

CAPÍTULO QUINTO

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SEGURIDAD DE LOS PAÍSES DEL ÁREA MEDITERRÁNEA

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SEGURIDAD DE LOS PAÍSES DEL ÁREA MEDITERRÁNEA

MARÍA BELÉN CABALLUD HERNANDO

PREÁMBULO

La consideración del hombre como «guerrero» o «combatiente» y de la mujer como «creadora o generadora de vida» ha estado muy arraigada en todas las culturas a lo largo de la historia, tanto en Occidente como en Oriente. Fruto de esta dicotomía, se ha considerado incompatible la profesión militar y las cuestiones de Seguridad, con el rol de mujer, esposa y madre. Este estereotipo de género ha estado vigente y pervive en nuestras sociedades y, especialmente, en la cultura de la mayoría de los países Mediterráneos con diferente intensidad y visibilidad.

Estas reflexiones previas abren la lectura de este estudio, en el que se va a analizar la participación de la mujer en la Seguridad y Defensa del Mediterráneo occidental, como miembro de uno de los servicios públicos esenciales de nuestros Estados, sus Ejércitos. Estos procesos, como vamos a ver, son complejos y dinámicos, desde su inicio han estado y siguen estando sometidos a un debate tanto público como privado. El acceso de la mujer a la milicia a pesar que significa una ruptura de determinados estereotipos de género, tiene unas implicaciones más profundas que la conquista de un ámbito laboral masculinizado, dentro de la lucha histórica por la igualdad entre mujeres y hombres, supone la conjunción e integración de todas las potencialidades, capacidades y recursos de mujeres y hombres al servicio de nuestra Seguridad.

A lo largo de las siguientes páginas se van a exponer los factores que han influido en el acceso a la profesión militar de la mujer así como todos aquellos que han sido determinantes para impedir o graduar esta incorporación e integración. El trabajo se centra en el área del Norte de África y del Sur de Europa, en dónde veremos que la religión, la historia y la cultura han sido muy importan-

tes para construir los roles femeninos. La historia del Mediterráneo, en la que las religiones han jugado un papel destacado, ha sido una historia pendular, hecha de flujos y reflujos, de conquistas y reconquistas, de victorias y de derrotas (1) por lo que este ámbito es especialmente interesante y aporta una visión no muy conocida de una parte de quienes intervienen profesionalmente en la Seguridad y Defensa de los países mediterráneos, sus mujeres militares.

La primera parte del estudio se centrará en los factores que han impedido o incentivado este fenómeno, resaltando el importante papel al respecto que la tradición o el marco cultural y social han desempeñado. La segunda parte está centrada en la situación y los modelos de integración y participación de la mujer de una manera profesional en los Ejércitos de países relevantes y significativos del Sur de Europa, del Magreb y el Maxrek. Vamos a intentar responder a cuestiones tales como qué estereotipos o principios se han argumentado y se utilizan a favor o en contra de su integración, en qué medida, desde cuándo y de qué manera las mujeres marroquíes, italianas, francesas, españolas, libias, o argelinas pueden incorporarse a sus Fuerzas Armadas, si dicha incorporación se realiza en igualdad que sus compañeros varones o bajo un régimen jurídico diferente y, finalmente, si este es un tema que una y plantee acciones conjuntas para los países de ambas orillas del Mediterráneo occidental.

LA MUJER Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EUROPA OCCIDENTAL Y EN LOS PAÍSES ÁRABES MUSULMANES. CONSIDERACIONES EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA DEFENSA.

Como hemos adelantado, el papel de la mujer en la milicia y su participación en el combate son asuntos que suelen provocar controversias y reacciones encontradas que responden generalmente, a estereotipos históricos y culturales de nuestros pueblos, que determinan los roles de género.

En este sentido, es importante delimitar los conceptos de sexo (2), y de género (3) al objeto de tenerlo presente a lo largo de la lectura de todo

-
- (1) D. BICHARA KHADER, *«Islam-Europa: la historia pendular del Mediterráneo. Análisis neohistórico y geopolítico»*. XIII, Islamismo, Democracia y seguridad. Curso Internacional de Defensa, Jaca, 3 al 7 de octubre de 2005. Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa. Julio de 2006.
 - (2) Definición extraída de la publicación *«Informes de impacto de género»*. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD. Madrid, 2006.
 - (3) Definición extraída de *«CWINF GUIDANCE FOR NATO GENDER MAINSTREAMING»*, <http://www.nato.int>

este estudio, por su especial incidencia en el mismo. El sexo se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre las mujeres y los hombres. Dichas características son de orden físico e indican masculino y femenino. Resulta evidente que el nacimiento determina una serie de rasgos anatómicos sobre los que el individuo no tiene capacidad de decisión.

Por el contrario, el género se refiere al conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener hombres y mujeres. Por lo tanto, el género de una persona es una circunstancia social, que puede ser cambiada, y depende de las distintas culturas y creencias. Por ejemplo, en cuanto a la asignación de responsabilidades, se espera que los hombres mantengan mayor protagonismo en el mundo de trabajo, mientras que de las mujeres se espera que ejerzan esa responsabilidad en el ámbito doméstico (aunque dispongan de un trabajo retribuido). En este caso, los individuos sí conservan cierto margen de actuación, en la medida que lo adaptan a «su» particular forma de entender lo que «debe ser» un hombre o una mujer. Cuando hombres y mujeres establecen sus intenciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones o roles de género.

Tradicionalmente, las guerras han estado protagonizadas exclusivamente por hombres, con excepciones históricas notables, como determinadas heroínas mitológicas o reales, que por su propia excepcionalidad forman parte de la historia en sus países de origen. Entre estas podemos citar a las Amazonas, a Agustina de Aragón o María Pita, en España, a Juana de Arco en Francia, o a Lalla Fatma N'soumer, conocida como la Juana de Arco de Argelia, que protagonizó enfrentamientos importantes contra la ocupación francesa a mediados del siglo XIX.

Pero como señala Valentina Fernández Vargas (4):

Las mujeres, sino como combatientes, siempre han estado presentes en los conflictos, y se han visto afectadas psicológica y físicamente, han sido víctimas y rehenes.

Las violaciones y otras formas de violencia sexual se han empleado y emplean, en muchas zonas de conflicto, como arma e instrumento de guerra (de manera táctica o, incluso, estratégica, como un medio para la completa destrucción del enemigo).

(4) FERNÁNDEZ VARGAS, VALENTINA, «Las Militares Españolas. Un Nuevo Grupo Profesional», Biblioteca Nueva, Madrid, 1997.

Tampoco, podemos obviar la cada vez mayor actividad en la comisión de atentados terroristas islamistas. Tradicionalmente, su papel se ha limitado a proporcionar apoyo logístico, a colaborar en aspectos internos para que un atentado pudiese llevarse a efecto. Actualmente, asistimos a un fenómeno nuevo, a la mujer como terrorista suicida. Esta realidad es nueva; los primeros antecedentes documentados de mujeres suicidas los encontramos a comienzos de la década de los noventa (5). Las organizaciones terroristas han descubierto en las mujeres un valor estratégico importante, basta ver algunas de las potencialidades al respecto que pueden aportar. Una mujer puede obviar los controles de seguridad masculinos en los países árabes, no en vano, según la tradición, un árabe no puede tocar a una mujer que no sea de su familia (6); Pueden acceder a determinados lugares más fácilmente que los hombres, a través del desempeño de determinadas labores como por ejemplo, de limpieza, y obtener información por estas vías; pueden esconder armas y explosivos y desplazarse sin problemas con ellos, debido a la amplitud de sus vestimentas y a la cobertura de la mayor parte de su cuerpo.

Los atentados suicidas cometidos por mujeres han obligado a la adopción de nuevas políticas y estrategias en el escenario Internacional de la Seguridad y la Defensa, en los que el género se ha convertido en una variable importante. Una de ellas ha sido la necesidad de incorporar en cada vez mayor número e intensidad a las mujeres en la milicia, otra el de contar con mujeres civiles preparadas para colaborar en la detección de las mujeres terroristas. Entre estas últimas podemos citar a las denominadas «hijas de Irak» (7), son mujeres sunníes reclutadas en Irak y formadas para prevenir los ataques protagonizadas por mujeres captadas por los radicales islamistas.

Pero volviendo a la historia, tenemos que tener en cuenta que el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas va unido generalmente al desarrollo del papel de las mujeres en la Sociedad y en los avances que se van consiguiendo en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

La mujer como titular de los mismos derechos que el hombre con un ejercicio real y efectivo de éstos no es todavía una realidad conseguida,

(5) BAÑOS BAJO, PEDRO, «*Mujer terrorista suicida, Manipulación extrema*». Documento de Trabajo número 48/2008. Real Instituto Elcano.

