



Daniel Rey Moral

Teniente Auditor. Doctorado en derecho. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Correo: dreymor@oc.mde.es

- Artículo recibido: Octubre de 2013

- Artículo aceptado: Febrero de 2014

LA INCIDENCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LA NUEVA LEY DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS FUERZAS ARMADAS

El objeto del presente trabajo es divulgar cómo la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad ha dado lugar a la necesidad de aplicar la perspectiva de género en la legislación nacional y más concretamente en el proyecto de Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

La influencia de la perspectiva de género en la búsqueda de una completa igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del proceso de modernización y mejora de las Fuerzas Armadas, donde jerarquía y disciplina constituyen pilares básicos, ha sido notable.

Consecuentemente, el legislador se ha visto obligado a prever, no solo nuevos tipos disciplinarios, adecuados a una realidad social más moderna en la que ha de primar también la protección de bienes jurídicos personalísimos, sino también situaciones excepcionales íntimamente ligadas a aquella figura

Perspectiva de Género, Fuerzas Armadas, Régimen Disciplinario, Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, Política, Legislación, Proyecto de ley, Seguridad y Defensa

The aim of this paper is to elucidate how Resolution 1325 of the Council of the United Nations on Women, Peace and Security has created the need to apply the gender perspective into national legislation; more particularly, into the Draft of Organic Law for the Armed Forces Disciplinary Rules.

The influence of gender perspective in the search for a more successful approach to equality between men and women within the process of modernization and improvement of the Armed Forces, where hierarchy and discipline are the founding stones, has been remarkable.

Consequently, legislator has been led to foresee not only new disciplinary types, adjusted to a more modern social reality where core personal legal principles must prevail, but also exceptional situations closely associated to that figure.

Gender Perspective, Armed Forces, Disciplinary Rules, Resolution 1325 of the Council of the United Nations, Policy, Legislation, Draft Law, Security and Defense

LA INCIDENCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LA NUEVA LEY DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS FUERZAS ARMADAS

INTRODUCCIÓN

El compromiso de España con la Comunidad Internacional, en materia de Paz, Seguridad y Defensa, ha quedado puesto de manifiesto en múltiples iniciativas. De estas, muchas están íntimamente vinculadas al Plan de acción del Gobierno¹ para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas² sobre Mujer, Paz y Seguridad.

Esta Resolución, que supone un cambio sustancial en la concepción de la seguridad internacional, ha influido notablemente en el desarrollo legislativo de algunos miembros de la Organización de Naciones Unidas que han incorporado *ope legis* a sus ordenamientos internos los postulados que representa la perspectiva de Género.

La influencia que la Perspectiva de Género ha tenido en la configuración de un ordenamiento jurídico moderno y adaptado al siglo XXI ha sido evolutiva. Es ahora, con la elaboración de la nueva Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas (aun en proyecto), cuando esa influencia se ha vuelto a poner de manifiesto; no solo para cubrir lo dispuesto en 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, sino para otorgar también un fundado y necesario valor práctico.

Mediante la utilización del análisis como sistema metodológico, el presente trabajo tiene por objeto exponer de forma metódica el significado global de la perspectiva de género, la evolución de la normativa militar inspirada en el principio de igualdad material, y el influjo de dicha perspectiva en los tipos disciplinarios y en supuestos especiales de la nueva ley, para finalizar con las principales conclusiones de lo expuesto, planteadas también como líneas abiertas para la reflexión y futuras investigaciones.

Como fuentes primarias y secundarias de información, se han empleado los estudios y análisis elaborados por algunos de los más notables expertos nacionales en materia

1 Aprobada por el Consejo de Ministros el 31 de noviembre de 2007.

2 Aprobada en su sesión 4213^a, celebrada el 31 de octubre de 2000.

de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas, así como aportaciones procedentes de juristas con acreditada experiencia; y, por supuesto, los documentos preceptivos en la elaboración de la futura ley de régimen disciplinario, objeto de análisis en las páginas que siguen.

Uno de los objetivos fundamentales del presente trabajo es exponer y retratar la importancia e influencia que actualmente ejerce la perspectiva de género en un ámbito tan relevante como es el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, que están estructuradas en una organización imprescindible y profundamente jerarquizada, donde la unidad y disciplina desempeñan un papel crucial para alcanzar los fines encomendados en el artículo 8.1 de la Constitución.³

APROXIMACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En una definición actual y precisa de la perspectiva de género no pueden obviarse algunas acepciones íntimamente vinculadas que afectan al contenido y finalidad del término, en concreto: “género”, “integración” e “igualdad”. Así pues, y sin perjuicio de la definición de Género que formuló la Organización Mundial de la Salud en 2011⁴ y la referencia que recoge en la actualidad⁵, la perspectiva de género podría concebirse como aquel mecanismo que permite a hombres y mujeres percibir y valorar asuntos determinados, según sus intereses, necesidades, y prioridades. Por consiguiente, los atributos personales y sociales identificativos del género influirán en una más completa estimación de los acontecimientos y de los efectos que puedan producirse, logrando así los fines previstos de la forma más eficaz e igualitaria.

Por múltiples razones, los hombres y las mujeres tienen tendencia a apreciar hechos desde prismas distintos, teniendo en cuenta circunstancias o factores diversos, si bien

3 “Las Fuerzas Armadas, constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional”.

4 “El concepto de Género hace referencia a los estereotipos, roles sociales, condición y posición adquirida, comportamientos, actividades y atributos apropiados que cada sociedad en particular construye y asigna a varones y mujeres”.

