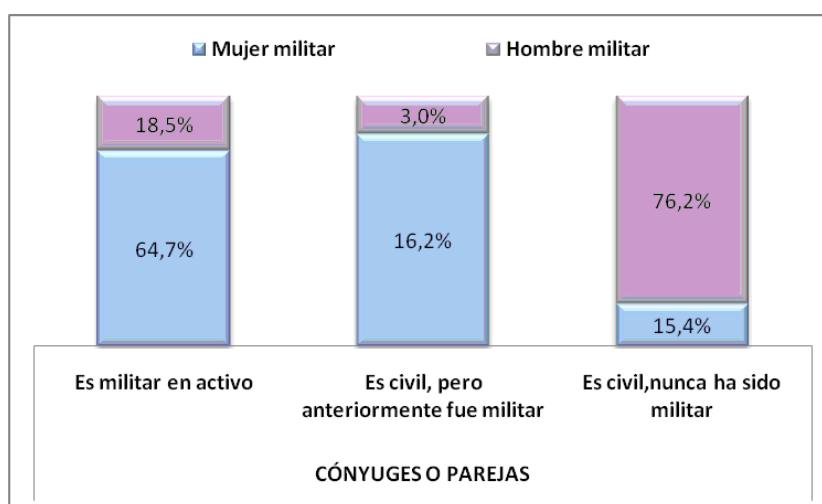
⁶ Mady Wechsler y David Segal, "Implications for Military Families of Changes in the Armed Forces of the United States", en G. Caforio . *Handbook of the Sociology of the Military*, Kluwer Academic/Plenum Publishers. Nueva York, 2003, pp. 225-233.

⁷ José Domínguez, "La incorporación de la mujer a las FAS y los destinos", en *Ejército-Revista de las Armas y Servicios*, N^o 629, Servicio de Publicaciones del Estado Mayor del Ejército, Madrid, 1992, pp. 105-107.

⁸ <http://www.ine.es/>, Movimiento natural de población, Matrimonios.

mujeres de los militares varones que nunca han pertenecido a las Fuerzas Armadas. El 16,2% son civiles aunque anteriormente fueron militares, frente a un 3% en el caso de las esposas o parejas de militares varones. Siendo la tropa y marinería la que nos ocupa se podría entender que las mujeres abandonan en menor medida el ejército porque al conseguir la permanencia tienen una estabilidad que es difícil de encontrar en el ámbito laboral civil. Mientras que, en el caso de los hombres, es posible que el abandono sea mayor porque estos buscan profesiones en las que el salario sea más elevado y las condiciones más favorables.

Gráfico 1: Condición militar/civil del cónyuge o pareja



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

El hecho de que el marido o pareja sea o haya sido militar favorece en algunos casos y dificulta en otros la convivencia y la conciliación de la vida familiar y profesional. Por un lado, resulta positivo el que la pareja sea militar porque puede dar consejos y comprende mejor el trabajo, las obligaciones y la disponibilidad, e incluso la decisión de irse voluntaria a una misión. Por el contrario, el hecho de que los dos sean militares -según las características de sus respectivos destinos- puede multiplicar las repercusiones negativas de la profesión militar en la familia.

En la actualidad no existe una ley que facilite el reagrupamiento familiar cuando hay un cambio de destino de uno de los dos miembros de la pareja. Si uno de los dos ha de irse destinado a otra localidad se plantean numerosos problemas y más si tienen hijos y no tienen a nadie que les pueda ayudar, en este caso bastantes mujeres se plantearían pedir una excedencia e incluso abandonar el ejército. En el caso de las mujeres que pertenecen a los Cuerpos Comunes es frecuente que se planteen abandonar, ya que, tienen una profesión que pueden ejercer en la esfera civil y con mejores condiciones laborales y salariales.

La maternidad y sus repercusiones

Cuando son jóvenes y sin responsabilidades familiares los militares les dan mayor importancia a su carrera, a alcanzar la meta que se hayan propuesto, sin embargo, cuando han alcanzado esta meta y tienen una mayor estabilidad económica se preocupan mucho más por sus familias⁹ y el *ardor guerrero* pasa a un segundo plano.

La maternidad supone una odisea para muchas mujeres militares que afirman que la Milicia es un trabajo para estar soltera debido a la movilidad y el riesgo que conllevan ciertos destinos. De la encuesta realizada a la tropa y marinería se puede extraer que la mayoría de las mujeres son solteras sin hijos (66,8%), seguidas de las casadas o parejas de hecho sin hijos (15,3%), y las casadas o parejas de hecho con hijos (7,8%). Destacar que las familias monoparentales, es decir, formadas en este caso por la madre con su hijo o hijos, representan el 47,1% del total de mujeres con hijos, frente a un 52,9% que son biparentales. Si bien la tendencia mayoritaria es que formen familias consideradas tradicionales, algunos estudios muestran que las mujeres ocupadas eligen -en mayor medida que los varones

⁹ Charles Moskos y Frank Wood, "Institution building in an occupational world", en C. Moskos y F. Wood, *The Military: More than just a job?*, Pergamon-Brassey's International Defense Publishers, Nueva York, 1986, pp. 279-291.

ocupados- vivir solas, en parejas cohabitantes o en familias monoparentales¹⁰.

Para facilitar el análisis y la comparación, los datos se han analizado teniendo en cuenta la presencia o ausencia de descendencia para comprobar cómo la maternidad puede influir tanto en el trabajo presente de las militares como en su proyección de carrera.

La edad media de las mujeres sin hijos son 26 años, mientras que las mujeres con hijos tienen una media de edad cercana a los 29 años, por lo tanto, la mayor parte de las mujeres están incluidas en el intervalo de 25 a 34 años. Las mujeres que no tienen hijos son más jóvenes, el 44,3% son menores de veinticinco años.

Las familias de los militares sufren, principalmente en sus etapas de constitución y expansión, las repercusiones negativas de la profesión militar; se producen ausencias involuntarias por parte de uno o de los dos miembros de la pareja y en estas situaciones sociales especiales la familia se convierte temporalmente en monoparental. Esta situación se produce especialmente en las misiones internacionales y/o en las navegaciones prolongadas. Casi la mitad de las mujeres con hijos encuestadas muestran una intención baja de participar en una misión internacional, mientras que entre las mujeres sin hijos son una cuarta parte las que tienen esta opinión. Entre los motivos para participar en una misión internacional las mujeres, igual que los hombres, destacan el espíritu de aventura y el cumplimiento del deber, mientras que las responsabilidades familiares, también en ambos casos, se presentan como el motivo principal para no participar.

Del análisis de las entrevistas se desprende que la presencia de la monoparentalidad es más elevada en la tropa y marinería y los problemas que asumen son importantes. Si solicitan una reducción de jornada y no tienen el apoyo de la familia, es difícil que puedan

¹⁰ Almudena Moreno, *Modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado de Bienestar español*, Estudios de Progreso 25/2007, Fundación Alternativas, p. 25. <http://www.falternativas.org/estudios-de-progreso/documentos/documentos-de-trabajo/familia-y-empleo-de-la-mujer-en-el-estado-de-bienestar-espanol>.

mantenerse económicamente, ya que, se produce un recorte proporcional del sueldo, de hecho, si tuvieran que afrontar un cambio de destino muchas de las entrevistadas se plantearían abandonar la Institución militar.

Aunque el estar embarazada no debería suponer un problema, en muchos casos las reacciones dependen de la trayectoria que hayan tenido antes del embarazo, aún así perduran ciertos prejuicios, ya que, hay hombres que no entienden que una mujer embarazada no pueda realizar ciertas tareas, tareas que tampoco pueden realizar hombres y mujeres que estén rebajados por lesión o por alguna otra circunstancia. El problema para estas mujeres es doble, porque además de aguantar críticas y comentarios, en muchos casos se olvida que una mujer destinada en un puesto operativo, que se ha preparado para ello y a la que le gusta su trabajo, debe permanecer en una oficina durante un cierto número de meses realizando una función que le es ajena, que no ha elegido y para la que no ha sido preparada, con el consiguiente sentimiento de frustración.