(6) G. PRIETO, MÓNICA, «*Un Ejército de «hijas de Irak» para combatir a Al Qaeda*», El Mundo, Domingo 17 de mayo de 2009.

(7) G. PRIETO, MÓNICA, «*Un ejército de «Hijas de Irak» para combatir a Al Qaeda*», El mundo. Domingo 17 de mayo de 2009.

ni tan siquiera en Occidente. Es cierto que la igualdad legal o formal está reconocida en la mayoría de los textos constitucionales vigentes y en el acervo jurídico internacional, pero la igualdad efectiva, aquella en la que una mujer tiene las mismas oportunidades y derechos que los hombres, es todavía un objetivo a conseguir. Todavía podemos hablar de la existencia de «techos de cristal», «suelos pegajosos» o «espejismos de igualdad».

Evolución histórica

En cuanto a la evolución en Occidente, tuvieron que pasar cientos de años para que las normas más importantes de los Estados reconocieran la igualdad entre todos los hombres, con independencia del estamento en el que hubieren nacido. La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano francesa de 1789 es un ejemplo de estos textos que declaran la igualdad, desde el punto de vista de clase, pero no hay ninguna referencia a la mujer.

Posteriormente, todas las Constituciones de los Estados liberales fueron estableciendo este principio de igualdad como uno de los principios básicos de la convivencia. Pero era una igualdad que al ser desarrollada por otras normas, como las que permitían el acceso a la educación superior o al comercio o la disposición sobre los bienes se veía limitada a igualdad entre los varones puesto que las mujeres, con independencia de su clase social, veían limitada su participación en la vida pública y económica, siendo además sus derechos dentro de la familia diversos de los del varón. En cuanto a la participación política, las normas electorales tardaron en reconocer a las mujeres los mismos derechos al sufragio activo y pasivo.

A pesar de los avances legales la igualdad se limitaba a la igualdad ante la Ley, lo que se denomina igualdad formal, sin ser acompañada de acciones por parte del Estado que intentaran eliminar las desigualdades reales con el objetivo de conseguir una igualdad material, una mejora en las condiciones de vida y en la igualdad de trato y oportunidades para los dos sexos.

Esta situación fue objeto de críticas a un Estado liberal que «deja hacer» y que tuvo su expresión más contundente en el alumbramiento de las corrientes socialistas y marxistas en el siglo XIX, y de forma más atenuada en la lenta implantación del denominado Estado social que supone el que el Estado intervenga en el ámbito económico, social e individual, promoviendo acciones dirigidas a corregir las desigualdades existentes y que por sí mismas no pueden corregirse. Estas primeras actuaciones dieron

lugar a enseñanza pública, la sanidad pública, los sistemas públicos de pensiones etc.

En lo que a la igualdad entre hombres y mujeres se refiere hubo ya en el propio siglo XIX algunos autores que además de criticar las desigualdades entre clases sociales, se mostraron en desacuerdo con la desigualdad que las normas y la sociedad consagraban entre hombres y mujeres. Es el caso de John Stuart Mill que hace casi 140 años, señalaba la necesidad de «una perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros».

Pero fue en el siglo XX cuando la preocupación por la igualdad primero formal y después material entre hombres mujeres es objeto de atención por parte los textos normativos y de las políticas públicas. La igualdad de género se ha considerado cómo el último estadio de un Estado social evolucionado.

En este sentido, en el plano internacional, la Carta de las Naciones Unidas de 1945, establece los derechos de las mujeres como un principio básico de las NNUU. Esta primera referencia fue seguida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que manifiesta que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esa Declaración, sin distinción por raza, color o sexo. Por su parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, busca la implantación de lo que posteriormente llamaremos acciones positivas.

En esta línea, debemos citar las Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (CSNU); la 1325/2000, sobre Mujeres, Paz y Seguridad y la 1820/2008, sobre la eliminación de la violencia sexual contra la población civil, especialmente mujeres y niñas, en los conflictos armados. Estas dos Resoluciones suponen la culminación y el reconocimiento de un proceso desarrollado durante las últimas décadas. En concreto, cabe mencionar las Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Nairobi (1985) y Beijing (1995), auspiciadas por Naciones Unidas, y los acuerdos en ellas adoptados. En Nairobi se instó a incorporar en los órganos de las Naciones Unidas mecanismos que defiendan los derechos de las mujeres, particularmente a las víctimas de violación y discriminación por razón de género. Por su parte, la Conferencia de Beijing recoge en su Declaración y en su Plataforma de Acción la importancia de tener en cuenta las violaciones de los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado,

especialmente por genocidio, depuración étnica y la violación sistemática de mujeres en situaciones de guerra y en condiciones vulnerables como refugiadas o desplazadas.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importancia, (como las Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro).

En el ámbito de la Alianza Atlántica la igualdad de género es también una prioridad. Los trabajos están centralizados en la actualidad, por el recientemente creado Comité OTAN sobre perspectiva de género (junio de 2009). Este Comité se crea sobre el Comité de la mujer en las Fuerzas Armadas de la OTAN, órgano creado en el año 1976, de carácter consultivo en lo concerniente a la política relativa a la mujer en los Ejércitos. Su misión inicial era fomentar la incorporación de la mujer a los mismos y una utilización más efectiva de éstas. España forma parte del Comité desde el año 1985. Es pertinente destacar que los últimos trabajos realizados en este Comité han sido una Guía de género y una recopilación de buenas prácticas nacionales al respecto. La Guía persigue establecer unas recomendaciones a los países OTAN y a las autoridades OTAN para integrar la perspectiva de género en las operaciones no como algo separado sino transversalmente al conjunto de actuaciones. Prioriza las actuaciones de género en la planificación de una operación en la formación y en la evaluación de la misma, haciendo hincapié en su necesidad ante la complejidad y diversidad de las amenazas actuales.

El nuevo Comité de género es un órgano asesor de las autoridades OTAN y de los países OTAN sobre temas de género, incluyendo la implementación de las Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas más significativas al respecto. Los acuerdos del Comité adoptan el carácter de resoluciones, recomendaciones e informes, siendo enviados

a las Autoridades nacionales y, a través del Comité Militar, al Secretario General de la OTAN.

Debe destacarse, como un elemento, sin duda muy importante, en cuanto al establecimiento de canales de comunicación y colaboración entre Occidente y Oriente, que en los últimos años, los países integrantes del Dialogo mediterráneo (Argelia, Egipto, Israel, Jordania, Mauritania, Marruecos y Túnez) son invitados a la reunión anual del Comité de mujer de las Fuerzas OTAN.

Por lo que respecta al mundo árabe islámico, el papel de la mujer también ha evolucionado a lo largo de la historia. Si bien, es necesario precisar que la situación de la mujer en el mundo árabe varía de un país a otro e incluso dentro de un mismo país, su estatus es diferente si se encuentra en un entorno urbano o rural, pero sí que existe un marco y unos principios comunes que han marcado la consideración de la mujer árabe en su ámbito privado y público.

En los tiempos pre-islámicos, el territorio de Arabia estaba habitado por un conjunto tribus dedicadas al pastoreo y al comercio, en las que la mujer era considerada un ser inferior al hombre. La obsesión por tener hijos varones llevó a las familias en las tribus nómadas y seminómadas a sentirse avergonzadas cuando tenían una niña, hasta el punto que para ocultar su «fracaso», llegaban a enterrarlas vivas para hacerlas desaparecer (8).

Este hecho queda constatado y condenado en el Corán «Cuando se le anuncia a uno de ellos una niña, se queda hosco y se angustia. Esquiva a la gente por vergüenza de lo que se le ha anunciado, preguntándosele si lo conservará, para deshonra suya, o lo esconderá bajo tierra... ¡Qué mal juzgan!» (16: 58-59). Ante esta situación de discriminación de la mujer, e incluso de desprecio hacia su vida, propia de la sociedad preislámica, el Corán supone un avance importante, según reconocen diversos autores (9).