5 Cf. www.who.int/topics/gender/es/index.html (11/11/2013 a las 15:00 horas). “El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos”.

no necesariamente antagónicos. Esta es la principal causa de que la opinión de ambos haya de ser tomada necesariamente en consideración, con el mismo nivel de importancia, a la hora de afrontar cualquier problema o situación y obtener así una mejor solución o adoptar una decisión más ajustada.

Las personas, como individuos y como elementos pertenecientes a grupos sociales, no pueden mantenerse ajenos al cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente. Sin embargo, el conjunto normativo tampoco puede obviar la evolución que se produce de forma tan vertiginosa en los individuos y en la sociedad. Es por ello que en la creación y posterior aplicación de las normas jurídicas debe estar muy presente la perspectiva de género, entendida como se ha descrito anteriormente, con el fin de cumplir con la igualdad, uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico que propugna España como Estado social y democrático de Derecho.

Con ese objetivo, y a tenor del artículo 9.2 de la Constitución, los poderes públicos tienen el deber de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Las autoridades competentes han sido encomendadas para que lleven a cabo políticas que, bajo el prisma de la Perspectiva de Género y del Principio de Igualdad, lo integren de forma activa en el ámbito educativo, en el sanitario, en el cultural y también en el militar, respondiendo así a la nueva realidad de las Fuerzas Armadas.

EVOLUCIÓN NORMATIVA

La España constitucional que hoy conocemos ha sido, durante siglos, objeto de numerosos cambios en múltiples esferas. Como consecuencia de la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades sociales, esas transformaciones constantes han afectado también al ordenamiento jurídico, y concretamente en materia de defensa, al principal recurso de las Fuerzas Armadas: su personal militar.

El desarrollo de las Fuerzas Armadas se ha expandido de tal modo que ha afectado a la vida personal y profesional del militar. Y así se trasluce de una igualdad de género, progresivamente efectiva a lo largo de más de 20 años, que ha contribuido al aumento del nivel de preparación, capacidad y disponibilidad de sus miembros; logrando al tiempo una mayor profesionalidad y profesionalización.

El artículo 14 de la Constitución de 1978 dispone que “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. No obstante,

la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas no se produjo hasta transcurridos diez años, mediante la entrada en vigor del Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero.

A pesar de ser considerada en cierta forma una integración tardía respecto a otros países occidentales,⁶ su progresión en España ha sido gradual, pero decidida. Algunos destacados ejemplos en este sentido son:

El Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas, que facultó a las soldados profesionales a optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo (Legión, Paracaidistas, Operaciones Especiales) por sus características físicas y biológicas, o en submarinos o buques menores, por cuestiones relativas a la infraestructura y la habitabilidad. La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, garantizó la plena igualdad profesional, eliminando las limitaciones impuestas a las mujeres en materia de destinos.

La creación del Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas,⁷ (originariamente denominado Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas), se constituyó para analizar los procesos de selección, la integración y permanencia de la mujer, convirtiéndose en uno de los principales pilares para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres militares.

Han tenido que transcurrir más de 20 años, desde que fuera autorizada la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, para que el ordenamiento jurídico haya dado un salto cualitativo en materia de igualdad, adaptándose a la realidad.

La necesidad de tener en cuenta la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, y en el conjunto normativo que regula la Institución, ya se vio reflejada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.⁸

6 SORIN. Katia; BOSCH Jolanda; FROTIEE Brigitte; KÜMMEL Gerhard; MOELKER René; PORTERET Vincent. Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido. Primer trimestre de 2005. Centro de Estudios Sociales de la Defensa del Ministerio de Defensa francés.

7 Artículo 1.6 de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

8 Artículo 65.- *“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”.*

Artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.- *“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*

La paralela Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar,⁹ y la más reciente Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, no han hecho sino confirmar y reforzar la demanda de igualdad efectiva y normativa entre hombre y mujer en las Fuerzas Armadas. Así, el apartado III del Preámbulo de la Ley Orgánica 9/2011 dispone que en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, y de la Ley 39/2007, el criterio de género en la regulación del ejercicio de los derechos y libertades la efectividad de la igualdad entre las mujeres y los hombres militares y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo o género son principios transversales en esta ley.

A mayor abundamiento, la Disposición Adicional octava de la Ley Orgánica 9/2011 establece: “*El Gobierno deberá remitir al Congreso de los Diputados en el plazo de un año un Proyecto de Ley de reforma de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. El texto tendrá en cuenta la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre derechos y garantías fundamentales en el ejercicio de la potestad disciplinaria en el ámbito militar y su necesaria adaptación a la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, a la presencia de la mujer y a la organización y misiones que les vienen señaladas en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional*”.

LA NUEVA LEY DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS FUERZAS ARMADAS

La Disciplina como regla esencial para el correcto funcionamiento de las Fuerzas Armadas, la Jerarquía como la situación entre mando, subordinación y responsabilidad en el desempeño de los cometidos, y la Unidad como manifestación de la lealtad y el compañerismo para el cumplimiento de las misiones, son las principales pautas de juego que, a través de los medios proporcionados por el Estado, deben regir en la actitud y función diaria del militar para lograr la máxima eficacia en su misión.

La observancia y el cumplimiento de dichas reglas no podría verse satisfecha de no existir un marco de igualdad entre los hombres y mujeres que integran las Fuerzas Armadas, como bien disponen el artículo 13 del Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero,

establecidos en su normativa específica”.

