CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL

MONOGRAFÍAS

del

CESEDEN

78

MUJER, FUERZAS ARMADAS Y CONFLICTOS BÉLICOS. UNA VISIÓN PANORÁMICA.

MINISTERIO DE DEFENSA

CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL

MONOGRAFÍAS

del

CESEDEN

78

MUJER, FUERZAS ARMADAS Y CONFLICTOS BÉLICOS. UNA VISIÓN PANORÁMICA

Mayo, 2005

MUJER, FUERZAS ARMADAS Y CONFLICTOS BÉLICOS.

UNA VISIÓN PANORÁMICA

SUMARIO

INTRODUCCIÓN 0

Por Blanca García Manzanares

Prefacio

LAS MUJERES A TRAVÉS DE LA HISTORIA. TRABAJO SILENCIADO 00

Por Blanca García Manzanares

Capítulo primero

ASPECTOS PSICOSOCIALES DE LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS 00

Por Agustín Arias González

Capítulo segundo

ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRIMERA MUJER QUE QUISO INGRESAR EN LAS FUERZAS ARMADAS 00

Por Isabel Winkels Arce

Capítulo tercero

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EUROPEAS EN LAS FUERZAS ARMADAS 00

Por Ivana Gómez Álvarez

Capítulo cuarto

REFLEXIONES SOBRE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS EJÉRCITOS DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA 00

Por Juan-Cruz Alli Turrillas

Capítulo quinto

INCIDENCIA DE GÉNERO EN EL PERFIL PROFESIONAL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS 00

Por Juan Carlos Martín Torrijos

EPÍLOGO 000

Por Agustín Arias González

COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO 000

ÍNDICE 000

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Por Blanca García Manzanares

El estudio de los temas relacionados con la mujer, está ocupando en la sociedad actual, una atención cada vez mayor, de tal manera que podemos afirmar que ha logrado un espacio propio, que se va constituyendo casi como una nueva y específica disciplina.

Así podemos constatarlo en las universidades, en la proliferación de foros nacionales e internacionales, en conferencias, en el Parlamento, en los medios de comunicación, en publicaciones.

El estudio de la situación de la mujer está generando no sólo efectos políticos y sociales, sino también resultados en el campo del conocimiento.

El conocimiento de las causas que provocan la desigualdad de género, es el primer paso para su erradicación.

Este trabajo que presentamos, pretende incorporar a ese espacio del conocimiento sobre la mujer, unas pinceladas sobre una actividad relativamente nueva, que presenta otra oportunidad de incorporación de la mujer en una profesión –no sin dificultades que superar-, en el camino hacia la igualdad de oportunidades.

Gracias al esfuerzo de quienes lo han hecho posible.

Nuestro deseo, es haber contribuido a ello.

PREFACIO:

LAS MUJERES A TRAVÉS DE LA HISTORIA.

TRABAJO SILENCIADO

LAS MUJERES A TRAVÉS DE LA HISTORIA. TRABAJO SILENCIADO

Por Blanca García Manzanares

La Historia nos da la medida de aquello a lo que hemos concedido importancia y a través de sus relatos constatamos lo que se ha considerado importante durante siglos. Así, comprendemos que “la objetividad, los hechos y el pasado” se han hecho descansar sobre los varones. Se tribuye a éstos, sin necesidad de mayor explicación, la capacidad de expresarse, de saber formular y comunicar el pensamiento, de imponer sus afirmaciones. A las mujeres, por el contrario se les atribuye el silencio. Se puede afirmar que la historia de las mujeres, es la historia del silencio, de ahí su invisibilidad.

La historia de las mujeres surge en los años sesenta íntimamente relacionada con el feminismo contemporáneo. El siglo XX, ha sido determinante, sobre todo su segunda mitad, para la “irrupción” de la mujer en la sociedad. Los profundos cambios que se han producido en la Europa del siglo XX en el orden político, social, cultural y económico, sin duda están generando una nueva configuración de los modelos de género. Se ha producido una revisión de conceptos tradicionales: público y privado; naturaleza y cultura; producción y reproducción. Y también, la constatación de la existencia de la mujer como parte de la Historia. Hasta hace muy poco, gran parte de los historiadores, parecían ignorar que las sociedades estudiadas, estaban divididas, además de en etnias, clases sociales, naciones, religiones o edades, por algo que las atraviesa a todas: el sexo. Así, el individuo estudiado, se ha presentado como ha neutro y asexuado. Toda historia de las mujeres –que no debe ser la historia de media humanidad- es historia social.

La reflexión más actual, parte de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres europeas a lo largo de la Historia, considerando tanto las actividades realizadas en el ámbito doméstico, como, fundamentalmente, *su incorporación al trabajo asalariado y a la educación*, en el mundo contemporáneo. Estos dos últimos factores, son los que permiten y sientan las bases del movimiento organizado de las

mujeres europeas que se reivindican como ciudadanos, y en consecuencia, demandarán los derechos –hasta entonces privilegios de varones- de los que venían siendo excluidas.