La situación de la mujer árabe en los países musulmanes ha estado y está muy determinada por la ley islámica (sharia), de hecho, en la práctica totalidad de estos países, su situación civil (matrimonio, divorcio, relación

(8) GARCÍA GARCÍA, LEOPOLDO, «Derechos civiles y políticos en el Islam». XIII, Islamismo, Democracia y seguridad. Curso Internacional de Defensa, Jaca, 3 al 7 de octubre de 2005. Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa. Julio de 2006

(9) http://www.mundoarabe.org/islam_y_mujer.htm 18/03/2009, artículo de JUAN JOSÉ TAMAYO, director de la Cátedra de Teología y Ciencias de las Religiones Ignacio Ellacuría, de la Universidad Carlos III de Madrid.

con el varón, etc.) y social (rol público y laboral) es fijada siguiendo la Sharia. La poligamia, por ejemplo, es una figura presente en la cultura árabe musulmana, con mayor o menor tolerancia, y con una regulación más o menos rigurosa y garantista para la mujer.

Precisamente, cómo se recoge en un informe (10) del Programa de desarrollo de Naciones Unidas respecto a la región árabe, uno de los elementos críticos respecto al papel de la mujer en la vida pública de la región árabe es el estatus de la Ley islámica (Sharia) en la nación. Con la excepción de Túnez, todas las naciones de la región determinan el estatus de la mujer basada en la Sharia, si bien, su interpretación varía de una nación a otra. Naciones Unidas ha constatado que los países árabes que han ratificado el Convenio Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres de 18 de diciembre de 1979, están revisando sus regulaciones al objeto de incrementar el papel de la mujer en la sociedad. Veremos el caso, por ejemplo, de Marruecos y Argelia.

Como afirma el General de Brigada Leopoldo García García, el principio más importante de la sharia que tiene un impacto sobre el estatuto y los derechos de las mujeres viene expresado en la IV, 34; «los hombres asumen las responsabilidades de las mujeres, en razón de que Dios les da ventaja sobre ellas y de que ellos gastan sus propios bienes. Recíprocamente, las buenas esposas son devotas y guardan en su ausencia lo que Dios salvaguarda...». Sin duda, este principio ha tenido consecuencias de un alcance considerable sobre el estatuto y los derechos de las mujeres en los distintos países musulmanes, tanto en el ámbito privado como público.

Según el mismo General, la Sharia prevé que las mujeres no están cualificadas para ocupar funciones públicas generales, que impliquen que ellas ejercen una autoridad sobre los humanos, porque conforme al versículo citado, son los hombres los que están habilitados para ejercer una autoridad sobre las mujeres y no al contrario. Por ello, se hace complicado e interesante, a priori, entender la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de los países árabes musulmanes. La mujer musulmana, pues, ha estado sometida tradicionalmente al varón, y relegada a funciones domésticas y tareas de atención a la familia, con escaso protagonismo social o público.

No obstante, en el ámbito familiar las mujeres árabes han tenido y tienen mucho más protagonismo del que se les ha reconocido, han ejercido

(10) <http://www.pogar.org/governance/gender.asp>, UNPD-POGAR, Programa de desarrollo de Naciones Unidas, región árabe.

una función fundamental, la de la transmisión de los valores y de la educación a los hijos, por ello, en muchas ocasiones los grupos radicales islamistas han atentado contra ellas, con el objetivo de visibilizar y ejemplificar el castigo ante las posibles desviaciones en la transmisión de los valores tradicionales hacia usos y principios «occidentales».

Finalmente, haciendo especial mención a la igualdad dentro del mundo islámico, y a la interpretación de la ley islámica en el contexto de los Derechos Humanos reconocidos por la Comunidad Internacional, hay que hacer referencia a la Declaración de El Cairo de los Derechos Humanos en el Islam, adoptado en la XIX Conferencia Islámica de Ministros de Asuntos Exteriores de los países pertenecientes a la Organización de la Conferencia Islámica, reunidos en El Cairo los días 31 de julio a 5 de agosto de 1990. Dicho texto nació con la pretensión de erigirse en alternativa a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, proclamada en 1948.

En el artículo 1-a se señala que «todos los seres humanos son iguales en el principio de la dignidad humana... sin distinción de raza, color, lengua, sexo, creencia religiosa, filiación política, nivel social o cualquier otra consideración», si bien, el artículo 6 especifica que la mujer tiene «tantos derechos como obligaciones» y que «sobre el hombre recaerá el gasto familiar, así como la responsabilidad de la tutela de la familia». Por lo que vemos, pervive en este texto la concepción tradicional sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad islámica, dirigidos a reducir el papel público de la mujer en la sociedad y en la actividad laboral. El mantenimiento de la familia sólo le corresponde al varón. Todo ello, tiene muchas implicaciones, entre otras y en relación a este trabajo, nos obliga a plantearnos si los países árabes musulmanes pueden contar en sus filas con mujeres.

FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS DETERMINANTES EN LA INCORPORACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN LOS EJÉRCITOS.

Factores que han dificultado o cuestionado la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

Además de los elementos históricos, religiosos, jurídicos y culturales que hemos apuntado, en el apartado anterior, debemos tener en cuenta otros factores que han influido directamente en el acceso de las muje-

res a la milicia, tales como la menor capacidad física, o las cuestiones biológicas. 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 han apoyado en la tarea de no permitir a las mujeres el acceso a los ejércitos, o, en su caso, limitar su carrera y posibilidades en los mismos. Estos postulados se encuentran plenamente vigentes y son expuestos reiteradamente por todos aquellos que siguen defendiendo una Fuerzas Armadas exclusivamente masculinas. Estas posturas, como ha sido apuntada por algún autor, hacen flaco favor a la profesión militar en tanto que consideran que la fuerza física tiene preeminencia para su ejercicio sobre otras habilidades físicas e intelectuales. Asimismo, estas tesis descartan o no consideran suficientemente, la constante evolución de los conflictos que han hecho aparecer nuevas formas de hacer la guerra en la que las nuevas tecnologías cobran una especial relevancia y, por supuesto omiten la aportación de la mujer en sí misma a la efectividad de las operaciones militares, obvian su potencialidad.

Las cuestiones biológicas y fisiológicas también centran el debate y los estudios sobre este asunto. Se toma en consideración, por ejemplo, desde la densidad ósea del esqueleto femenino a la posible influencia de la menstruación en el rendimiento y la concentración, o las diferentes reacciones bioquímicas de las mujeres y los hombres ante la situación de estrés que puede generar un combate. 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.)(11).

En esta línea, y sometido al peso de la cultura y los estereotipos se han argumentado cuestiones tácticas 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 pri-

(11) MARTÍN MARTÍNEZ, VÍCTOR, «*Las mujeres en los Ejércitos europeos y americanos*». Las mujeres militares en España, 1988-2008, Instituto Universitario General Gutierrez Mellado, de Investigación sobre la Paz, la Seguridad y la Defensa, Madrid, 2009.

sioneros por una mujer (12). Efectivamente, existen ejemplos en conflictos recientes, en los que se ha constatado mayor crudeza y agresividad cuando la otra parte es una mujer, o, el mayor impacto social que ha producido la baja de una mujer militar. Estos postulados están muy relacionados con todo lo que hemos expuesto en los apartados anteriores, e íntimamente unido a la consideración de la mujer en las diferentes culturas.

No obstante, todo lo anterior, adelantamos que en los países de la cuenca mediterránea, como vamos a ver, la mujer se incorpora a los Ejércitos a partir de la segunda mitad del siglo XX, pero esta incorporación, el modelo adoptado y el régimen jurídico de la misma no es homogénea y presenta divergencias de unos países a otros, diferencias que vienen marcadas, fundamentalmente, por los factores que hemos apuntado en este apartado.

Factores que han favorecido e impulsan la incorporación e integración de la mujer militar.

En la actualidad, es absolutamente simplista definir este fenómeno como un resultado de la conquista histórica en la lucha por la igualdad de sexos y de género. Efectivamente, cómo ya se ha ido apuntado, concurren importantes motivaciones estratégicas (desde el punto de vista de la Seguridad y la Defensa), demográficas (ampliación de los potenciales candidatos), económicas (desarrollo de una actividad profesional) y jurídicas (el reconocimiento constitucional de la igualdad entre las mujeres y los hombres). En muchos países el impulso definitivo ha sido los procesos de profesionalización de los Ejércitos y la necesidad de contar con más efectivos, que los que pueden aportar un solo sexo.

Desde el final de la guerra fría, y tras los atentados del 11 de septiembre de 2001 de Nueva York y del 11 de Marzo de 2004 en Madrid, la seguridad internacional es más compleja, y las Fuerzas Armadas deben desarrollar nuevas tareas y cometidos. De las contiendas centradas en la defensa territorial se ha evolucionado a un amplio espectro de operaciones y misiones supranacionales de paz y de carácter humanitario o de lucha contra el terrorismo internacional, en el que la mujer se ha convertido, como ya hemos citado en este trabajo, en parte activa en la comisión de atentados islamistas o en target de los mismos. Estas nuevas misiones exigen nuevos perfiles y nuevas capacidades, en las que el factor género se configura como un elemento estratégico en las mismas.