9 Artículo 6.1 “*La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar*”.

por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas,¹⁰ y el artículo 4 de la propia Ley Orgánica 9/2011.¹¹

Esta es la configuración a partir de la cual se ha empezado a trabajar en la creación y en el futuro cumplimiento de la próxima Ley de Régimen Disciplinario. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial, en su reunión de septiembre de 2012, formuló dictamen informando sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, del mismo modo que hizo la Comisión Permanente del Consejo de Estado en dictamen el 26 de mayo de 2011 (Expediente 829/2011); y posteriormente en dictamen adoptado por unanimidad, esta vez sobre el Proyecto, en sesión celebrada el 4 de abril de 2013, (Expediente nº 83/2013), del que se extraíble al caso que nos atañe la siguiente consideración:

El Título Preliminar del anteproyecto declara que la Ley Orgánica “*tiene por objeto regular el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas con la finalidad de garantizar la observancia de las reglas de comportamiento de los militares; en particular la disciplina, la jerarquía y la unidad, que, de acuerdo con la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, constituyen el código de conducta de los miembros de las Fuerzas Armadas*”.

Según lo previsto en el Informe de Impacto de Género contenido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo,¹² elaborado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa, el proyecto de ley disciplinaria “*recoge todas aquellas posibles infracciones contra la igualdad efectiva de mujeres y hombres o que conculquen el respeto al sexo y a la orientación sexual de los miembros de las Fuerzas Armadas (...) por lo que se considera que su impacto, en razón del género, será positivo...*”.

Se prevé por tanto un efecto beneficioso, derivado de la inclusión de todas las posibles infracciones que pudieran cometerse contra la igualdad efectiva de hombres y mujeres y no discriminación de los miembros de las Fuerzas Armadas, graduando las diferentes infracciones de este tipo en leves (artículos 6.27 y 6.28 del Anteproyecto), graves (artículo 7.27 del Anteproyecto) y muy graves (artículo 8.11 del Anteproyecto).

10 Artículo 13.- (El militar) “*Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género*”.

11 Artículo 4.1.- “*En las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

Artículo 4.2.- “*Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, impidiendo cualquier situación de discriminación; especialmente en el acceso, la prestación del servicio, la formación y la carrera militar*”.

12 Herramienta esencial y obligatoria para hacer efectivo el principio de igualdad en el contenido de toda norma legal en el ámbito de la Administración General del Estado, según se dispone en el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

TIPOS DISCIPLINARIOS

El Proyecto de Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, remitido el 10 de mayo al Congreso de los Diputados para su estudio, dispone en su artículo 5 que las faltas disciplinarias son aquellas acciones y omisiones, dolosas o imprudentes, previstas en esta ley.

La influencia de la Perspectiva de Género se ha visto incluida, de forma destacada, en algunos de los tipos disciplinarios calificados de faltas leves, (artículo 6), graves (artículo 7) y muy graves (artículo 8).

Artículo 6.27

“La inexactitud en el cumplimiento de las normas o medidas dirigidas a garantizar la igualdad entre hombre y mujer en las Fuerzas Armadas”.

Artículo 6.28

“Las expresiones o manifestaciones de desprecio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Artículo 7.27

“Realizar, ordenar o tolerar actos que, de cualquier modo, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Artículo 8.12

“Realizar, ordenar o tolerar actos que afecten a la libertad sexual de las personas o impliquen acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional u otros que, de cualquier modo y de forma reiterada, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La extraordinaria coincidencia que se produce entre el contenido de las faltas graves y las muy graves, previstas en los artículos 7.27 y 8.12 respectivamente, se quebranta sólo en la referencia de este último precepto a la libertad sexual como bien jurídico afectado.

Si bien puede tenderse a resaltar a priori lo provechoso que resulta haber considerado esta falta muy grave un verdadero delito contenido en el Código Penal

Militar o en el Código Penal Ordinario,¹³ es igualmente importante aclarar que se ha estimado más conveniente calificar disciplinariamente a hechos indeterminados que pudieran afectar a un bien jurídico tan subjetivo como la libertad sexual. Así, a pesar de que tradicionalmente la vulneración de la libertad sexual conllevaba una acción violenta aparejada a delitos sexuales, en la actualidad existen actividades de índole sexual –exhibicionismo– que, sin violencia de por medio, pueden lesionar la libertad sexual del sujeto pasivo.¹⁴

Sin perjuicio de las enmiendas realizadas respectivamente por los Grupos Parlamentarios CiU; IU, ICV-EUiA, CHA: La izquierda plural; y ERC-RCat-CatSí sobre la inclusión de la “afiliación asociativa”, así como “la lengua o nacionalidad –incluidas las englobadas en el Estado español–” en las causas de discriminación de los artículos 6.28, 7.27 y 8.12, deben resaltarse, respecto al objeto de trabajo, las siguientes enmiendas:

1. En primer lugar, la efectuada por parte del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) criticando, como previamente había sido denunciado en el Informe del Consejo General del Poder Judicial, la posible vulneración de los principios de legalidad, tipicidad y seguridad jurídica¹⁵ que puede suponer el empleo de expresiones y conceptos jurídicos indeterminados (“*la inexactitud en el cumplimiento*”, “*actos irrespetuosos o adoptar actitud de menosprecio*”, “*realizar actos que, de cualquier modo, atenten contra la intimidad*”).