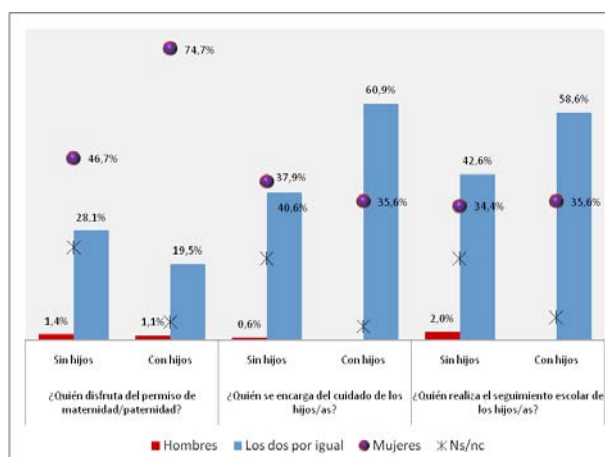
En lo que respecta al cuidado y atención de la descendencia y de las personas dependientes los datos obtenidos son bastante satisfactorios, ya que, la opinión general de las militares es que tanto hombres como mujeres se dedican por igual al cuidado de los hijos y al de los familiares dependientes.

En cuanto a la atención y cuidado de la descendencia (gráfico 2) el 74,7% de las mujeres militares con hijos piensan que es la mujer la que disfruta del permiso de maternidad, por el contrario el permiso de paternidad es disfrutado según el total de las mujeres por un porcentaje mínimo de los hombres militares. Los hombres que disfrutaban de estos permisos de paternidad son penalizados aún hoy por la sociedad, ya que no se ve con buenos ojos el que éstos destinen una parte de su tiempo de trabajo a *tiempo para los demás*¹¹. Que sea el varón o la mujer el que solicite la baja por descendencia o las

¹¹ Sonia Parella, "La conciliación y la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género", *Iniciativa local por la igualdad y la conciliación*, Documento de conclusiones, 2004, p. 41. (<http://www.famp.es/famp/publicaciones/ficheros/2004conciliacion.pdf>.)

reducciones de jornada depende en muchos casos de las condiciones laborales de ambos miembros de la pareja, quién tiene mayor sueldo o quién puede tener menos repercusiones.

Gráfico 2: Atención y cuidado de la descendencia (mujeres)



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

En cuanto al cuidado y seguimiento escolar de los hijos, destacar que un porcentaje muy elevado de mujeres con hijos opinan que ambas tareas son realizadas por igual tanto por el padre como por la madre. Estos datos contrastan con la mayoría de los estudios sobre el uso del tiempo y la conciliación, de hecho Johanna Valenius defiende que a pesar de las políticas familiares de algunos estados europeos que fomentan el que los padres también puedan permanecer en casa al cuidado de sus hijos, las mujeres son todavía las primeras en hacerse cargo de la descendencia¹².

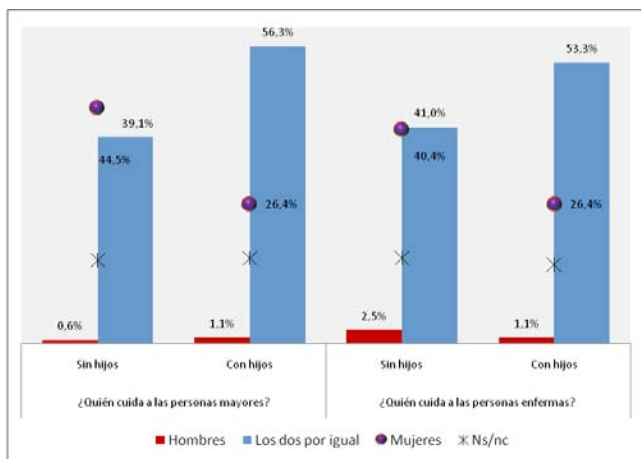
En este aspecto, la creación de los Centros de Educación Infantil ha supuesto un salto cualitativo en la calidad de vida de los militares -hombres y mujeres- que tienen la suerte de disfrutar de ellos. La opinión de los entrevistados es que supone un beneficio para la propia Unidad, ya que, en algunos casos no se tendrían que pedir reducciones de jornada si se dispusiera de este servicio. La cuestión

¹² Johanna Valenius, *Gender mainstreaming in ESDP missions*, EU-ISS Chaillot Paper N° 101, mayo 2007, pp. 39-40.

principal que plantean los entrevistados es que se debería dar prioridad para la construcción de estas Escuelas Infantiles en las Unidades más operativas o en los arsenales de la Armada, ya que, en muchos casos no tienen un horario fijo de entrada y de salida como ocurre, por ejemplo, en el Ministerio de Defensa.

En lo que respecta al cuidado de las personas dependientes, la opinión no sabe/no contesta en todos los casos se acerca al 15%, probablemente porque por su juventud aún no se han visto implicados en una situación familiar de este tipo. En el caso de las mujeres sin hijos tanto el cuidado de las personas mayores como de los enfermos los realizan o bien las mujeres o bien los dos por igual en proporciones similares. En cambio, la mayor parte de las mujeres con hijos piensan que las tareas las realizan ambos por igual.

Gráfico 3: Atención y cuidado de las personas dependientes (mujeres)



Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

La situación familiar, el destino e incluso el empleo pueden repercutir en los planes de futuro de las mujeres militares, tanto en su perfil de carrera -promoción y formación- como en la posibilidad de abandonar la profesión militar.

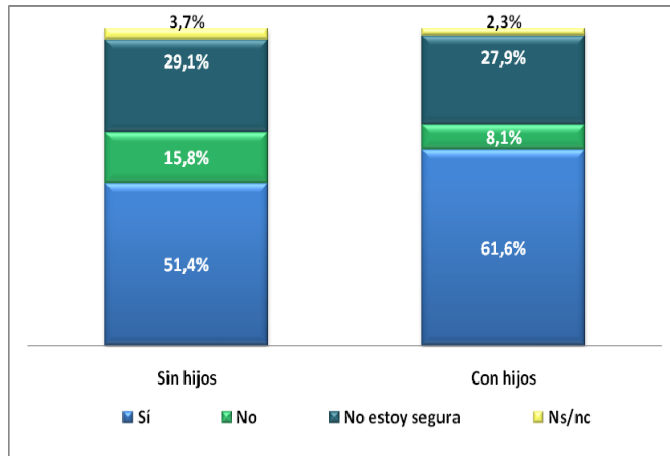
En algunos casos se ha defendido la existencia de un *techo de cristal* en las Fuerzas Armadas españolas, si bien objetivamente y desde el punto de vista normativo esta afirmación se puede considerar incorrecta. El *techo de cristal* aparece ligado en muchos casos al denominado *suelo pegajoso* que hace referencia a las obligaciones familiares -en algunos casos reales y en otros derivadas de la propia socialización femenina y de la división tradicional de roles- que fuerzan a las mujeres en muchos casos a abandonar sus carreras profesionales y en otros a limitar su formación y/o su promoción laboral. *El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese "suelo pegajoso", llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres*¹³.

El punto crítico en que las mujeres abandonan sus carreras militares en los ejércitos europeos se encuentra entre los 30 y 40 años, precisamente los años en que tienen hijos pequeños que atender, si bien esta situación se produce igualmente en todos los ámbitos laborales. Las responsabilidades familiares son también el mayor factor de disuasión a la hora de participar en misiones en el extranjero.

¹³ Evangelina García, "Diferencias en el liderazgo y los modos de dirección de las mujeres", *Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para Mujeres*, abril 2003, Valencia, p. 19.

(http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_enlinea/proleadponencia0340/proleadponencia0340.pdf.)

Véase también Yolanda Agudo, *Diferencias de género en el alumnado egresado de la Universidad y su inserción laboral*, Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UNED, 2008, p. 401.

Gráfico 4: ¿Le gustaría seguir en las Fuerzas Armadas hasta el retiro?

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos, 2007.