(12) GROSSMAN, DAVE, «*On Killing: The Psychological Cost of Learning to Kill in War and Society*», Little, Brown and Company, Boston, 1995.

La aplicación de la perspectiva de género debe estar presente en todas las políticas y actuaciones a todos los niveles, en el ámbito de la Defensa, también. En una operación militar esta perspectiva debe aplicarse en el proceso de planeamiento, ejecución y evaluación de la misma. La perspectiva de género⁽¹³⁾, según ha sido definido en la guía para la aplicación del criterio de género en OTAN es el examen de cada asunto desde el punto de vista de hombres y mujeres, de niños y niñas, para identificar las diferencias en sus necesidades y prioridades, así como en sus habilidades y potenciales para promover la paz.

En este sentido, se señala la ya mencionada Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que constituye el marco político decisivo para incorporar la perspectiva de género en la prevención, gestión y solución de los conflictos armados. En ella se reconoce el importante papel que desempeñan las mujeres, militares y civiles, tanto en la prevención y solución de los conflictos, como en la construcción de la paz, y subraya la necesidad de que participen, en igualdad con los hombres, en las iniciativas de mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad. Haciendo especial mención a la necesidad de fomentar la presencia de las mujeres militares y de facilitar la presencia de las mismas en todas las fases de una operación.

España es uno de los 13 países del mundo que ha aprobado, en noviembre de 2007 mediante Acuerdo de Consejo de Ministros, el Plan de acción del Gobierno para la aplicación de la Resolución 1325. Este Plan, su aplicación y desarrollo, figura como una de las actuaciones concretas a realizar dentro del Plan para la Alianza de Civilizaciones (14), aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de enero de 2008.

El Plan para la aplicación de la Resolución 1325 se desarrolla en torno a los siguientes objetivos, que enumero, por la importancia que presenta:

1. Potenciar la participación de mujeres en las misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones.
2. Promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de 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.

(13) Definición extraída de «*CWINF GUIDANCE FOR NATO GENDER MAINSTREAMING*», <http://www.nato.int>

(14) www.mde.es

4. Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y posconflicto (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 de todo el personal que participa en dichos procesos.
6. Fomentar la participación de la sociedad civil española en relación con la Resolución 1325.

Todos estos objetivos parten de la idea de que a la hora de poner en marcha procesos relacionados con la seguridad y la construcción de alternativas viables de paz en zonas de conflicto y posconflicto, no se pueden obviar el enfoque de género, ni las situaciones y necesidades específicas de las mujeres y de las niñas.

Todas estas actuaciones parten de la constatación de que las mujeres y los hombres se complementan en sus capacidades y son esenciales para la efectividad de las Misiones, sobre todo en el contexto de la Seguridad actual. La aplicación del criterio de género es un elemento clave para la completa efectividad de las operaciones actuales.

La Coronel Britt T B Brestrup del Ejército de Tierra Noruego, en una conferencia pronunciada en el año 2005 durante la celebración del Comité de mujeres de las Fuerzas OTAN, sobre la integración de la perspectiva de género en la OTAN, señaló que está demostrado que en las operaciones de inteligencia así como en las actuaciones CIMIC, la participación de la mujer es la clave del éxito, lo que debería ser tenido en cuenta en los despliegues. El pensamiento tradicional está relacionado con el «manpower». Con las modernas tecnologías y las experiencias recientes por la utilización de los dos sexos en las operaciones, parece claro que la mujer debería estar presente en todas las unidades y en todos los despliegues.

La participación de la mujer en las cuestiones de Seguridad y Defensa supone la aportación de una capacidad más a las Fuerzas Armadas. Si en todos los ámbitos, económicos, políticos, sociales no se puede descartar la participación de mujeres, pues todo su potencial y talento, como individuo, debe ser aprovechado por las Instituciones y la sociedad, en la Seguridad y la Defensa se presenta todavía más necesario, en tanto que los bienes a proteger son esenciales, la vida y la libertad.

MODELOS DE INCORPORACIÓN Y PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DE PAÍSES DEL AREA MEDITERRÁNEA.

Una vez contextualizado en los apartados anteriores los factores que han impedido o han favorecido la presencia de la mujer en las fuerzas Armadas, vamos a centrarnos en ver cual es la situación al respecto en determinados países de la cuenca mediterránea. Para ello, vamos a seguir la siguiente sistemática, elección de una serie de países árabe islámicos especialmente representativos y clave para la estabilidad del Mediterráneo occidental, así como países europeos mediterráneos. Para no dispersarnos en el estudio, tomamos como referencia a Marruecos, Argelia, Libia, Túnez, países del Magreb que forman parte de la iniciativa del 5+5, así como Jordania, que forma parte del Dialogo Mediterráneo de la Alianza Atlántica y está realizando un importante papel al respecto en su área geográfica. Por parte Europea, haremos referencia a España, Francia, Italia, Grecia, y a Turquía, país euroasiático, especialmente estratégico.

Asimismo, y al objeto de poder evaluar la incorporación de la mujer en los Ejércitos de los países seleccionados, vamos a ir siguiendo una serie de indicadores que nos parece especialmente significativos para precisar el grado e importancia de esa participación de la mujer en las cuestiones de la seguridad y la defensa de sus países.

En este sentido, es importante tener en cuenta, el momento de la incorporación, el modelo que cada país ha implantado, que puede implicar un régimen jurídico diferente, generalmente con desigualdad de oportunidades en la carrera militar. También es determinante saber si las mujeres pueden acceder a todos los destinos o existen limitaciones a los mismos.

Otro indicador a considerar es la existencia de políticas activas relacionadas con la mujer y su integración en las Fuerzas Armadas, esto es, si se contemplan medidas relacionados con las diferencias de sexo o de género, como la maternidad, o la capacidad física. La creación de organismos relacionados con el análisis de esta integración es otro factor importante a tener en cuenta.

Finalmente, se tendrá en cuenta los dos indicadores siguientes: el máximo empleo alcanzado, así como la tasa porcentual femenina en cada uno de los países analizados.

Esta misma sistemática fue la seguida por las delegaciones participantes en el Seminario sobre «Mujer y Fuerzas Armadas» celebrado el mes de abril de 2008 en Madrid, y en Mayo de 2009 en Argel, en el marco de la

iniciativa multilateral del 5+5(15), (Argelia, Francia, Italia, Libia, Malta, Mauritania, Marruecos, Portugal, España y Túnez) (16). Estos Seminarios fueron propuestos por el Ministerio de Defensa de España, organizando el primero de ellos. Este año, Argelia ha continuado con los trabajos iniciados en Madrid, organizando en Argel la segunda edición de estos encuentros.

En este contexto, se puede afirmar que el intercambio de información y experiencia sobre la participación de la mujer en las estructuras militares de sus países, así como en la aplicación de las políticas de género en los mismos es uno de los asuntos en los que se ha abierto una línea de colaboración multilateral entre los 10 países miembros del 5+5. Es un tema de interés común.

Los citados Seminarios organizados en Madrid y en Argel contaron con una alta representación de los países así como con magníficas ponencias y debates, que permitieron conocer una realidad en algunos casos desconocida para el resto de los países.

En estos Seminarios se ha constatado que la participación de la mujer en la Seguridad del Mediterráneo occidental es un valor común positivo. Asimismo, que la presencia de la mujer se ha configurado como un rasgo claramente distintivo de las Fuerzas Armadas actuales, enriqueciéndolas y generando la adopción en su organización de medidas específicas de carácter transversal.

Ha sido distinto el camino seguido por cada país, basta con echar un vistazo a las fechas en que se inició la admisión de mujeres en las diversas fuerzas armadas: estas fechas van de principios del siglo XX a finales del mismo, y de los modelos que han seguido pero todos los países constatan la necesidad de contar con ellas. La información que se contiene en los siguientes subapartados han sido facilitadas por el Comité de mujeres de las Fuerzas OTAN y por los representantes de los Ministerios de Defensa en los Seminarios del 5+5 citados.

Países del sur de Europa.

En España la incorporación de la mujer a sus Fuerzas Armadas se produjo a finales de la década de los años 80, 10 años después de la promulgación de

(15) El objetivo de esta iniciativa multilateral, creada a propuesta de Francia en el año 2002, es desarrollar cooperación multilateral para reforzar el entendimiento mutuo y la confianza, con el fin de promover la seguridad en el Mediterráneo Occidental.

(16) www.mde.es

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.