La predeterminación normativa de las conductas ilícitas tiene el deber de definir con la mayor certeza y precisión posible la acción prohibida, de igual modo que, al contrario, la amplitud y vaguedad de los términos solo produce indefinición e inseguridad jurídica.¹⁶

A pesar de ello, no está de más señalar que, en la práctica, pueden ser múltiples los actos o expresiones susceptibles de violar los bienes jurídicos protegidos por estos preceptos; correspondiendo a la autoridad sancionadora, llegado el momento de imponer o no una sanción disciplinaria, ponderar todas aquellas circunstancias externas que hayan podido influir en la acción o expresión, siendo uno de esos

13 La problemática del acoso sexual tiene prevista su tipificación en el Anteproyecto de la Ley Orgánica del nuevo Código Penal Militar.

14 HERREA MORENO. Myriam. Violencia en la Violación. Aspectos dogmáticos y victimológicos. Artículos doctrinales de derecho penal: La problemática del bien jurídico protegido en la criminalidad sexual violenta. Noticias Jurídicas. Junio 2002.

15 Artículo 25.1 de la Constitución española.- “*Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento*”.

16 Sentencias del Tribunal Constitucional 196/1991, de 17 de octubre; 95/1992, de 11 de julio; y 270/1994, de 17 de octubre.

contextos el que proporciona la perspectiva de género.

En todos los tipos disciplinarios mencionados se denota la necesaria concurrencia de dolo o imprudencia. Por consiguiente, en el caso del artículo 6.27 del Proyecto, sería un claro ejemplo de vulneración del tipo disciplinario el responsable de desvirtuar la cláusula relativa a la protección de la maternidad en la convocatoria de un curso de formación, perfeccionamiento o de altos estudios de la defensa nacional, según lo dispuesto en el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, por el que se aprueban las normas de protección a la maternidad en el ámbito de la Enseñanza en las Fuerzas Armadas.¹⁷

17 Artículo 3 Medidas generales

- 1. En el ámbito de la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.
- a) Con carácter general, cuando por razón de embarazo, parto o posparto la militar profesional no pueda realizar las pruebas de selección previas, o se vea imposibilitada a asistir al curso tras ser designada alumna, tendrá derecho a:
 - 1.º La reserva de plaza en la siguiente convocatoria del mismo curso. En el supuesto de persistir la misma situación podrá ejercitar el derecho de reserva en una segunda y última convocatoria.
 - 2.º La exención de los requisitos de edad, en el supuesto de que figuren en la siguiente convocatoria.
 - 3.º La exención de acreditar una titulación distinta a la requerida en la convocatoria inicial.
 - 4.º No contabilizarse la convocatoria como consumida.
 - 5.º En el supuesto en que para ser designada alumna hubiera tenido que superar pruebas de selección previas, la militar profesional quedará exenta de volver a realizarlas, excepto si éstas fueran pruebas médicas o físicas cuya valoración fuese determinante en el proceso selectivo correspondiente.
- b) Si por motivos derivados de la situación de embarazo, parto o posparto la militar profesional causara baja del curso por superar el número de faltas establecido en la normativa que lo regula o en la convocatoria correspondiente, en el siguiente curso que realice conforme a lo indicado en el apartado 1.a).1.º de este artículo, quedará exenta de volver a cursar los módulos, materias o asignaturas ya superados.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se trate de módulos, materias o asignaturas en donde se valore la condición física, habilidad o destreza para desarrollar una determinada actividad, la convocatoria o, en su caso, los correspondientes planes de estudios, deberán determinar si se le puede aplicar la exención referida.

- 2. En el ámbito de la enseñanza de formación.

Durante la enseñanza de formación la alumna en situación de embarazo, parto o posparto, tendrá derecho a:

- a) No causar baja en el centro docente militar de formación correspondiente ni por insuficiencia de condiciones psicofísicas, ni por no superar dentro de los plazos establecidos, las pruebas previstas en los planes de estudio.
- b) Poder fijar su residencia fuera del centro.
- c) No computarse como consumidas las pruebas o convocatorias, ordinarias y extraordinarias, a las que no pudiera comparecer por motivo de su situación.
- d) Si por razón de embarazo, parto o posparto, la alumna se viera obligada a repetir algún curso académico, quedará exenta de volver a cursar los módulos, materias o asignaturas ya superados,

2. Por otra parte, las enmiendas realizadas por el Grupo Parlamentario Socialista, en las que propone modificar los artículos 6.28, 7.27 y 8.12 en el sentido de sustituir el término “sexo” por “género”, considerando que *“el elemento esencial que provoca la discriminación no es el sexo en sí mismo, sino el conjunto de arreglos humanos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica y atribuye roles distintos que merman las posibilidades y oportunidades de las mujeres”*.

Desde el respeto al principio de neutralidad política y sindical que rige sobre los militares, no entraremos a discutir cuestiones de naturaleza política. Sin embargo, sí creemos necesario dar a conocer el nivel de compromiso mostrado por los principales grupos parlamentarios respecto a la Perspectiva de Género en la construcción de la nueva ley de régimen disciplinario, y de cómo esta ha sido objeto de debate y controversia para lograr un fin común: la igualdad efectiva, real, eficaz, e inmediata entre los hombres y las mujeres que integran el personal de las Fuerzas Armadas.

Partiendo de estos preceptos no solo se pretende obtener la protección de determinados bienes jurídicos personales, como la libertad sexual, la dignidad personal o profesional, la igualdad y la no discriminación, sino también adecuarse a la Ley Orgánica 9/2011, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, incorporando la protección de los derechos que garantiza y sancionando la injerencia

excepto si éstas fueran pruebas médicas o físicas cuya valoración fuese determinante en el curso correspondiente o si en el plan de estudios se determinara la asistencia obligatoria a alguna de ellas.