En el gráfico podemos apreciar que la mayoría de las mujeres militares, tengan hijos o no, querrían permanecer en las Fuerzas Armadas hasta el retiro. Destaca que el 61,6% de las mujeres con hijos escojan esta opción, aunque probablemente se explique porque la estabilidad laboral y geográfica que tienen, en general, las mujeres de tropa y marinería no es fácil encontrarla en otros trabajos, de hecho, tan sólo el 8,1% se plantean abandonar.

Por otro lado, la posibilidad de promocionar, de realizar cursos e incluso de irse voluntariamente a alguna misión depende también de su situación familiar. En muchos casos, cuando las mujeres se plantean tener hijos o cuando se tiene una estabilidad, la carrera profesional pasa a un segundo plano. Un porcentaje importante renuncian a la promoción o a la formación, en primer lugar, porque no quieren estar lejos de sus hijos durante ese periodo y, en segundo lugar, porque un ascenso o un curso con servidumbre pueden incrementar sus probabilidades de cambiar de destino o de ser enviadas a alguna misión internacional.

LA NORMATIVA SOBRE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral no se introdujeron en las Fuerzas Armadas hasta la incorporación de la mujer. En este sentido las principales normas desarrolladas por el Ministerio de Defensa han sido la Orden Ministerial 121/2006 por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares profesionales de las Fuerzas Armadas¹⁴ y la Orden Ministerial 107/2007 por la que se modifican las normas sobre jornadas y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas¹⁵.

La norma

La Orden Ministerial 121/2006, se promulga por la necesidad de la Institución militar de adaptar su obsoleta legislación en cuanto al régimen de horarios y permisos del personal militar al régimen existente para los funcionarios civiles y a los cambios introducidos durante estos años en las Fuerzas Armadas, entre los que hay que resaltar por su relevancia la completa profesionalización y la plena incorporación de la mujer.

En esta Orden Ministerial se introducen diferentes medidas de flexibilidad horaria, estableciendo que los militares con hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares enfermos graves hasta el segundo grado de consanguinidad a su cargo tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de la jornada laboral. Asimismo, los militares con hijos discapacitados dispondrán de un máximo de dos horas de flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros educativos con los de los centros de trabajo y podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o para acompañarle en los casos en que deba recibir apoyo sanitario o social. Se introduce además el derecho de los militares a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de

¹⁴ Orden Ministerial 121/2006, BOE Núm. 197, 09/10/2006, pp. 10.962-10.969.

¹⁵ Orden Ministerial 107/2007, BOD Núm. 151, 02/08/2007, pp. 9.579-9.580.

reproducción justificando la necesidad de que este tratamiento se lleve a cabo dentro del horario laboral.

En lo que respecta a la reducción de jornada los militares tienen derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo diaria, disminuyendo proporcionalmente las retribuciones cuando tengan a su cuidado directo un menor de 12 años, una persona mayor que requiera especial dedicación, un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que el militar deba hacerse cargo de un familiar de primer grado enfermo muy grave podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral por el plazo máximo de un mes, sin reducción de retribuciones. En estos casos también se exonerará al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades similares que puedan interferir con el disfrute de la reducción de jornada y cuando las necesidades del servicio no lo impidan, si bien sólo en último extremo estas necesidades condicionarán la concesión de la reducción de jornada.

El militar podrá ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas y estará exento también de realizar guardias, servicios, maniobras u otras actividades análogas, cuando se produce el nacimiento de hijos prematuros o en los casos en que estos hayan de permanecer hospitalizados después del parto sin pérdida de retribuciones. Los militares tendrán derecho asimismo a una hora de ausencia en el trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses que podrá sustituirse por una reducción de jornada en media hora al inicio y al final o una hora al inicio o al final.

Cuando hay dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de reducción de jornada se multiplicará por el número de hijos a cuidar. Se podrá sustituir, a instancia de la madre, la reducción de jornada por lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración máxima de cuatro semanas, dicho permiso se incrementará proporcionalmente en

los casos de parto múltiple. La reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses es acumulable con la de guarda legal y con los otros permisos a los que se tenga derecho, no contabilizándose aquella en la disminución de retribuciones. Quienes disfruten de esta reducción de jornada estarán exentos asimismo de la realización de guardias, servicio, maniobras y otras actividades análogas.

En la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁶, se recoge la necesidad de desarrollar una acción normativa cuyo objetivo fuera combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres. Se establece que las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas. Se expone asimismo que las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

Como consecuencia de la aprobación de esta Ley Orgánica 3/2007 y del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, se desarrolló la Orden Ministerial 107/2007 por la que se modifican las normas sobre jornadas y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas.

Esta Orden Ministerial introduce que en caso de nacimiento de hijos prematuros o que éstos deban permanecer en el hospital tras el parto, el militar podrá ausentarse durante dos horas sin pérdida de retribuciones y podrá reducir su jornada de trabajo hasta dos horas con la reducción proporcional de retribuciones, exonerándole además de guardias, servicios o maniobras. El permiso por parto son las 16 semanas correspondientes, ampliables dos semanas por parto múltiple o hijo discapacitado; en el caso de parto prematuro o hijo

¹⁶ Ley Orgánica 3/2007, BOE Núm. 71, 23/03/2007, pp. 12.611-12.645.

discapacitado se amplía el permiso un máximo de trece semanas adicionales. El padre tendrá derecho a quince días naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción. Además a lo largo del año podrán disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios, que se irán incrementando según los trienios.

La aplicación de la norma y sus consecuencias

La conciliación de la vida familiar y profesional se hace imprescindible principalmente en los destinos más operativos, de hecho, el Ministerio de Defensa dispone de una Unidad de Conciliación Familiar dentro del Área de Asistencia al Personal, si bien los militares han de tener en cuenta que la concesión y disfrute de las medidas de conciliación están condicionadas a las necesidades del servicio y, en muchos casos, a la buena voluntad del Jefe correspondiente. Algunos de estos Jefes no ponen ningún problema e incluso muestran flexibilidad en los horarios, sin embargo, hay otros que ponen muchas trabas, debido a que en muchos casos sus mujeres no trabajan fuera de casa y no entienden que las mujeres militares quieran desarrollar su profesión, y mucho menos entienden que un hombre solicite y disfrute de estas medidas de conciliación.

Hay opiniones que defienden que las mujeres militares tiene mejores condiciones en este aspecto que las que trabajan en el ámbito civil; sin embargo, otras opiniones afirman que las medidas de conciliación están hechas para los funcionarios, pero no para algunas unidades dentro de las Fuerzas Armadas, ya que, un Cuartel General no es lo mismo que una unidad operativa, y tampoco es lo mismo un cuartel que un barco.

Sorprende, y habría que contrastarlo con datos estadísticos, que en las entrevistas se considere que las reducciones de jornada, que conllevan una reducción proporcional de las retribuciones, las disfrutan más los hombres que las mujeres, aunque éstas siguen estando peor vistas. Las reducciones de jornada plantean principalmente dos cuestiones. En primer lugar, se sigue dependiendo de la buena voluntad de los jefes para que acepten o no conceder la reducción de jornada y de que se respete o no la exoneración de realizar guardias, servicios, maniobras o actividades análogas. En

segundo lugar, las unidades ven mermada su plantilla y, sobre todo en los destinos con mayor operatividad y/o movilidad se produce una sobrecarga de trabajo en el resto de compañeros.

Cuando se aprobaron las medidas de conciliación los militares las recibieron como algo positivo, pero la realidad ha puesto de manifiesto que las características específicas de la Institución militar dificultan, en algunos casos, la aplicación de estas normativas. Las repercusiones de estas medidas son diversas y debido a la escasez de personal están afectando incluso a la operatividad de algunas Unidades.

Como señaló una suboficial del Ejército de Tierra “lo que unos no hacen por adquirir ese derecho lo tienen que hacer otros en su lugar”. Sería importante recompensar de alguna manera a estos militares que realizan un trabajo *extra*, por lo que algunas entrevistadas proponen que la parte del sueldo que les restan todos los meses por la reducción se reparta entre los compañeros que deben asumir esta sobrecarga. En el caso del personal sanitario, representado en su mayoría por mujeres, se plantea la solución de cubrir las reducciones de jornada con reservistas voluntarios.