El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas ha sido definido como un proceso tardío en el tiempo, respecto a otros países occidentales cuyo hecho determinante es la Segunda Guerra Mundial, como Francia o Reino Unido, pero muy rápido en su progresión (17). En los países árabes, los procesos de independencia marcan los momentos significativos al respecto.

La integración ha sido gradual, articulándose 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 Cuerpos y Escalas. En él se señala que la mujer podrá alcanzar todos los empleos militares y ese mismo año ingresaron 25 mujeres.

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 los 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 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 adecuadas(18).

La presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas continuó y progresó con la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de

(17) 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.

(18) Pagina web del Observatorio de la mujer en las FAS, www.mde.es.

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 destinos(19).

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. 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.

Todo este conjunto normativo ha configurado un modelo propio de incorporación que se caracteriza por los siguientes elementos fundamentales:

- Desde el principio no se crearon Cuerpos militares específicamente femeninos, las mujeres se fueron integrando en los existentes,
- No se estableció una cuota máxima de presencia femenina en las Fuerzas Armadas, como, por ejemplo, en Italia,
- Pueden acceder a todos los destinos, algo que en Europa sólo se puede afirmar de Noruega y España, toda vez que son los dos únicos países que permiten que una mujer integre la dotación de un submarino. Tampoco ningún país árabe musulmán tiene abierto todos los puestos a las mujeres.
- Pueden acceder, a todos los Cuerpos y Escalas y categorías, a todos los empleos militares de sus categorías

Más del 12% del total de efectivos de las Fuerzas Armadas españolas son mujeres, según datos del Observatorio de la mujer en las FAS, analizando la presencia de la mujer por categorías militares, vemos que son el 5,9 de los Oficiales, el 1,5 de suboficiales y el 17,5 de tropa y marinería. El máximo

(19) LOPERA CASTILLEJO, MARÍA JOSÉ, «*La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales*», Cuadernos Civitas, edición 2002.

empleo alcanzado por una mujer es el de Comandante, siendo previsible que en un corto plazo, la primera mujer ascienda a Teniente Coronel.

Asimismo, el Ministerio de Defensa está articulando y desarrollando un conjunto de medidas normativas y actuaciones concretas en materia de igualdad. Es destacable que la mayoría de ellas, salvo las que afectan directamente a la situación de embarazo, parto y posparto, son aplicables tanto a hombres como a mujeres y, por lo tanto, van dirigidas a eliminar barreras y desigualdades de género. Entre estas destacamos la aprobación del Plan concilia, la creación y puesta en funcionamiento del Observatorio de la mujer en las FAS, un programa de Centros infantiles, y, finalmente, la presencia de la mujer militar, siempre que reúna los requisitos necesarios, en los órganos de selección y en las Juntas de Evaluación y Ascenso.

En cuanto al Observatorio de la Mujer en las FAS, es un órgano colegiado de asesoramiento dependiente de la Subsecretaría de Defensa, cuya finalidad fundamental es analizar y promover la integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, así como asesorar en materia de igualdad y conciliación. Cuenta con representación equilibrada de mujeres y hombres, por Ejércitos, Cuerpos Comunes y centros directivos del ámbito de la Subsecretaría de Defensa, y de todas las categorías militares. Entre las funciones y actuaciones desarrolladas destaca la elaboración de informes de impacto de género de los proyectos normativos elaborados en Defensa en materia de personal, la desagregación estadística por sexo de los efectivos, o la difusión de información sobre la mujer y las Fuerzas Armadas. Asimismo, ha puesto en marcha una página web, un correo electrónico y un teléfono de información. Esta comunicación ha permitido, por un lado, encauzar las inquietudes y sugerencias sobre integración y permanencia de mujer en las Fuerzas Armadas y, por otro, conocer aspectos mejorables en este ámbito, así como ser un referente de género en el seno de las Fuerzas Armadas españolas.

En la República francesa, las dos guerras mundiales del siglo XX fueron decisivas para que la mujer francesa accediese a sus Ejércitos. En la Primera Guerra Mundial, los Ejércitos franceses contaban con mujeres de uniforme, si bien no estaban sometidas a un régimen militar, por lo que no se puede considerar un verdadero antecedente. Estas mujeres realizaban tareas asistenciales, básicamente. En la Segunda Guerra Mundial, las mujeres ya accedieron a la profesión militar, sometidas a un estatuto jurídico militar, pero su régimen era diferente al de los varones, desarrollando dos modelos de carrera militar diferenciados en función del sexo, creándose incluso Cuerpos militares femeninos.

Hasta 1972, con la aprobación de la Ley de 13 de julio de 1972, no pasaron a estar sometidas al mismo régimen jurídico que los varones. A partir de ese año, las mujeres militares francesas se fueron progresivamente incorporando a los cuerpos masculinos existentes. Establecieron un sistema de cuotas de acceso para las mujeres que pervivió hasta 1998, hace apenas una década. El último hito importante que nos permite conocer el modelo francés lo tenemos que fijar en el año 2002, momento en que se abre todos los destinos para la mujer militar francesa, excepto submarinos y gendarmería móvil.

Las mujeres representan el 14 % del total de efectivos de las Fuerzas Armadas francesas, siendo su participación cercana al 10% en la categoría de oficiales. Asimismo, constituyen el 5% de los efectivos franceses desplegados en el exterior. Otro dato significativo que indica el grado de integración y desarrollo de la carrera militar, es el del máximo empleo alcanzado. En este sentido, las mujeres militares francesas han alcanzado el empleo de general de brigada. En el año 1976 ascendió la primera mujer francesa a Oficial general, (en el Cuerpo de sanidad), en 1988, ascendió la primera mujer de Tierra, en 1998, del Ejército del Aire y en el año 2002, de la Armada.

La República francesa está desarrollando políticas activas y de acción positiva de integración de la mujer, dirigidas a la protección de la maternidad y a la aplicación del criterio de género en las políticas de personal. Cómo en la mayoría de los países occidentales, las pruebas físicas son diferentes para hombres y para mujeres. La adecuación de este requisito a las diferencias existentes entre ambos sexos, se considera importante para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en cuanto que equilibra las diferencias para conseguir alcanzar los mismos derechos. Las pruebas físicas siempre son acordadas atendiendo a los mínimos estándares necesarios para la no pérdida de efectividad y operatividad.

En los primeros estadios de la profesionalización de sus Ejércitos, Francia creó el Observatorio de la mujer de las Fuerzas Armadas, ante el cada vez mayor protagonismo de la mujer en las mismas, exigido por las nuevas necesidades de efectivos, así como por las demandas de las propias mujeres. Es un órgano que depende del Director General de personal militar y civil, del Ministerio de Defensa francés y del Observatorio Social de la Defensa. Está integrado por representantes de los Ejércitos, de cada Arma, del Cuerpo de Sanidad militar, de la Gendarmería, de la Dirección General de armamento y de la Subdirección General de Personal militar. Su finalidad es analizar y estudiar la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas francesas.

Precisamente, una de las cuestiones sobre las que está trabajando es en la compatibilidad de la vida familiar con el desarrollo profesional, habiendo detectado mayor dificultad para las mujeres. En este sentido, es significativo, de conformidad con los datos facilitados por el Observatorio de la mujer del Ministerio de Defensa francés, que más del 50% de las mujeres militares francesas están solteras, frente al 38% de los hombres, que los divorcios de las mujeres militares duplican en porcentaje a los de los hombres militares y que, en cuanto a las familias monoparentales, la práctica totalidad son mujeres.

Por su parte, *Italia* es uno de los países europeos en los que la incorporación de la mujer a sus Fuerzas Armadas es más reciente. Fue en el año 1999, mediante la Ley 380, de 20 octubre. La incorporación de la mujer en Italia ha ido unido a la profesionalización del modelo. En el año 2000, ya las convocatorias correspondientes iban dirigidas a mujeres y hombres, o sea, que su experiencia es todavía muy limitada.

La incorporación está siendo gradual y progresiva, pero muy rápida, consolidando etapas a un ritmo muy considerable. En sus primeros años y hasta el año 2005, se establecieron cuotas de acceso anuales (20% inicialmente), limitando el acceso en el primer año a la categoría de Oficiales. Ya en el año 2001, se reguló y abrió el acceso a Suboficiales, y el año siguiente, en 2002, a tropa y marinería.

Las mujeres tienen la misma carrera que el varón y pueden ocupar casi todos los destinos, excepto submarinos y ciertos destinos de fuerza específicos. Las limitaciones en cuanto a estos destinos las han centrado en razones de infraestructura y logística y de fuerza física. Sí se ha regulado diferentes exigencias físicas en los procesos de reclutamiento y de formación.