Artículo 4 Medidas particulares

Atendiendo a la estructura, duración y carga lectiva del curso, en el plan de estudios o, en su defecto, en la convocatoria correspondiente se adecuará el reconocimiento, en la medida de lo posible, de los siguientes derechos a las alumnas y militares profesionales alumnas que por motivos derivados de su situación de embarazo, parto o posparto, no pudieran asistir o causaran baja de algún curso de la enseñanza en las Fuerzas Armadas:

- a) Módulos, materias o asignaturas cuya superación presencial puede suplirse por medio de la enseñanza a distancia.
- **b)** Posibilidad de superar las pruebas en fechas alternativas, pero siempre antes de la finalización del curso.
- c) Determinación de los módulos, materias o asignaturas cuya superación de forma individualizada exime a la alumna de su posterior repetición.
- d) Adaptación del régimen de vacaciones, permisos y licencias a fin de garantizar la compatibilidad entre su situación y el régimen docente.

Artículo 5 Acreditación de la situación

Para poder acogerse a las medidas generales que se determinan en este real decreto y a las particulares que pudieran figurar en la correspondiente convocatoria, la militar profesional y la alumna de la enseñanza de formación, deberán acreditar ante el órgano que determine la convocatoria del curso o, en su caso, ante el director del centro docente militar correspondiente, mediante la oportuna certificación médica oficial, la limitación para realizarlo o para efectuar las pruebas de selección previas.

de los deberes impuestos.

SUPUESTOS ESPECIALES

- Falta muy grave prevista en el artículo 8.14 del Proyecto de Ley

El artículo 8.14 del Proyecto de Ley dispone, como presupuesto para cometer una falta muy grave, *“haber sido condenado por sentencia firme en aplicación de leyes distintas al Código Penal Militar, a pena de prisión por un delito doloso o a pena de prisión superior a un año por delito cometido por imprudencia, en cualquiera de los casos cuando afecte al servicio, a la imagen pública de las Fuerzas Armadas, a la dignidad militar o cause daño a la Administración”*.

En una primera aproximación, este tipo disciplinario no puede ser incluido junto a los mencionados anteriormente, por la amplitud de conductas tipificadas que podrían ser subsumidas en él, sin tener que estar relacionados no obstante con la perspectiva de género. Sin embargo, si habría cabida para aquellos delitos de violencia sexual o de género contenidos en el Código Penal Ordinario, de mayor trascendencia si cabe para la Institución, en particular si son cometidos en parejas cuyos miembros están destinados en la misma unidad.

Consecuentemente, el artículo 19 del Proyecto de Ley prevé, entre otras medidas, la suspensión de empleo como posible sanción para faltas muy graves, extendiendo su duración hasta la prevista en la condena para los casos señalados en el artículo 8.14. Con esta nueva redacción se cubriría el abanico de delitos y de tiempo de duración de la suspensión de empleo que establece el actual artículo 66 de la Ley Orgánica 9/1998, de Régimen Disciplinario.¹⁸

Por lo que se refiere a la mujer militar víctima de violencia de género, y que por tanto se ve eventualmente obligada a cambiar de destino para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, sin perjuicio de su derecho preferente a ocupar otro destino que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria, a tenor del artículo 101 de la Ley de la Carrera Militar; y del derecho a la

¹⁸ *“En el supuesto del artículo anterior, al expedientado se le impondrá la sanción de separación del servicio o de suspensión de empleo hasta el tiempo de duración de la condena como máximo, si ésta fuera superior a tres años de prisión por cualquier delito, o siendo inferior, lo fuera por delitos dolosos de homicidio, lesiones, amenazas, coacciones, contra la libertad sexual, contra el patrimonio y contra el orden socioeconómico, contra la salud pública y falsedades. En otros casos, podrá imponerse la sanción de pérdida de puestos en el escalafón o la suspensión de empleo, por un tiempo máximo coincidente con la duración de la condena”*.

movilidad geográfica reconocida por en el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional¹⁹. El artículo III de la Ley de la Carrera Militar (según la redacción propuesta en la Disposición Final Tercera del Proyecto de Ley de Régimen Disciplinario), dispone que, atendiendo a la valoración otorgada a la gravedad de los hechos imputados, la posible condena a prisión preventiva, el perjuicio que la imputación infiera a las Fuerzas Armadas o la alarma social producida, podrá acordarse administrativamente la suspensión en el ejercicio de funciones del militar profesional que resultare procesado, inculcado o respecto del que se haya adoptado una medida cautelar en un procedimiento penal (por violencia de género) o por la incoación de un procedimiento disciplinario por falta muy grave, determinando expresamente si dicha suspensión conlleva el cese en el destino.

Por consiguiente, la comisión de un delito de violencia de género no solo podrá producir la incoación de un expediente por la comisión de una falta muy grave de entre las previstas en el artículo 8.14, sino también la posible suspensión de funciones con cese en el destino. Además, si el condenado fuera un militar de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal, por expreso mandato o previsión legal, habría lugar a la resolución del compromiso contraído.²⁰

Del mismo modo, la propuesta de modificación del artículo 112 de la Ley de la Carrera Militar²¹ plantea el cese en el destino en caso de pase a la situación de suspensión de empleo si, como consecuencia de la sentencia condenatoria, el militar ha de ingresar en un establecimiento penitenciario para cumplir la pena privativa de libertad impuesta en dicha sentencia; o cuando se imponga una sanción disciplinaria de suspensión de empleo por falta muy grave, por un periodo superior a seis meses.