CONCLUSIONES

La relación entre la familia y la profesión militar es muy compleja, son numerosos los factores que dificultan que pueda llevarse a cabo una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral. Las mujeres militares en un porcentaje muy elevado tienen como pareja a un compañero de profesión lo que multiplica en muchos casos las repercusiones negativas en la familia. Las mujeres pertenecientes a la tropa y marinería permanente poseen una estabilidad geográfica de la que no disfrutaban muchas suboficiales y oficiales, que se ven obligadas a cambiar de destino cada cierto tiempo. Si bien, las mujeres –independientemente de la escala a la que pertenezcan- que están destinadas en unidades especialmente operativas o las que permanecen largos periodos de tiempo

embarcadas presentan unas dificultades añadidas en lo que respecta a la conciliación del trabajo y la familia.

Para terminar decir que no se puede olvidar que existen casos de mujeres -y hombres- que se aprovechan y abusan de su condición o de su situación, por eso en muchos casos pagan justas por pecadoras y las mujeres tienen que soportar situaciones conflictivas e incluso demostrar doblemente que están capacitadas para realizar su trabajo.

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral no pueden dirigirse o focalizarse en la mujer militar, por dos cuestiones principalmente, por un lado, porque los hombres demandan cada vez más su rol de padre, y por otro, porque se seguirá identificando a la mujer con la generadora de problemas, la que se queda embarazada, la que solicita reducciones de jornada y, en definitiva, la que sobrecarga de trabajo a sus compañeros.

Apuntar, asimismo, la necesidad de que la Unidad de Conciliación Familiar lleve a cabo un seguimiento de cada caso, con el fin de evitar en lo posible que las *necesidades del servicio* sean utilizadas de una manera inadecuada y que se produzcan incoherencias y/o abusos por parte del personal militar.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudo, Yolanda, *Diferencias de género en el alumnado egresado de la Universidad y su inserción laboral*, Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UNED, 2008.
- Caforio, Giuseppe, *Handbook of the Sociology of the Military*. Kluwer Academic/Plenum Publishers. Nueva York, 2003.
- Domínguez, José, "La incorporación de la mujer a las FAS y los destinos", en *Ejército-Revista de las Armas y Servicios*, Nº 629, Servicio de Publicaciones del Estado Mayor del Ejército, Madrid, 1992.
- García, Evangelina, "Diferencias en el liderazgo y los modos de dirección de las mujeres", *Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para Mujeres*, abril 2003, Valencia, (http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_enlinea/proleadponencia0340/proleadponencia0340.pdf)

- García, José y Arranz, Eduardo, *The Military Transition to Democracy in Spain: Looking for a New Democratic Soldier, Spanish Case*, Peace Research Institute Frankfurt, Research Paper N^o I/1-2007, (http://www.hsfk.de/fileadmin/downloads/Spain_1.pdf)
- Gómez, María y Agudo, Yolanda, "La percepción de la presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas", *IX Congreso español de Sociología*, Grupo de Trabajo 12: Sociología del Género, Federación Española de Sociología, Barcelona, 2007 (actas en formato electrónico)
- López, María Teresa, *El futuro de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en el marco de las instituciones comunitarias*, Documento 05/2005, Fundación Acción Familiar, (www.accionfamiliar.org/media/docs/DOC%2005-052.pdf)
- Moreno, Almudena, *Modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado de Bienestar español*, Estudios de Progreso 25/2007, Fundación Alternativas (<http://www.falternativas.org/estudios-de-progreso/documentos/documentos-de-trabajo/familia-y-empleo-de-la-mujer-en-el-estado-de-bienestar-espanol>)
- Moskos, Charles y Wood, Frank, *The Military: More than just a job?* Pergamon-Brassey's International Defense Publishers, Nueva York, 1986.
- Parella Sonia, "La conciliación y la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género", *Iniciativa local por la igualdad y la conciliación*, Documento de conclusiones, 2004, (<http://www.famp.es/famp/publicaciones/ficheros/2004conciliacion.pdf>)
- Rosen, Leora; Knudson, Kathryn y Fancher, Peggy, "Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units", *Armed Forces & Society*, Vol. 29, N^o 3, 2003.
- Valenius, Johanna, *Gender mainstreaming in ESDP missions*. EU-ISS Chaillot Paper N^o 101, May 2007 (<http://aei.pitt.edu/7418/>)
- Wechsler, Mady, "The Family and the Army as a greedy institutions" en Moskos, Charles C. & Wood, Frank R. *The Military More Than Just a Job*. Pergamon-Brassey's. International Defense Publisher, Inc., Washington D.C., 1988
- Wechsler, Mady y Segal, David, "Implications for Military Families of Changes in the Armed Forces of the United States", en G. Caforio . *Handbook of the Sociology of the Military*, Kluwer Academic/Plenum Publishers. Nueva York, 2003.

El Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas

María Belén Caballud Hernando
Observatorio de la Mujer
Ministerio de Defensa

En los últimos veinte años, las Fuerzas Armadas españolas, al igual que las de los países de nuestro entorno, han sido objeto de una profunda transformación. La tradicional configuración de nuestros Ejércitos, exclusivamente masculina, con personal voluntario o profesional y de reemplazo y con un ámbito de actuación centrada en los aspectos territoriales nacionales, ha cambiado hacia la plena profesionalización del personal militar, la incorporación de la mujer en sus filas y la participación en misiones internacionales con cada vez mayor protagonismo.

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas, se produjo a finales de la década de los años 80, diez años después de la promulgación de la Constitución española de 1978, en la que se proclama, en su artículo 14, la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. En ese momento, en 1988, se afrontó un reto que la sociedad española y los Ejércitos tenían pendiente. Esta realidad ha originado que los poderes públicos españoles adoptaran y aprobaran un conjunto de políticas y

actuaciones dirigidas a adaptar nuestras Fuerzas Armadas a su nueva situación.

La creación y puesta en funcionamiento del Observatorio de la mujer en las FAS en el año 2005 en el Ministerio de Defensa es, precisamente, una de las actuaciones y políticas públicas que se están desarrollando en el ámbito castrense y en la Administración militar para que la igualdad constitucional reconocida entre mujeres y hombres sea realmente efectiva. Este nuevo órgano es resultado de un proceso, y fruto de la evolución de una realidad, como vamos a poder analizar a lo largo de los epígrafes siguientes.

PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS - EVOLUCIÓN Y MODELO DE INCORPORACIÓN

El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas, como vamos a constatar a lo largo de este trabajo, ha sido definido como un proceso tardío en el tiempo, respecto a otros países occidentales cuyo hecho determinante es la Segunda Guerra Mundial, pero muy rápido en su progresión¹. El modelo español de integración ha sido gradual, se ha ido articulando a través de una sucesión de disposiciones normativas cada vez más abiertas e igualitarias, siendo el último hito, la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. En 1988, mediante el Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, se regula, por primera vez, la incorporación de la Mujer a las Fuerzas Armadas, si bien se limitaba su acceso a determinados 24² Cuerpos y Escalas. En él se señala que la mujer podrá alcanzar todos los empleos militares. Ese mismo año ingresaron 25 mujeres.

¹ Katia Sorin, Jolanda Bosch, Brigitte Frotiee, Gerhard Kümmel, René Moelker, Vincent Porteret, *Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido*. Primer trimestre 2005, editado y publicado por el centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de defensa francés.

²

- Cuerpo Jurídico del Ejército de Tierra.
- Cuerpo Jurídico de la Armada.
- Cuerpo Jurídico del Ejército del Aire.

Un año más tarde, la Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, preveía la plena incorporación de la mujer española en las Fuerzas Armadas en un plano de igualdad con los sistemas de acceso de los hombres. Esta Ley permitió el acceso a las Armas combatientes, si bien limitó los destinos.