El máximo empleo alcanzado es el de capitán, al que se accedió muy recientemente. En mayo de 2009, el porcentaje de mujeres militares en las Fuerzas Armadas italianas es de 3,5%.

Al igual que otros países occidentales, ha creado y puesto en marcha un órgano asesor específicamente para controlar la integración y el proceso de feminización de sus Fuerzas Armadas que asesora al Jefe de Estado Mayor de la Defensa. Está compuesto de 7 miembros (4 representan al Ministerio de Defensa, 2 al Ministerio de Igualdad de Oportunidades, y 1 al Ministerio de Economía y Hacienda). Están realizando visitas a unidades, a las Academias militares y a las Escuelas de formación militar, elaborando propuestas dirigidas a la adaptación de las infraestructuras, y de la normativa.

En este sentido, se han adoptado medidas específicas de protección a la maternidad de las mujeres militares, en línea con las de los empleados públicos civiles italianos. Este permiso es por un periodo de 5 meses, es retribuido y no penaliza la carrera militar. Asimismo, cuentan con otras medidas de conciliación como la excedencia por cuidado de hijos o un recientemente aprobado Programa de Centros infantiles en establecimientos militares (en julio de 2008 se inauguró el primero de ellos). En general, están trabajando en políticas y actuaciones dirigidas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades en las Fuerzas Armadas italianas.

Por otra parte, la República helénica reguló con anterioridad a Italia, en 1979, el acceso de la mujer a sus Ejércitos, si bien, como en la mayoría de los países, en un principio, de una manera limitada.

En cuanto al modelo griego, es importante señalar que en la actualidad están presentes en todas las categorías, oficiales, suboficiales y tropa, pueden acceder a todos los destinos en igualdad que sus compañeros varones, excepto a submarinos, que lo tienen vetado, por motivos no relacionados estrictamente con la capacidad o no de las mujeres en poder desarrollar un trabajo profesional en submarino sino por consideraciones relacionados con la infraestructura y con la falta de intimidad para ambos sexos. Por lo que respecta a la carrera, ésta es igual para ambos sexos. En definitiva, no existe un régimen jurídico diferente en cuanto a los ascensos, y carrera militar.

A finales del pasado año, las mujeres suponían el 11% de efectivos de las Fuerzas Armadas Helenas. En cuanto al indicador máximo empleo ostentado por una mujer militar, que estamos siguiendo en los países analizados en este trabajo, en Grecia, las mujeres han alcanzado el empleo de general de una estrella (equivalente a General de Brigada). Otro dato interesante que nos permite conocer la participación femenina, es que el pasado año la Escuela de Suboficiales de Thessaloniki contó con más mujeres que hombres.

Por otra parte, se están aplicando políticas de género muy interesantes en el seno del Ministerio de Defensa heleno. En este sentido se creó en el año 2004 una Oficina para la igualdad de género en el citado Departamento cuya misión es analizar, coordinar y sistematizar las cuestiones relacionadas con género e igualdad en el seno de las Fuerzas Armadas helenas, y elaborar propuestas al respecto. Están centrándose en eliminar estereotipos de género y en asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades profesionales. La formación es uno de los elementos críticos para

la consecución de una igualdad efectiva, y por ello, están desarrollando programas formativos en materia de género e igualdad.

Para finalizar este bloque, haremos una breve referencia a *Turquía*, país euroasiático especialmente interesante, en cuanto puente entre Occidente y Oriente, entre Europa y Asia. Turquía ha sido una encrucijada histórica entre las culturas y civilizaciones orientales y occidentales.

Desde la segunda mitad del siglo XX, la mujer turca puede formar parte de sus Fuerzas Armadas, si bien, su acceso, cómo en el resto de los países fue muy limitado en cuanto a Cuerpos, a categorías militares y destinos. En la actualidad, el modelo turco se define atendiendo a las siguientes características; en cuanto a las categorías, las mujeres pueden ser oficiales y suboficiales, pero tienen vetado el acceso a tropa. No pueden servir en unidades acorazadas, en submarinos y en infantería, pero sí pueden estar presente en el resto de puestos combatientes. Las áreas más feminizadas son la sanidad y transmisiones, característica que coincide en la mayoría de los países. El régimen jurídico y la carrera en la misma para mujeres y hombres, pueden alcanzar todos los empleos militares.

El máximo empleo alcanzado es el de Coronel, hasta 2008. El número total de mujeres militares en las Fuerzas Armadas turcas es de 1451 (en abril de 2008), lo que representa un porcentaje pequeño del total de efectivos, dato que se considera comprensible, ya que no existen mujeres militares de tropa y marinería.

Las mujeres turcas participan activamente en las Misiones y operaciones de paz en las que están involucrados. Así, según expone Turquía en el informe anual 2008 remitido al Comité de mujeres de las Fuerzas OTAN, las mujeres militares turcas han estado desplegadas en el pasado año en las misiones de Bosnia-Herzegovina de EUROFOR, en Kosovo, en KFOR, en ISAF, en Afganistán. Turquía ha manifestado constatar la importancia de contar con efectivos militares femeninos en este último escenario, alegando factores cómo los descritos en este estudio en el apartado anterior, es decir, estratégicos y de efectividad en un escenario cultural diferente.

Están desarrollando políticas activas de protección de la maternidad, concretamente acaba de entrar en vigor un paquete de medidas relacionadas con los permisos por embarazo, parto y lactancia, así como la excedencia por cuidado de menores hasta un año. Igualmente, Turquía está realizando políticas dirigidas a la aplicación del criterio de género en toda la normativa reguladora del personal militar, especialmente en lo relacionado con la formación, carrera, retribuciones, asistencia sanitaria y social.

La mujer en las Fuerzas Armadas de países del Magreb y del Maxrek.

En el Reino de Marruecos la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas ha sido objeto de un proceso progresivo, y paralelo a la de la evolución del papel de la mujer en la sociedad y en el ámbito laboral y familiar. La tecnología también ha facilitado la incorporación, en tanto que pierde protagonismo el requisito físico. La aprobación de una nueva legislación sobre familia en octubre de 2003, que reformó la de 1957, ha supuesto avances muy significativos en el estatuto personal de la mujer marroquí. Las mujeres marroquíes dejan de estar sometidas a las decisiones de sus parientes masculinos en lo relativo a matrimonio, la educación o el acceso al mundo laboral (20). Asimismo, se están introduciendo políticas de género y potenciando el papel de la mujer en la esfera pública marroquí. Es importante destacar datos como que 1 de cada 5 magistrados sean mujeres, o que el 7% de los efectivos militares marroquíes sean mujeres.

Desde que se crearon las Fuerzas Armadas marroquíes en 1956, se contó con personal femenino si bien, al igual que en otros países, como Francia, por ejemplo, no estaba sometida específicamente a un régimen militar. A partir de los años 70 del siglo pasado, las mujeres se incorporan profesionalmente a la milicia, como oficiales de sanidad, en el Servicio Social o de asistencia al personal (con Cuerpos esencialmente femeninos) y en la Fuerza Aérea, a partir de 1980. Los Cuerpos del Servicio social tienen como misión apoyar moral y socialmente a los miembros de la Comunidad militar. A diferencia de otros países, la Infantería fue uno de los primeros Cuerpos que integraron a las mujeres, pero en funciones administrativas. En la actualidad pueden acceder también a logística, artillería, gendarmería, intendencia, ferrocarriles, transmisiones y Marina real, existiendo también, desde el año 2007, mujeres piloto de combate (21). Los requisitos de acceso son los mismo (edad, situación familiar, nivel académico, y pruebas físicas), salvo la estatura, 1,65 para hombres y 1,60 para mujeres.

Las mujeres tienen un mayor protagonismo en el ámbito de la Sanidad militar y del Servicio o asistencia social, dónde pueden ejercer el mando. Dentro del cuerpo de sanidad, son médicos el 66% del total de efectivos femeninos del mismo. Las situaciones relacionadas con la maternidad o con las cargas familiares suele constituir en la práctica un impedimento en el desarrollo de la carrera militar para las mujeres marroquíes.

(20) <http://gender.pogar.org/countries/country.asp?cid=12>. Programa de desarrollo de Naciones Unidas. (UNPD).

(21) http://www.aeronautique.ma/femme-Marocaine-pilot-d-avion-a-reaciton_a_575.html.