- **Cumplimiento de sanción de arresto en domicilio particular por falta leve**

La perspectiva de género ha influido notablemente en la elaboración de un ordenamiento jurídico militar que protege la conciliación de la vida familiar, personal

19 Art. 27 .1 “La militar víctima de violencia de género, que para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral se vea obligada a cambiar de destino, podrá solicitar la asignación de un puesto, de ser posible de análoga categoría, en el mismo término municipal o en otro distinto, sin estar sujeta al cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia”.

Art. 27.4.- “En el caso de que no exista vacante con las características requeridas, se comunicarán a la solicitante los términos municipales y unidades más próximos a los solicitados con vacante, para que pueda manifestar sus preferencias”.

20 Redacción prevista en los artículos 118 de la Ley 39/2007, y artículo 10.2. De la Ley 8/2006, de 24 de abril de Tropa y Marinería, según contenido del Proyecto de Ley Disciplinaria. En la actualidad, estos preceptos incluyen el delito doloso como causa inmediata de resolución de compromiso.

21 Apartado Seis de la Disposición Final Tercera del Proyecto de Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

y profesional, sin que eso suponga un obstáculo para poder cumplir con las responsabilidades disciplinarias.

El artículo 15 del Proyecto de Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas regula la sanción de arresto, de entre uno y catorce días, por la comisión de alguna de las faltas leves previstas en el artículo 6. Su contenido, al igual que sucede en la vigente Ley Orgánica 8/1998,²² impone al arrestado, durante el cumplimiento de la sanción, la permanencia en su domicilio o en el lugar de la unidad, acuartelamiento, base, buque o establecimiento que se señale en la resolución sancionadora. Participando el militar sancionado en las actividades de la unidad durante el periodo de arresto, y permaneciendo en los lugares señalados durante el tiempo restante.

Como bien ha señalado un sector doctrinal²³ corresponde a la Autoridad con competencia sancionadora indicar el lugar de cumplimiento de la sanción atendiendo a las circunstancias específicas de la falta (lugar de comisión, grado de repercusión disciplinaria...) la ejemplaridad, lo aconsejable o no de la medida, las condiciones de habitabilidad del lugar de cumplimiento; y, por supuesto, la conveniencia de que el militar esté presente o no en la Unidad en cuestión.

Por consiguiente, teniendo como premisa una incuestionable que el domicilio particular del militar está contemplado como posible lugar de cumplimiento de sanción, y que aquel está obligado a permanecer allí durante la efectividad del arresto mientras se halle libre de servicio, la Autoridad con competencia sancionadora podrá autorizar, en aplicación analógica del párrafo segundo del artículo 227 de la Ley Procesal Militar²⁴ sobre la prisión provisional, la salida del domicilio por “*cualquier otra causa justificada*”, es decir: por motivos justos y razonables en términos de valoración ética y social.²⁵

Dentro de este concepto jurídico indeterminado han de encontrar cobijo las condiciones inherentes a la conciliación de la vida familiar y profesional del militar sancionado, como el cuidado de hijos menores de edad y sus atenciones educativas y

22 Artículo 13.- “*El arresto de uno a treinta días consiste en la restricción de libertad del sancionado e implica su permanencia, por el tiempo que dure su arresto, en su domicilio o en el lugar de la Unidad, acuartelamiento, base, buque o establecimiento que se señale...*”.

23 ESQUIVIAS LÓPEZ-CUERVO. Antonio; JOLY PALOMINO. Federico; MARTÍN VICENTE. Manuel. Comentarios a la Ley Disciplinaria Militar. 2ª Edición. Enero 2000.

24 Artículo 227.- El que se encuentre en prisión provisional “*Igualmente podrá salir (del lugar en que cumpla la pena), previa autorización (del Juez Togado) para asistir a sus prácticas religiosas o para recibir asistencia médica, que, siendo necesaria, no pueda serle prestada en el lugar en que estuviere cumpliendo la prisión atenuada, o por cualquier otra causa justificada a juicio del Juez Togado o del Tribunal Militar*”.

25 GARCIA LABAJO. Juan Manuel Comentarios a la Ley Disciplinaria de las Fuerzas Armadas. Ministerio de Defensa. Madrid. 2000.

sanitarias básicas. Así pues, atendiendo pormenorizadamente al principio de *numerus apertus* de las circunstancias personales del militar, es permisible el arresto en domicilio autorizándole la salida de aquel para el cumplimiento de funciones que concilien la vida personal.

A pesar de todo ello, la Autoridad sancionadora puede optar por denegar el cumplimiento del arresto en el domicilio, en cuyo caso el militar arrestado podría solicitar ausentarse del destino durante el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal relacionado con la conciliación de la vida familiar y profesional, como son los expuestos anteriormente, a tenor del apartado 6 de la norma Segunda del Anexo II de 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, y sus posteriores modificaciones.

La prolongación indefinida de la duración del permiso para el cumplimiento de los citados deberes podría ser solicitada cuando el militar sancionado integre una familia monoparental; o cuando el otro progenitor, sea militar o no, esté destinado en otra localidad o desplegado en zona de operaciones.

En estos casos, la colisión entre intereses personales (cuidado de la familia) y profesionales (mantenimiento de la disciplina) estaría servido, por lo que se haría casi preceptiva la aplicación extensa y extensible del contenido del artículo 227 de la Ley Procesal Militar, en relación al artículo 15 de la Ley Disciplinaria. Extensa, por afectar a derechos fundamentales y constitucionales del militar, son como el derecho a la educación, derecho a la tutela judicial efectiva, o el derecho a la prestación sanitaria. Y extensible, por afectar a aquellas personas (generalmente hijos menores de edad) que dependen directa y únicamente del militar.