El modelo español de integración de las mujeres españolas en las Fuerzas Armadas continuó con la aprobación del Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas. En él se estableció la diferencia entre los militares de reemplazo (únicamente hombres) y los militares de empleo, condición esta última que, sin distinción de sexos, adquieren quienes ingresan voluntariamente con carácter profesional en las Fuerzas Armadas. Este Real Decreto recogía que las soldados profesionales podían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades como La Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores

-
- Cuerpo Militar de Intervención de la Defensa.
 - Cuerpo de Ingenieros de Armamento y Construcción.
 - Escala de Ingenieros Aeronáuticos.
 - Cuerpo de Ingenieros Técnicos de Armamento y Construcción.
 - Escala de Ingenieros Técnicos Aeronáuticos.
 - Cuerpo de Sanidad del Ejército de Tierra.
 - Cuerpo de Sanidad de la Armada (Sección de Medicina).
 - Cuerpo de Sanidad del Ejército del Aire.
 - Cuerpo de Veterinaria Militar.
 - Cuerpo de Farmacia del Ejército de Tierra.
 - Cuerpo de Sanidad de la Armada (Sección de Farmacia).
 - Cuerpo de Farmacia del Ejército del Aire.
 - Escala de Directores Músicos del Ejército de Tierra.
 - Escala de Directores Músicos de la Armada.
 - Escala de Directores Músicos del Ejército del Aire.
 - Cuerpo Auxiliar de Ayudantes Sanitarios del Ejército de Tierra.
 - Sección de Sanidad de la Escala Básica del Cuerpo de Suboficiales de la Armada.
 - Cuerpo Auxiliar de Sanidad del Ejército del Aire.
 - Escala de Suboficiales Músicos del Ejército de Tierra.
 - Sección de Músicos de la Escala Básica del Cuerpo de Suboficiales de la Armada.
 - Escala de Suboficiales Músicos del Ejército del Aire.

paracaidistas por razones propias de sus condiciones físicas y biológicas. También señalaba que la mujer tampoco podía formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones de habitabilidad no permitan el alojamiento en condiciones adecuadas³.

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha continuado y progresado con la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Esta normativa garantizaba la plena igualdad de la mujer en el terreno profesional, ya que suprime las limitaciones para incorporarse a cualquiera de los destinos existentes en las Fuerzas Armadas. El modelo español de integración se define como uno de los más evolucionados, precisamente por favorecer, de este modo, las mismas posibilidades de acceso a todos los puestos, diferenciándose así de países de nuestro entorno, con mayor tradición en cuanto a la presencia de la mujer, como Reino Unido o Alemania, que todavía mantienen determinadas limitaciones para las mujeres, o el caso de Estados Unidos que aun contando con el mayor número de mujeres en sus Ejércitos, éstas no pueden desempeñar cerca de un 20% de los destinos⁴.

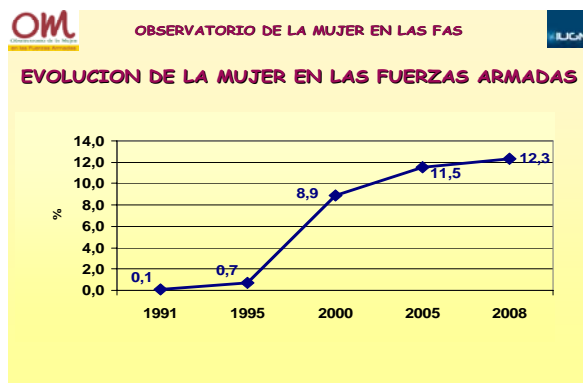
La evolución normativa ha finalizado con la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar. Esta norma ha supuesto el tránsito de la igualdad legal, que, cómo acabamos de ver, ya había sido conseguida, a la igualdad efectiva en el seno de las Fuerzas Armadas. Efectivamente, la igualdad de género se ha configurado como uno de los principios básicos y eje transversal de la Ley de Carrera Militar. Esta transversalidad persigue favorecer y facilitar la igualdad de oportunidades de las mujeres y de los hombres en el ámbito castrense.

En la actualidad, las mujeres pueden acceder a los mismos destinos a los que pueden acceder los hombres, incluidos los de tipo táctico u operativo. De hecho, la carrera profesional hoy en día es exactamente igual para hombres y mujeres. Por lo tanto, hombres y mujeres militares tienen las mismas tareas, formación,

³ Página web del Observatorio de la mujer en las FAS, www.mde.es.

⁴ María José Lopera, *La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales*, Cuadernos Cívitas, edición 2002.

responsabilidades, salarios y régimen disciplinario. En el siguiente gráfico, se aprecia la progresiva incorporación de la mujer a nuestras Fuerzas Armadas⁵.



POLÍTICAS DE GÉNERO LLEVADAS A CABO EN EL AMBITO DE LA DEFENSA. CREACIÓN DEL OBSERVATORIO DE LA MUJER EN LAS FAS

En el estudio de la evolución normativa realizada en el subepígrafe anterior, hemos visto como la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de las Fuerzas Armadas está consolidada jurídicamente. Sin embargo, como afirma Valentina Fernández Vargas⁶, la igualdad legal es condición *sine qua non* para la igualdad real pero sus consecuencias reales y sociales no son ni inmediatas, ni rápidas.

Por ello, para la efectiva consecución de la igualdad, y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género, se deben efectuar y desarrollar diferentes iniciativas, tanto a nivel normativo, como de acciones positivas, en aplicación, por otra parte, del artículo 9.2 de la Constitución española que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sea real y efectiva.

⁵ Datos del Observatorio de la mujer en las FAS, del Ministerio de Defensa.

⁶ Valentina Fernández Vargas, "Las militares españolas, un nuevo grupo profesional", Biblioteca Nueva, Madrid, 1997.

En el estudio de las actuaciones positivas concretas que se están llevando actualmente para la igualdad de género en las Fuerzas Armadas y para la integración de la mujer en las mismas, es necesario partir del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprobaron cinco medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, publicada mediante la Orden DEF/524/2005⁷, de 7 de marzo. Un año después, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006, se impulsó la continuación de los trabajos de desarrollo de las mismas.

En este sentido, tenemos que tener en cuenta que las acciones positivas⁸, son medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tienen por objetivo equilibrar y compensar las diferencias sociales que producen la discriminación social que pueden sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres.

Centrándonos en las medidas contenidas en los citados Acuerdos de Consejo de Ministros, se señala que la primera de las medidas que contempla el Acuerdo de 4 de marzo de 2005, es la creación del Centro de estudio sobre la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas, (Observatorio de la Mujer en las FAS), al recoger en su punto 1 " Se crea el Centro de estudio sobre la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS), dependiente de la Subsecretaría de Defensa, con la función de analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de las mujer en las Fuerzas Armadas. Asimismo, el Centro se encargará de elaborar un estudio sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense y el análisis sobre el papel y la aportación de la mujer en las Fuerzas Armadas. La creación del mencionado Centro no supone incremento del gasto público."

⁷ ORDEN DEF/524/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

⁸ Definición extraída de la publicación "Informes de impacto de género". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Madrid, 2006.

Cómo vemos, se crea un nuevo órgano y se perfila sus grandes líneas; dependencia orgánica (Subsecretaría de Defensa), funciones y fines (analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas, elaborar un estudio sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense y el análisis sobre el papel y la aportación de la mujer en las Fuerzas Armadas), así como su presupuestación, (la creación del mencionado Centro no supone incremento del gasto público). Nace como un Centro de estudio, de análisis; sin embargo, como veremos en el siguiente epígrafe en el que analizaremos el Observatorio desde todas sus dimensiones, y desarrollaremos lo aquí apuntado al respecto, este Centro, en poco tiempo, ha pasado a convertirse en un órgano con funciones más ambiciosas.

Por otra parte, el Consejo de Ministro, también ese mismo día, acordó el establecimiento de un programa para el funcionamiento y creación de Centros Infantiles en establecimiento militares al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas y del personal civil a su servicio.

Asimismo, son objeto de atención específica las infraestructuras del Ministerio de Defensa, toda vez que de conformidad con lo recogido en dicho Acuerdo de Consejo de Ministros, en las actuaciones relativas a las infraestructuras del Ministerio de Defensa se tendrá que aplicar el criterio de género⁹; especialmente en todos aquellos proyectos relacionados con los alojamientos, en los que se persigue la privacidad necesaria, que permitan la mayor calidad de vida en las Unidades de Defensa. En definitiva, se establece que el Ministerio de Defensa adoptará medidas para la adecuación de los alojamientos a las condiciones de vida de la mujer en las Fuerzas Armadas, elemento éste, sin duda, muy importante.