Están sometidas a las mismas obligaciones que los compañeros varones de las distintas unidades de las que forman parte, tales como despliegues, guardias, servicios o maniobras. Tiene centros de formación militar mixtos para ambos sexos y dos centros solo para hombres y uno para mujeres (el Centro de instrucción de Servicios Sociales).

Según se informó en el desarrollo de los citados Seminarios del 5+5, de Madrid y Argel, el porcentaje de efectivos femeninos es del 7% del total, siendo más del 90% de efectivos en los Cuerpos de Asistencia social, y el 6,7% de oficiales. El máximo empleo alcanzado es el de Coronel, ostentado por mujeres oficiales de Servicio de Salud militar.

Por su parte, la vecina *República Argelina Democrática y Popular o Argelia*, es el segundo país en superficie de África, constitucionalmente se define como país árabe, bereber y musulmán. Los años 90 fueron especialmente duros para este país a causa del terrorismo. Como en su historia reciente de independencia, las mujeres en tanto que garantes de los valores y de su identidad nacional, tuvieron un trágico protagonismo como víctimas pero también fueron firmes combatientes al mismo. Es importante, citar que el código de familia se modificó en febrero de 2005, con el objetivo de introducir mayores garantías y protección a las mujeres.

En Argelia, la incorporación de la mujer a sus Fuerzas Armadas es de finales de la década de los años 60. En 1962 se creó el Ministerio de Defensa Nacional contando desde ese momento con personal civil femenino, pero no militar. En 1968, concretamente, se reguló el acceso de la mujer argelina a la Sanidad militar. Desde ese momento, las fuerzas argelinas se fueron abriendo a las mujeres, tomando un decisivo impulso en el año 1978, regulando el acceso a la categoría de oficiales y suboficiales y en el 2004 con la eliminación de restricciones de cuotas y con la ampliación de las Especialidades a las que podían acceder las mujeres argelinas.

Actualmente, las mujeres, de conformidad con la regulación existente al respecto, pueden acceder a las áreas de administración, sanidad (siendo sin duda la mayor representación femenina dentro de las Fuerzas Armadas argelinas), justicia militar, logística, intervención, comunicación e información, educación, ciencias sociales e investigación, así como, a las Armas de Tierra, Aire y a la Fuerza Naval y a la Gendarmería Nacional (En Argelia existe el Ejército popular nacional, integrado por diferentes Armas y especialidades). En cuanto a destinos, es significativo que en el año 2001, se estableciese como regla general que las mujeres militares argelinas no pudieran ir destinadas a puestos de combate, salvo autorización

expresa previa del Alto Mando. Se está trabajando en la adaptación de los barcos para ser utilizados por ambos sexos.

Las mujeres han podido acceder a la Fuerza aérea desde finales de los años 70, lo que supone el ser pioneros en el proceso de incorporación de la mujer a esta importante función militar. Sin embargo en la actualidad, se encuentra interrumpido el reclutamiento de mujeres como pilotos por cuestiones relacionadas con el desarrollo de su carrera.

En la Gendarmería nacional el acceso a la mujer está permitido desde el año 2002 y las mujeres están presentes como oficiales y suboficiales en campos como sistema de identificación balística, docencia, investigación y seguridad vial. En abril de 2008, contaban con 1 comandante, 1 capitán, 28 tenientes, 42 alféreces y 92 suboficiales.

Hay que destacar que, según se expuso en el Seminario de Argel de mayo de 2009 de la iniciativa 5+5 ya citado, en el conjunto de las Fuerzas Armadas el 2% de sus efectivos son mujeres, si bien, este porcentaje es superado claramente en el ámbito de la sanidad militar dónde las mujeres representan el 6,1%, o en el de las comunicaciones, el 15%. Si bien, en la Armada, sólo el 0.08 de los efectivos son mujeres. Estas cifras reflejan tendencias comunes en el conjunto de las Fuerzas Armadas del Mediterráneo. No obstante, se está potenciando la presencia de la mujer en el sector aéreo y marítimo.

El marco jurídico que define el estatuto del personal militar argelino (Estatuto General del Personal militar de 28 de febrero de 2006) consagra formalmente la igualdad de sexos, estableciendo ciertas medidas concretas y de carácter positivas para la mujer, tales como el permiso de maternidad u otras medidas dirigidas al cuidado de menores o familiares enfermos(22). En la actualidad, el máximo empleo alcanzado por una mujer en las Fuerzas Armadas argelinas es el de Coronel.

Diferente es la situación de la *República Tunecina*, respecto a los dos países del Magreb ya apuntados. Túnez es el país más pequeño del Magreb, y de los más avanzados de los países árabes en cuanto a la regulación del estatus de la mujer (23). La igualdad entre mujeres y hombres está garantizada en la Constitución vigente, fruto de un largo proceso de modernización, y la poligamia y el repudio están abolidas desde el año 1956.

(22) SIHEM, H.G, «*Femmes soldats au coeur du siècle*», *Revue mensuelle de l'Armée Nationale Populaire* n° 524, editée para l'Etablissement des publications militaires, Marzo 2007.

(23) <http://gender.pogar.org/countries/country.asp?cid=20>, UNDP-POGAR, Programa de desarrollo de Naciones Unidas, Región Árabe.

De hecho, cuenta con un Ministerio de Mujer y Familia, que está adoptando numerosas medidas dirigidas a fortalecer los derechos de la mujer tunecina, aplicando, incluso, medidas de acción positiva. Se están produciendo reformas dirigidas a aplicar la igualdad de género en áreas tan marcadas en el mundo islámico como el matrimonio, el divorcio, la autonomía económica y social de la mujer, así como su participación política.

En Túnez, las mujeres representan el 7% de las Fuerzas Armadas (de las cuales el 17% son oficiales, el 72% suboficiales, y el 11% tropa). La tasa de escolarización de las mujeres en la enseñanza primaria es del 99% y en la enseñanza superior es del 59%.

Desde el año 1976, Orden del Ministerio de Defensa Nacional número 449 del 12 de diciembre de 1976, la mujer tunecina participa en la Defensa de su país. Ese mismo año, Túnez contó con la primera promoción de mujeres suboficiales y el año siguiente la Academia militar comenzó el reclutamiento y la formación de oficiales mujeres. Hoy las mujeres tunecinas pueden acceder y estar en todas las categorías militares, es decir, pueden ser oficiales, suboficiales, y tropa.

El régimen jurídico es el mismo para ambos sexos, el ordenamiento jurídico militar que regula el régimen de ingreso, carrera, deberes, formación, retribución, asistencia social, no distingue entre mujeres y hombres y se rigen básicamente por normas anteriores a la incorporación de la mujer (Estatuto general del militar promulgado en 1967 y el Estatuto particular del militar de 1972). Esta normativa no recoge las particularidades propias de las mujeres, por lo que en su desarrollo posterior se ha tenido que regular determinadas situaciones relacionadas con la maternidad y la lactancia.

Pueden alcanzar todos los empleos militares, y están sometidas a las mismas condiciones. El máximo empleo alcanzado hasta el momento es el de coronel. En un principio las especialidades a las que podían acceder estaban centradas en el área sanitaria, transmisiones, informática, documentación, a partir del año 1984, autorizaron a elegir las «Armas». Uno de los objetivos del Ministerio de Defensa tunecino es incrementar el reclutamiento femenino.

Desde el año 2002, el servicio militar se ha configurado como un derecho y un deber que incumbe a mujeres y hombres. Se ha instaurado este sistema 25 años después de contar con mujeres militares profesionales, aunque su puesta en práctica está siendo paulatina. Este es un hecho relevante y que distingue el Norte de África del Sur de Europa, dónde la

participación de la mujer en los Ejércitos ha ido unida a la profesionalización de las Fuerzas Armadas.

En cuanto a *Libia*, país que separa el Magreb del Maxrek, cuenta con mujeres en sus Fuerza Armadas desde el año 1979, coincidiendo con las nuevas políticas de apertura efectuadas por el Coronel Qadhafi y que se alejaba de los postulados islámicos más tradicionales. Uno de los aspectos importantes ha sido la invocación de la igualdad entre mujeres y hombres. Se creó en el seno de la Asamblea legislativa nacional el Departamento de asuntos de la mujer, con el objetivo de analizar la participación de la mujer libia en todas las esferas de la vida pública, una de ellas, la militar.

En este contexto, es reseñable que el Presidente Qadhafi ha manifestado en numerosas ocasiones la necesidad de contar con la población femenina en la Defensa nacional, al considerar que es un asunto de todos, hombres y mujeres. Ha establecido el servicio militar obligatorio para las mujeres, si bien no se puede constatar su desarrollo completo, en tanto que desde su origen ha sido muy contestado esta medida por los sectores más tradicionalistas del país.