Para facilitar aún más su tarea a la autoridad que deba de decidir sobre estas circunstancias, el Tribunal Constitucional, en sentencia 61/2013, de 14 de marzo, reconoció el nuevo derecho a la no discriminación por causas familiares y de conciliación; así como el deber de las administraciones públicas a proteger la familia y la infancia, en virtud del artículo 39 de la Constitución.²⁶ Ese deber de protección -dispone la sentencia- “*debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa*” ante la aplicación de una norma que afecte a la conciliación de la vida profesional y familiar.

- **La Suspensión o Inejecución de Sanciones**

²⁶ Artículo 39.1.- *Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*
Artículo 39.2.- *Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*

La perspectiva de género es uno de los múltiples factores que también han influido en la redacción del artículo 63 del Proyecto de Ley Disciplinaria de las Fuerzas Armadas, regulador de la suspensión o inejecución de sanciones disciplinarias.

A su tenor, y aún con mayor precisión que el artículo 70 de la vigente Ley Orgánica 8/1998, este precepto posibilita el acuerdo de suspensión de sanción por un plazo inferior a su prescripción, o la inejecución definitiva de la sanción; no solo de oficio, sino también a instancia de parte, cuando por “*circunstancias excepcionales de carácter personal (...) mediar causa justa para ello y no se causara perjuicio a la disciplina*”.

A mayor abundamiento, el artículo 72 del Proyecto también faculta al ya sancionado, durante la tramitación del recurso disciplinario, a “*solicitar la suspensión de las sanciones por falta grave y muy grave durante el tiempo de tramitación del recurso, cuando la ejecución puede causarle perjuicios de imposible o difícil reparación o el recurso se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en las normas reguladoras del procedimiento administrativo común*”, pudiendo denegarse motivadamente la suspensión si con ella se causare perjuicio a la disciplina militar.

El carácter novedoso de estos preceptos, en los que la perspectiva de género influye notablemente, se encuentra en el descargo que la ley hace al militar para que ponga en conocimiento de la Autoridad Sancionadora la existencia de hechos y circunstancias de naturaleza personal, como son los descritos en el epígrafe anterior, que justifiquen tal suspensión o inejecución.

Se trata de híbridos de suspensión material (situaciones de hecho extrajurídicas de lo más diversas) y formal (basadas en una resolución jurídica)²⁷ que pretenden evitar causar un mayor perjuicio que el posiblemente cometido con la falta disciplinaria, como podría suceder en el supuesto de arresto en establecimiento disciplinario militar por la comisión de una falta grave o muy grave de un militar a cargo de un hijo menor de 12 años en una familia monoparental.

Estas herramientas jurídicas que el legislador introduce en el ordenamiento tienen como principal finalidad establecer un sistema capaz de tutelar los derechos individuales del militar, sin desmerecer la tramitación ni la terminación del procedimiento. Y asimismo, la búsqueda efectiva de un equilibrio entre tales derechos y la disciplina.

- **Medidas NO Disciplinarias a bordo de buques de guerra**

Como medida novedosa y claro exponente de la influencia que la Perspectiva de Género ha tenido en la elaboración de la nueva Ley Disciplinaria de las Fuerzas Armadas, la Disposición adicional cuarta del Proyecto dispone: “*sin perjuicio de sus*

²⁷ MATAMOROS MARTÍNEZ. Rafael. Comentarios a la Ley Disciplinaria de las Fuerzas Armadas. Ministerio de Defensa. Madrid. 2000.

competencias disciplinarias, el comandante de un buque de guerra podrá acordar a bordo, motivadamente, medidas que no tengan carácter disciplinario consistentes en limitaciones o restricciones al acceso a determinadas zonas del buque, para poner fin a situaciones de agresividad, acoso o violencia, constitutivas de presunta falta grave o muy grave disciplinaria militar, durante el tiempo que sean necesarias para proteger a las potenciales víctimas del presunto infractor”.

En el trámite de presentación de enmiendas al Proyecto de Ley Disciplinaria, los Grupos Parlamentarios CiU; IU, ICV-EUiA, CHA: La izquierda plural propusieron la supresión de esta disposición adicional, argumentando que la facultad del Comandante del buque de guerra de adoptar medidas cautelares limitativas o restrictivas de la libertad de movimiento de uno o varios individuos, con el fin de propiciar la adecuada protección de la presunta víctima de acoso, violencia o actos de agresión que puedan violar sus derechos fundamentales más básicos, deben poder ser adoptadas por un órgano judicial con todas las garantías debido a la severa repercusión en los derechos fundamentales y libertades públicas del militar del presunto agresor.

No van a cuestionarse los derechos y garantías constitucionales y de naturaleza procesal que la enmienda propone. Sin embargo, debemos tener muy presente la necesaria y preventiva protección que debe asistir siempre a una presunta víctima de acoso o violencia, principalmente cuando los hechos se pueden producir en un lugar tan aislado como un buque de guerra.

La Orden Ministerial 12/2012, de 28 de febrero, por la que se aprueban las Normas sobre mando y régimen interior de las unidades de la Armada, encomiendan al Comandante de un buque la observancia de las reglas de comportamiento del militar. A mayor abundamiento, le facultan para velar por la seguridad de su buque, la dotación y el personal embarcado ejerciendo su autoridad para evitar arbitrariedades, y fomentando la disciplina, la lealtad y el compañerismo.²⁸

Por consiguiente, al igual que los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pueden llevar a cabo restricciones del derecho a la libertad sobre ciudadanos en el ámbito civil, conforme a lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cuando existan indicios de cometer un tipo penal, el Comandante de un buque está

28 Artículo 9.2.- “Constituirá en todo momento ejemplo para la dotación mediante la observancia de las reglas de comportamiento del militar y de las tradiciones de la Armada”.