Como cuarta medida específica se contempla una previsión sobre la composición de las Juntas de Evaluación. En su virtud, se establece que se debe designar a mujeres militares para formar parte

⁹ Informe de ejecución de estos Acuerdos elaborado por la Vicepresidencia del Gobierno (2006), página web.- www.mtas.es.

de las Juntas u órganos de evaluación siempre que reúnan los requisitos para ello. Esta medida ha sido recogida en la vigente Ley de Carrera Militar.

Por otra parte, para concluir este epígrafe mencionaré que se están desarrollando, igualmente, otras acciones positivas en el Ministerio de Defensa tales como la adopción y aplicación del Plan Concilia para los miembros de las FAS, la aprobación de medidas normativas de protección de la maternidad así como de protección de la víctima de violencia de género, la formación en igualdad, la composición equilibrada de órganos de selección, o la colaboración con Organismos de igualdad estatales.

Régimen jurídico

El Observatorio de la Mujer en las FAS se creó, como hemos señalado, en marzo de 2005, como un Centro de estudio sobre la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas. Su régimen jurídico se encuentra recogido fundamentalmente en la Instrucción 123/2005, de 18 de julio, del Subsecretario de Defensa por la que se regula la composición y funciones del Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS), su Reglamento interno de organización y funcionamiento aprobado por el Pleno del Observatorio, así como, en todo lo no previsto en el citado Reglamento, en las normas establecidas para los Órganos Colegiados en el Capítulo II, Título II de la ley 30/1992, de 27 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la ley 4/1999, de 13 de Enero.

Del estudio de este conjunto normativo se concluye que el Observatorio es un órgano colegiado de asesoramiento dependiente de la Subsecretaría de Defensa, y cuya finalidad fundamental es analizar y promover la integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas. Su composición, funciones y organización también aparecen regulados y son objeto de estudio en los siguientes sub epígrafes.

Pero, además, el Observatorio aparece referenciado y potenciado en otros textos normativos y Acuerdos de Consejos de Ministros. Así, cabe citar el Real Decreto 1126/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, el Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2011, aprobado por el Consejo de Ministros en diciembre de 2007, y el Plan de acción sobre la aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, sobre Mujeres, Paz y Seguridad, aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Ministros en noviembre de 2007.

La mención al Observatorio que se realiza en el artículo 9.5 del citado Real Decreto 1126/2008, supone su incardinación en la estructura del Ministerio de Defensa y su consagración como órgano del mismo dentro de su estructura.

Por otra parte, el Plan estratégico de igualdad, al que he hecho referencia, que es uno de los instrumentos para hacer realidad la igualdad como política activa previstos en la Ley Orgánica 3/2007, menciona, dentro del Objetivo número 8: "Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad", de su Primer Eje de actuación "Participación Política y Social", como una actuación importante la de "Consolidar, potenciar y difundir el trabajo desarrollado por los Observatorios de Igualdad y, en particular, del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas españolas"¹⁰.

Finalmente, en relación con el Plan de acción sobre la aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, sobre Mujeres, Paz y Seguridad¹¹, contempla la potenciación del Observatorio de la mujer en las FAS como una actuación específica del Gobierno. Es importante tener en cuenta que la citada Resolución insta a los Estados y al Secretario General de

¹⁰ Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2011, aprobado por el Consejo de Ministros en diciembre de 2007. www.mde.es.

¹¹ Plan de Acción del Gobierno de España. sobre la aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, sobre Mujeres, Paz y Seguridad, aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Ministros en noviembre de 2007. www.mde.es.

Naciones Unidas a aplicar el criterio de género en las situaciones de conflictos armados y reconstrucción de paz, respecto a personal desplegado (militar o civil) y población local, por lo cual el protagonismo de este órgano en este campo también se evidencia.

Funciones

Las funciones del Observatorio aparecen definidas en la citada Instrucción de 18 de julio del Subsecretario de Defensa, que en su apartado tercero establece como tales las siguientes;

- Analizar la incidencia que en la mujer tiene el conjunto de actividades que conforman los procesos, referidos a personal militar, de «Reclutamiento», «Formación», «Gestión», «Integración» y, en su caso, «Reincorporación a la vida civil».
- Elaborar estudios sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense.
- Analizar la información estadística suministrada por la Dirección General de Personal y los Ejércitos y la Armada sobre la mujer en las Fuerzas Armadas.
- Promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la información sobre la integración de la mujer y su régimen.
- Analizar las cuestiones relacionadas con la mujer que se planteen en los Consejos Asesores de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Conocer, cuando se considere necesario, los informes sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los anteproyectos y proyectos normativos del Ministerio de Defensa a los que hace referencia los artículos 22.2 y 24.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre del Gobierno, en su redacción dada por la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, y cualquier otra que se le encomiende que guarde relación con el objeto de la misma.
- Todas aquellas cuestiones que puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan de algún modo a favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Como vemos, la atribución de estas funciones al Observatorio determina su configuración como órgano de estudio, análisis y favorecimiento de la incorporación e integración de la mujer en las FAS.

En este sentido, se señala que dentro del desarrollo de estas funciones, el Observatorio ha creado una aplicación específica estadística dónde toda la información que se recopila y procesa está desagregada por sexo, asimismo, está velando por la aplicación del criterio de género en las fuentes estadísticas del Ministerio de Defensa. Ha creado una página web, dentro de la página del Ministerio de Defensa, con información sobre la mujer en las Fuerzas Armadas y en general sobre cuestiones de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral¹².

Esta comunicación está permitiendo, por un lado, encauzar las inquietudes y sugerencias sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, la conciliación de sus miembros y, por otro, conocer aspectos mejorables en este ámbito. Es un servicio que está siendo demandado por mujeres y hombres militares españoles, instituciones, Universidades, Ministerios de Defensa de otros países, particulares, medios de comunicación, y sociedad civil en general. Todos ellos se han puesto en contacto con el Observatorio.

La formación es un factor crítico para cualquier organización, por ello, la formación en género es una prioridad para el Observatorio, por lo que, se está colaborando en tareas formativas sobre la normativa nacional de género e igualdad de oportunidades y sobre las Resoluciones 1325/2000 y 1820/2008, del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad. Para ello, se colabora con los órganos competentes del órgano central y de los Ejércitos en materia de enseñanza militar.

El Observatorio está presente en el desarrollo normativo del Departamento, valorando y evaluando si la aprobación o aplicación

¹² Ha puesto en funcionamiento un correo electrónico (observatoriomujerfas@oc.mde.es) y teléfono (91 3955050), en los que realizar comentarios, sugerencias, y solicitar información.

de una nueva norma va a suponer un beneficio por igual a mujeres y hombres, es decir, realiza, en el proceso normativo, un diagnóstico de género, que se traduce en el informe de impacto de género.

Composición.- Miembros del Observatorio

El apartado segundo de la mencionada Instrucción del Subsecretario de 2005 establece que “el Observatorio de la Mujer en las FAS estará presidido por el Subsecretario de Defensa y, en caso de ausencia de éste, por el Director General de Personal.

Estará compuesto por los siguientes Vocales, que serán designados por el Subsecretario de Defensa, a propuesta de los órganos que se citan:

- 2 representantes de la Dirección General de Personal.
- 1 representante de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar
- 1 representante de la Secretaría General Técnica.
- 8 representantes, 2 del Ejército de Tierra, 2 de la Armada, 2 del Ejército de Aire y 2 de los Cuerpos Comunes de las FAS y
- 1 representante del Gabinete Técnico del Subsecretario de Defensa.

En la designación de Vocales se buscará la presencia paritaria de hombres y mujeres así como la presencia femenina de distintas categorías militares. La Secretaría del Observatorio de la Mujer en las FAS recaerá en uno de los representantes de la Dirección General de Personal y será nombrado por el Presidente, a propuesta del Director General de Personal.