En cuanto al modelo profesional, es de resaltar que el rasgo más peculiar de este sistema es que en Libia, a diferencia de otros países, existen Unidades militares exclusivamente femeninas, y Centros docentes militares diferentes atendiendo al criterio de sexo, el régimen aplicable es diferente.

La tasa de feminización es muy alta, se sitúa en el 25% de sus efectivos, según datos facilitados por el Ministerio de Defensa Libio. Las mujeres comprenden el 22 % del mercado laboral libio, por lo que se muestra especialmente relevante la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas libias.

Un objetivo es la potenciación del papel de la mujer, por lo que se encuentra desarrollando políticas activas dirigidas a incrementar su capacitación profesional, siendo el máximo empleo alcanzado el de Coronel.

Finalmente, respecto a *Jordania*, se señala que en el Reino Hachemita de Jordania las mujeres jordanas pudieron acceder por primera vez a las Fuerzas Armadas en la década de los años 50 del pasado siglo como profesoras en los colegios militares, aunque su presencia no fue especialmente significativa hasta el año 1962 con la creación del Colegio de enfermería Princesa Muna. Como en muchos países el camino de la mujer en sus Ejércitos comienza con su incorporación en la Sanidad Militar, pudiendo hoy ser ingenieras, arquitectas, informáticas, administradoras, policías militares, escoltas de la Unidad de protección de la Guardia Real,

de Inteligencia, contrainteligencia, jurídicas, interventoras, y controladoras aéreas. En ningún momento se articuló sistema de cuotas, ni para el acceso, ni para la promoción profesional, realizándose una apertura progresiva en el acceso a los diferentes puestos.

Un impulso importante, sin duda, supuso la creación en el año 1995, de la Dirección General de la mujer militar, con el objetivo de trabajar para atribuir a la mujer militar más responsabilidad, más formación y más posibilidades de servir a su país, persiguiendo la igualdad de oportunidades entre los miembros de sus Fuerzas Armadas. La General. Aisha bint al-Hussein, Princesa Aisha, hija del Rey Hussein y hermana del actual Rey jordano, es la titular de la citada Dirección General.

Las mujeres pueden ser Oficiales, suboficiales y tropa, teniendo su relación con las Fuerzas Armadas carácter profesional y voluntaria. El régimen jurídico aplicable es el mismo que a los hombres, con excepciones relacionadas con las condiciones físicas y biológicas (diferentes pruebas físicas), teniendo regulado el permiso de maternidad de 3 meses.

De conformidad con los datos proporcionados por el Comité de mujeres de las Fuerzas OTAN, más de 4000 mujeres forman parte de las Fuerzas Armadas Jordanas, habiéndose alcanzado el empleo de General.

En *Jordania*, la necesidad de una integración estratégica de las mujeres fue impulsada por los sucesos acaecidos en noviembre de 2005, cuando la capital de Jordania sufrió una serie de trágicos atentados suicidas. Después de constatar de que algunos de los terroristas eran mujeres que habían superado los controles de seguridad efectuados por varones, se tomó la decisión de revisar las estrategias de seguridad, haciendo especial referencia a la necesidad de contar con mujeres en la lucha contra el terrorismo, incorporándose a Inteligencia. En el año 2006, y como resultado de todo lo anterior, se creó el Centro regional de excelencia para la formación de las mujeres militares, con el objetivo de impartir formación especializada para las mujeres militares de Oriente Medio para su incorporación a las tareas de inteligencia en la lucha contra el terrorismo. Persigue crear una oportunidad y maximizar el enorme potencial que existe en las mujeres de países del Oriente Medio, así como asesorar a los países de la región sobre las políticas a llevar a cabo para la adecuada integración de las mujeres en sus Ejércitos, de acuerdo con sus objetivos y misiones nacionales. Nació con la vocación de ser un Centro regional de referencia para los países del Maxrek en cuanto a las políticas de incorporación, integración y capacitación de las mujeres a sus Fuerzas Armadas.

Los objetivos actuales no sólo son aumentar el número de mujeres sino ampliar sus cometidos dentro de las Fuerzas Armadas jordanas, así como su formación. Si hasta principios del siglo XXI la mujer militar jordana había desarrollado su carrera dentro de las áreas sanitarias y administrativas, hoy se están preparando para ser parte de los servicios de inteligencia y logística. El giro ha sido muy importante, consiguiendo ser un referente en toda su área geográfica y cultural.

CONCLUSIONES

Tradicionalmente las cuestiones de Seguridad y de Defensa en el Mediterráneo occidental han estado dirigidas por hombres. Las mujeres, salvo excepciones muy concretas, en las contiendas han sido víctimas, viudas, huérfanas, o han sido «reposeo del guerrero». En la actualidad, el panorama ha cambiado, las mujeres siguen siendo víctimas de los conflictos pero también están teniendo un papel activo como miembros de las Fuerzas Armadas de sus países, o, desgraciadamente, en el ámbito que hemos estudiado, como activistas en las organizaciones terroristas islamistas.

Cómo hemos podido comprobar, las mujeres han accedido a las Fuerzas Armadas de los países del área mediterránea aunque con distintos ritmos de integración y diferentes modelos. Esta realidad es el resultado de procesos complejos, marcados por las diferencias de sexo, esto es, las diferencias biológicas entre varones y mujeres y las de género, las distintas expectativas que el conjunto de la sociedad esperan de las mujeres y los hombres, en las que el peso de la historia, la tradición y la cultura es determinante.

Estos dos factores han sido claves para impedir el acceso de las mujeres a la profesión militar hasta el último cuarto del siglo pasado, prácticamente, o para impedir que este se produjera en igualdad con sus compañeros varones. En todos los países el acceso y la integración ha sido paulatina, gradual, con diferente intensidad. Los procesos de incorporación han comenzado abriendo en primer lugar las Escalas de Oficiales, en determinadas especialidades, como la Sanidad. Ese primer punto de partida, en los países del Norte de África comienza en la década de los 70, y en los del Sur de Europa, con carácter general, más tarde.

Sin embargo, la progresión, como ya se ha comentado, ha sido de diferente intensidad, los países europeos han apostado por una integración

casi total y rápida, al permitir el acceso prácticamente a todos los Cuerpos, Escalas y categorías militares, sólo limitando determinados destinos especialmente operativos o los submarinos. Por su parte, en los países africanos que hemos analizado la integración ha sido y es mucho más lenta, en la cual el peso de la tradición y la cultura presenta mayor fuerza, sin embargo, pese a que el camino por recorrer era largo y no exento de dificultades, los progresos que se han hecho han sido muy importantes y merecen una valoración positiva.

Todas las Fuerzas Armadas que apuesten por la igualdad real de sus miembros, mujeres y hombres, deben realizar políticas activas y positivas de género. Es decir, deben hacer posible que la igualdad formal que se proclama en el ordenamiento jurídico se haga posible, para lo cual es necesario adoptar medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que hacen que los puntos de partida y la progresión en la carrera militar pueda ser más difícil para uno de los dos sexos. Debido a que estas Instituciones han estado constituidas secularmente por hombres, así como a la propia naturaleza de sus funciones y misiones, las medidas deben centrarse, en la actualidad, en facilitar la integración de la mujer, debiendo tener en cuenta que las diferencias que se pueden centrar en cuestiones relacionadas con la maternidad, la fuerza física, o los estereotipos de género existentes, no puedan marcar una desigualdad real entre ambos sexos. Algunos de los países analizados (España, Francia, Italia, Grecia o Jordania) han creado organismos de igualdad dirigidos a analizar estos procesos de integración y proponer medidas al respecto.

Para finalizar, me parece especialmente relevante, como hemos visto en estas páginas, la importancia que la mujer militar presenta en la actualidad, en tanto que se considera necesaria para poder implementar con efectividad las nuevas misiones de las Fuerzas Armadas del siglo XXI, tales como la lucha contra el terrorismo Internacional, o las Misiones de paz y de carácter humanitario.

Todo ello nos lleva a concluir que las mujeres están y deben estar en las Fuerzas Armadas de los países de la cuenca mediterránea, con mayor protagonismo, en más ámbitos, y en igualdad real. Debemos congratularnos que uno de los asuntos sobre los que institucionalmente se han establecido canales de cooperación e intercambio de información dentro del área mediterránea, tanto en el ámbito de la iniciativa del 5+5 así como del Dialogo mediterráneo, es precisamente el de la presencia e integración de la mujer en la milicia y la aplicación del criterio de género en las Fuerzas Armadas. El futuro al respecto está dibujado.