Artículo 9.3.- “Ejercerá su autoridad con justicia, equidad y firmeza, evitando toda arbitrariedad, y promoviendo responsabilidad, íntima satisfacción y mutuo respeto”.

Artículo 10.3.- “Fomentará entre sus subordinados el espíritu de superación, el ejercicio de la responsabilidad, la disciplina, el honor, el valor, la iniciativa, la lealtad y el compañerismo”.

Artículo 15.3.- “Al comandante le corresponde la doble función de preparar y emplear el buque. Dedicará su atención a la seguridad de su buque, dotación y personal embarcado, teniendo siempre presente las peculiaridades del medio marino”.

suficientemente legitimado para, en su caso, restringir motivada y cautelarmente la libertad de movimientos, a favor de la protección de un bien jurídico superior.

CONCLUSIONES

1. Las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres se han configurado como un elemento esencial para la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las decisiones que son tomadas a nivel político, económico, social y jurídico. En nuestro ordenamiento, se está produciendo un claro avance normativo en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, aún existe un largo camino por recorrer para lograr la máxima efectividad en el que habremos de seguir combatiendo las persistentes manifestaciones de discriminación procedentes de estereotipos sociales y educativos.
2. Será el paso del tiempo y la casuística, entre otros factores, los que determinarán si los conceptos jurídicos indeterminados previstos en los artículos señalados causen un mayor problema del que se pretende resolver. A pesar de ello, y apriorísticamente, se intuye que la inclusión como falta leve, grave y muy grave de tipos que afectan a la igualdad efectiva de hombres y mujeres y a la no discriminación de los miembros de las Fuerzas Armadas producirá un efecto beneficioso en el personal que integra la Institución militar.
3. Con el conjunto de medidas previstas en el Reglamento de destinos, y en el Proyecto de Ley Disciplinaria, que se enmarcan dentro del proyecto de modernización de las Fuerzas Armadas y de mejora de sus condiciones profesionales, se pretende conseguir la plena equiparación con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y por ende de las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género con el resto de funcionarias públicas.
4. Teniendo en cuenta su dificultad, hubiese sido más preciso quizá concretar el grado o intensidad del perjuicio que a la disciplina le producen los supuestos especiales descritos anteriormente, y que no hacen más que reflejar las constantes confrontaciones que se pueden producir diariamente entre la vida personal, familiar y profesional, y cómo se hace un mayor esfuerzo por conciliarlas sin perjudicar la disciplina militar.
5. Aunque el novedoso contenido de la Disposición Adicional 4ª puede ser apreciado como un notable acierto en la lucha y prevención de la violencia de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas desplegadas en buques, su contenido

podría calificarse de insuficiente por no incluir en esa facultad al Jefe de un contingente del Ejército de Tierra que se despliegue en zona de operaciones, o al Comandante de una aeronave durante un trayecto en situaciones de conflicto armado.

6. De cara a la opinión pública, que cada día asume más que las Fuerzas Armadas son parte integrante de la sociedad, la adecuación normativa expuesta supone un importante avance en materia de igualdad, y desde una perspectiva más amplia, la consecución de un apartado más derivado del contenido de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

BIBLIOGRAFÍA

Comentarios a la Ley Disciplinaria de las Fuerzas Armadas. Ministerio de Defensa. Madrid. 2000.

ESQUIVIAS LÓPEZ-CUERVO. Antonio; JOLY PALOMINO. Federico; MARTÍN VICENTE. Manuel. *Comentarios a la Ley Disciplinaria Militar*. 2ª Edición. Enero 2000.

HERREA MORENO. Myriam. Violencia en la Violación. Aspectos dogmáticos y victimológicos. Artículos doctrinales de derecho penal: La problemática del bien jurídico protegido en la criminalidad sexual violenta Noticias Jurídicas. Junio 2002.

MILLÁN GARRIDO. Antonio. Justicia Militar. 9ª edición. Editorial Ariel. 2012.

PÉREZ VILLALOBOS. María Concepción. *El tratamiento del género en las Fuerzas Armadas. Mujer, Paz y Seguridad*. Universidad de Granada. 2013.

ROBLES CARRILLO. Margarita y FRIEYRO DE LARA. Beatriz. *La integración de la perspectiva de género en el análisis de los conflictos armados y la seguridad*. Cuadernos de estrategia nº 157. 2012.

ROBLES CARRILLO. Margarita (Coord.). *Género, conflictos armados y seguridad. La asesoría de género en operaciones*. Parte II: Género y Seguridad. Centro Mixto. Universidad de Granada y Mando de Adiestramiento y Doctrina. 2012.

ROBLES CARRILLO. Margarita y GARCÍA SÁNCHEZ. Fernando. (Coords.). *Enfoque integral de las perspectivas de género en operaciones*. Parte II: La Normativa sobre Género y Seguridad. Centro Mixto. Universidad de Granada y Mando de Adiestramiento y Doctrina. 2013.

RUIZ-RICO RUIZ. Catalina. *La igualdad de género en las Fuerzas Armadas desde una perspectiva constitucional*. Documento de Opinión nº 121/2013. Instituto Español de Estudios Estratégicos.

Informe del Consejo de Estado.

Informe del Consejo General del Poder Judicial.

Conjunto de Enmiendas presentadas por los Grupos Parlamentarios al Proyecto de Ley.

Jurisprudencia del Alto Tribunal.