Se podrá, también, convocar a las reuniones, para su participación a título consultivo, a representantes de otros Departamentos Ministeriales o de otras Administraciones Públicas que desarrollen funciones relacionadas con los temas objeto de estudio. Especial consideración se dará a la participación de representantes del Instituto de la Mujer. Asimismo, podrá asistir personal técnico o especializado, cuando por razón de los asuntos que hubiera de tratarse se requiera”.

En su composición actual, son Vocales del Observatorio; por la Dirección General de Personal, un Subteniente ET, un Consejero Técnico; por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, un Comandante ET; por la Secretaría General Técnica, una Capitán Auditor; por los Ejércitos y Cuerpos Comunes, un Capitán y una Cabo del ET; una Sargento y una marinero de la Armada; un Teniente y una Cabo Primero del EA; una Comandante Auditor y una Comandante de Sanidad; y por el Gabinete Técnico del Subsecretario de Defensa, una Vocal Asesora.

Por su parte, en el Reglamento interno se especifica que la duración de las designaciones de sus miembros será de dos años. Prevé, asimismo, el nombramiento de vocales suplentes.

Funcionamiento

Tal y como se establece en la Instrucción del Subsecretario de Defensa de julio de 2005, el Observatorio de la Mujer en las FAS funcionará en Pleno o a través de los Comités técnicos o científicos que se puedan establecer. Su constitución y funcionamiento son atendidos con los medios materiales y recursos humanos existentes en el Ministerio de Defensa. Si bien, hay que señalar que recientemente se ha dado un impulso para la creación y dotación de más recursos humanos y materiales a este órgano.

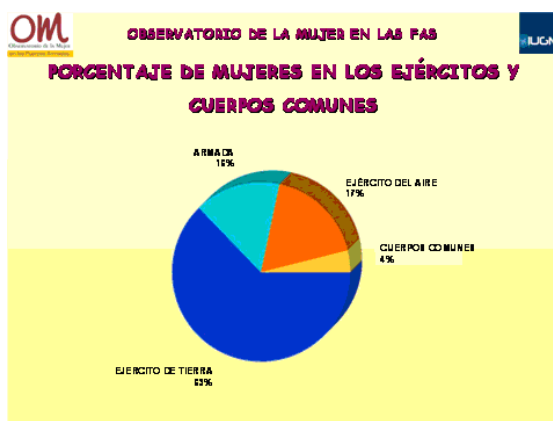
Asimismo, establece que el Observatorio podrá establecer sus propias normas de funcionamiento, habiéndose aprobado un Reglamento interno de funcionamiento en el que se contiene indicaciones sobre la designación de vocales titulares y suplentes, las funciones del Presidente, del Secretario, las convocatorias, la adopción de acuerdos, la creación, constitución y supresión de los Comités técnicos y las actas. Asimismo, se hace una referencia a que lo no previsto, ni en las Instrucciones ni en el Reglamento internos, se aplicará de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Por el momento, el pleno del observatorio ha creado los siguientes comités técnicos de trabajo, con las siguientes finalidades:

- 1.- Comité de estadísticas.- Cuya función principal ha sido la establecer y hacer seguimiento de un procedimiento de gestión estadístico en el que se ha introducido la variable sexo. A continuación se recogen diferentes datos estadísticos que han sido elaborados en virtud a las fuentes estadísticas creadas por este Comité y que nos permite conocer la situación de la mujer militar actual.



En el siguiente gráfico vemos la distribución porcentual de las mujeres entre los Ejércitos y Cuerpos Comunes.



Por otra parte, tomando como referencia el total de efectivos, la presencia de la mujer es la siguiente:

OM OBSERVATORIO DE LA MUJER EN LAS FAS **IJGM**

SERVICIO ACTIVO EN LOS EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES

	MUJERES	% MUJERES
TIERRA	9.767	12,1
ARMADA	2.441	11,7
AIRE	2.714	12,5
CUERPOS COMUNES	624	18,3
TOTAL	15.546	12,3

Atendiendo a categorías militares y máximos empleos alcanzados.

OM OBSERVATORIO DE LA MUJER EN LAS FAS **IJGM**

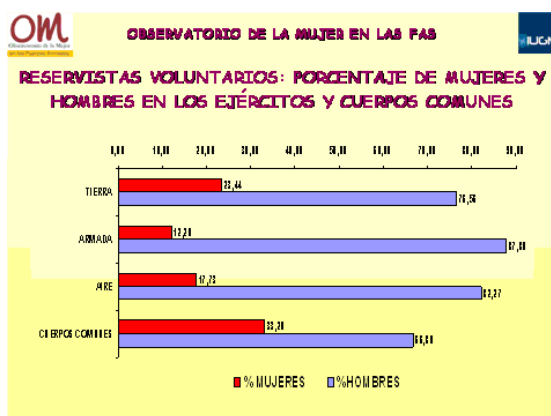
CATEGORÍAS MILITARES

	% MUJERES	MAXIMO EMPLEO ALCANZADO
OFICIALES	5,8	COMANDANTES CAPITÁN DE PRAGATA 151
SUBOFICIALES	1,5	BRIGADA ARGENTO 1ª 1 30
MILITARES DE TROPA Y MARINERA	18	CABO MAYOR CABO PRIMERO 1 105

Por otra parte, en relación a la presencia de las mujeres extranjeras, posible desde el año 2002, vemos que más de 1.000 mujeres miembros de las Fuerzas Armadas españolas son extranjeras.



Finalmente, en relación a la figura del reservismo, los datos siguientes reflejan el importante interés de la mujer.



2.- Comité de Consejos Asesores.- Este Comité hace un análisis de las cuestiones sobre género, mujer y conciliación que se han planteados en dichos órganos.

3.- Comité de Salud y mujer.- Dirigido por una comandante médico este Comité está elaborando un estudio sobre la incidencia de género en la salud en el ámbito castrense, está en fase de consulta.

- 4.- Comité de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.- Analiza las cuestiones que al respecto preocupan al personal militar y expone, a los efectos oportunos, a los Centros directivos del Departamento sus conclusiones. Asimismo, contesta el correo electrónico y determinadas llamadas del teléfono.
- 5.- Comité de impacto de género.- Asesora y participa, cuando se le requiere, en la elaboración de los informes de impacto de género preceptivos que deben acompañar los proyectos normativos del Departamento. Al objeto de facilitar esta tarea, ha elaborado un modelo plantilla de informe de impacto de género, sobre la base del modelo de informe elaborado por la Secretaría General de Políticas de igualdad, que simplifica dicho informe preceptivo.
- 6.- Comité de Uniformidad.- En base a entrevistas y peticiones efectuadas por las mujeres militares al Observatorio, se ha elaborado una encuesta para conocer su opinión respecto a la operatividad de su uniformidad, y sus posibles aportaciones, en base a sus experiencias
- 7.- Comité de Infraestructura y Logística. Persigue la aplicación del criterio de género en las infraestructuras y logística del Departamento. Está planificando una auditoría de género de las instalaciones e infraestructuras existentes.
- 8.- Comité de Enseñanza.- Hace seguimiento de la aplicación del criterio de género a la enseñanza militar, en desarrollo de lo previsto sobre el acceso al empleo Público y la formación de los empleados públicos establecido en la Ley Orgánica de Igualdad entre mujer es y hombres.

Finalmente, en cuanto al funcionamiento del Observatorio, hay que señalar que la Comisión Permanente es el órgano encargado de preparar las sesiones del Pleno, ejecutar los acuerdos del Pleno y de promover la coordinación entre los Comités técnicos, adoptando las decisiones necesarias que posibiliten el desarrollo de las tareas encomendadas a los mismos dentro de los plazos previstos. De estas decisiones se da cuenta al Pleno del Observatorio. Asume también la

dirección y representación del Observatorio entre las sesiones del Pleno.

CONCLUSIÓN

Veinte años después de la incorporación de la primera mujer a las Fuerzas Armadas españolas podemos afirmar que su presencia en el seno de nuestros Ejércitos es una realidad consolidada. La igualdad legal y formal entre hombres y mujeres militares está asegurada, sin embargo la igualdad efectiva o material es todavía una tarea en desarrollo para los poderes públicos.

El Observatorio de la mujer en las FAS es un instrumento de reciente creación cuya finalidad fundamental es trabajar para que la igualdad efectiva. En apenas tres años de vida, se ha podido constatar su utilidad al respecto. Cualquier militar, hombre o mujer, puede dirigirse a este órgano por cualquiera de las vías señaladas y plantear sus inquietudes, hacer sugerencias o solicitar información. No obstante, es importante señalar que el Observatorio no se configura como una alternativa al conducto reglamentario articulados en el seno de las Fuerzas Armadas para realizar cualquier petición o denuncia, sino que es un instrumento muy útil de ayuda y de difusión de información.

En definitiva, el Observatorio ha proporcionado indicadores significativos, ha ayudado a detectar situaciones mejorables y ha podido atender a muchas personas, hombres y mujeres, civiles y militares que han demandado información o han querido participar su opinión sobre cuestiones relacionadas con conciliación de la vida personal y profesional, con la vida y carrera militar.

BIBLIOGRAFÍA

Fernández, Valentina. *Las militares españolas, un nuevo grupo profesional*, Biblioteca Nueva, Madrid, 1997.

- Lopera, María José, *La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales*, Cuadernos Civitas, edición 2002.
- Sorin, Katia; Bosch, Jolanda; Frotiee, Brigitte; Kümmel, Gerhard; Moelker, René y Porteret, Vincent, *Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido*, , editado y publicado por el Centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de Defensa francés, primer trimestre 2005.
- Plan Estratégico de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2008-2011. www.mde.es.
- Plan de acción sobre la aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, sobre Mujeres, Paz y Seguridad, www.mde.es.
- "*Informes de impacto de género*". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Madrid, 2006.
- Datos estadísticos facilitados por el Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa.
- Plan concilia, página web.- www.map.es. Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

**PUBLICACIONES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO
GENERAL GUTIERREZ MELLADO (IUGM)**

PATROCINADAS POR EL IUGM

Puell de la Villa, Fernando, *Gutiérrez Mellado: Un militar del siglo XX (1912-1995)*, IUGM-BIBLIOTECA NUEVA, Madrid, 1997.

EDITADAS POR EL IUGM

VV.AA, *Cuadernos del instituto*, IUGM, Madrid, 2000.

VV.AA, *Papeles del Instituto*, IUGM, Madrid, 2000.

Díaz Fernández, Antonio M. (coord.), *Guía de Recursos para el estudio de la paz, la seguridad y la defensa*, IUGM, Madrid, 2003.

VV.AA, *El Mediterráneo: origen de cultura y fuente de conflictos (XIV edición cursos de verano, año 2003)*, IUGM, Madrid, 2004.

Castro-Rial Garrone, Fanny, Álvaro Jarillo Aldeanueva, Eduardo Trillo de Martín-Pinillos, *Las misiones de observación electoral en la prevención de conflictos*, IUGM, Madrid, 2005.

García Montaña, Juan, *¿Es posible medir la moral? potencial psicológico*, IUGM, Madrid, 2005.

VV.AA, *Seminario sobre Seguridad y Cooperación en el Oeste mediterráneo*, IUGM, Madrid, 2005.

Arteaga Martín, Félix (comp.), *Guía de Investigación sobre la paz, la seguridad y la defensa*, IUGM, Madrid, 2006.

Born, Hans et all., *Control parlamentario del sector de la seguridad*, IUGM, Madrid, 2006.

Díaz Barrado, Cástor Miguel (dir.), *Misiones Internacionales de Paz: Operaciones de Naciones Unidas y de la Unión Europea*, IUGM, Madrid, 2006.

Martí Sempere, Carlos, *Tecnología de la Defensa. Análisis de la situación española*, IUGM, Madrid, 2006.

Sepúlveda, Isidro (ed.), *Democracia y Seguridad en Iberoamérica. Los retos de la gobernabilidad. III Semana Iberoamericana sobre Paz, Seguridad y Defensa*, IUGM, Madrid, 2006.

Vega, Enrique (ed.), *Gestión Internacional de Crisis*, IUGM, Madrid, 2006.

Arteaga Martín, Félix; Fojón Lagoa, Enrique, *El planeamiento de la política de defensa y seguridad en España*, IUGM, Madrid, 2007.

Collado Medina, José (coord.), *Elementos básicos de investigación criminal*, IUGM, Madrid, 2007.

Santamarta del Pozo, Javier (dir.), *La cooperación entre lo civil y lo militar*, IUGM, Madrid, 2007.

Sepúlveda, Isidro (ed.), *Seguridad Humana y nuevas políticas de Defensa en Iberoamérica. IV Semana Iberoamericana sobre Paz, Seguridad y Defensa*, IUGM, Madrid, 2007.

Sepúlveda, Isidro; Alda, Sonia (eds.), *Fuerzas Armadas y políticas de Defensa: transición y modernización*, Vol. 1 Ponencias; Vol 2 Comunicaciones, IUGM, Madrid, 2007.

Vega, Enrique (com.), *Realidades y perspectivas de la Gestión Internacional de Crisis*, IUGM, Madrid, 2007.

Canales Gil, Álvaro; Huerta Barajas, Justo A., *Comentarios sobre la Contratación Pública Comunitaria y la Ley de Contratos del Sector Público*, IUGM, Madrid, 2008.

Collado Medina, José (coord.), *Fundamentos de investigación criminal*, IUGM, Madrid, 2008.

Colom Piella, Guillem, *Entre Ares y Atenea. El debate sobre la Revolución en los Asuntos Militares*, IUGM, Madrid, 2008.

González Rabanal, Miryam; Huerta Barajas, Justo A. (coord.), *Eficiencia en la gestión de recursos, proyectos y contratos de la Administración Pública. Especial referencia al ámbito de la Defensa*, Vol. 1 y 2, IUGM, Madrid, 2008.

Sepúlveda, Isidro; Alda, Sonia (eds.), *La Administración de la Defensa en América Latina*, Vol. 1 Normativa y Organización de la Defensa; Vol 2 Análisis de los casos nacionales, Vol. 3 Estudios Comparados, IUGM, Madrid, 2008.

Sepúlveda, Isidro; Bacas, Ramón (ed.), *El Ministerio de Defensa. Creación, Desarrollo y Consolidación, II Congreso de Historia de la Defensa*, IUGM, Madrid, 2008.

Vega, Enrique (com.), *Realidades y perspectivas de la Gestión Internacional de Crisis. Adenda 2008*, IUGM, Madrid, 2008.

Bacas Fernández, Jesús Ramón; Bordas Martínez, Federico; Gil Pérez, Javier; Regueiro Dubra, Raquel; Sepúlveda Muñoz, Isidro; Vega Fernández, Enrique, *Crisis somalí, piratería e intervención internacional*, IUGM, Madrid, 2009.

Garrido Rebolledo, Vicente; Isbell, Paul Adam; Malamud Rikles, Carlos; Raggio Cachinero, Benito; Sanahuja Perales, José Antonio; Sepúlveda Muñoz, Isidro; Suárez Pertierra, Gustavo, *Venezuela y la Revolución Bolivariana*, IUGM, Madrid, 2009.

EN COLABORACION

Riquer, Martín de, *Caballeros Medievales y sus armas*, IUGM-UNED, Madrid, 1999.

García Pérez, Rafael, *Política de Seguridad y defensa de la U.E.*, IUGM-UNED, Madrid, 2003.

Palacios, José Miguel, *Transición democrática y postcomunista. Democratización y estabilidad en la Unión Soviética y en Yugoslavia*, IUGM-UNED, Madrid, 2003.

González Enrique, Carmen, *Minorías nacionales y conflictos étnicos en Europa del Este*, IUGM-UNED, Madrid, 2004.

Harto de Vera, Fernando, *Investigación para la paz y resolución de conflictos*, IUGM -TIRANT LO BLANCH, Valencia, 2005.

Olmeda, José A. (coord.), *Democracias Frágiles. Las relaciones civiles-militares en el mundo iberoamericano*, IUGM -TIRANT LO BLANCH, Valencia, 2005.

Ramón Chornet, Consuelo, *La política de seguridad y defensa en el tratado constitucional*, IUGM -TIRANT LO BLANCH, Valencia, 2005.