Hagamos un breve repaso por la historia de nuestras sociedades y el papel de las mujeres en ellas.

Las actividades productivas de las mujeres desde los albores de la Historia han sido fundamentales para el mantenimiento y desarrollo de los núcleos familiares y las comunidades respectivas. Una parte importante de estas actividades se ha centrado en el ámbito doméstico en donde se han producido objetos y alimentos, y donde se ha reproducido la fuerza de trabajo. La elaboración del alimento, la fabricación del vestido y de instrumentos de trabajo, el acarreo del agua, la recogida de leña, el mantenimiento del fuego, el cuidado de los animales domésticos, la venta en los mercados locales de los productos del campo o por ellas elaborados, el cuidado de las personas, la crianza de los hijos, la preparación y administración de remedios y medicinas, la limpieza del entorno, etc. Constituyen tareas productivas sin las cuales no puede reproducirse ni prosperar ningún grupo humano. Estas circunstancias tienen especial incidencia en las sociedades precapitalistas, donde producción y parentesco están profundamente imbricados.

Han sido las mujeres las encargadas de mantener y reproducir a lo largo de toda la Historia estas unidades domésticas con su trabajo, su tiempo y sus capacidades. Ahora bien el trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico no ha sido considerado como tal, sino como una parte fundamental de su “virtud” como mujeres. Su “virtud” ha sido fundamental para la familia. Su “virtud” ha sido clave para el bienestar de la “sociedad”.

El trabajo doméstico de las mujeres a lo largo del tiempo se ha regido por esta doble perspectiva. De un lado la de un trabajo agotador y no reconocido, por tanto incapaz de procurar prestigio social y político; por otro el discurso sobre las bondades de dicho trabajo, su atribución a las mujeres por su propia “naturaleza”, y, por tanto, el único prestigio que podían alcanzar las mujeres estaban íntimamente unido a su correcta reproducción.

En todas las épocas y en todos los países de Europa encontramos testimonios de esta doble línea. Los discursos sobre las virtudes de las mujeres están íntimamente unidos al hogar.

Desde nuestra perspectiva actual es indudable el valor económico y social del trabajo doméstico a lo largo de la Historia, aunque haya sido invisibilizado y no reconocido como tal. Su consideración como natural y complementario del otro trabajo, el realizado por los varones, ha sido la trampa que lo ha ocultado, que ha impedido hacer una valoración adecuada del mismo, y ha contribuido a minusvalorar a las mujeres en sus expectativas sociales.

Ha sido en el siglo XX, gracias a la reflexión del pensamiento feminista, cuando se han introducido otros criterios sobre, lo que es trabajo y producción. La consideración de las actividades ligadas tradicionalmente a la reproducción de la mano de obra como productivas; la inclusión de actividades no remuneradas dentro del concepto de trabajo; la revisión del uso del tiempo, entre otros temas, ha llevado a hacer visible el trabajo de las mujeres y a darle el valor económico y social que ha tenido en sus sociedades respectivas.

El trabajo en el campo ha aparecido casi siempre como una extensión del trabajo doméstico, y, por tanto, formando parte de la “naturaleza” de las actividades de las mujeres. Es cierto que difícilmente pueden separarse, pues producción y parentesco están íntimamente unidos en las sociedades precapitalistas, y las tareas agrícolas formaban parte integrante de la casa. Con estas actividades las mujeres contribuyen de forma significativa a la economía doméstica. Es más, la economía del medio rural sería impensable sin éstas. Si importante es el ciclo de producción de la tierra, igualmente importante para cualquier unidad doméstica es el proceso de elaboración y transformación de los productos. El equilibrio alimenticio, y por tanto, la reproducción del grupo dependen, en gran medida de ello. La división sexual del trabajo, en este caso valorada como natural, era fundamental para reproducir el modelo económico existente.

El nuevo papel de las mujeres

La evolución de las mujeres durante estos últimos años, se caracteriza por una profunda modificación en la condición jurídica de la mujer, en un ascenso de la

escolarización femenina, en un incremento de su integración en el mundo laboral, en una gradual intervención en la vida pública, y en definitiva, en una participación visible de las mujeres en la sociedad. Esto ha producido importantes cambios sociológicos. Destacamos algunos de ellos:

- Las desigualdades educativas se han ido corrigiendo en los últimos años. La estadística de la enseñanza recoge que las tasas de escolarización de niños y niñas que están escolarizados, es igual hasta los 16 años. El nivel de instrucción de la población menor de 30 años de ambos sexos, es similar, en cambio en la población de más de 60 años, persisten aún las diferencias por sexos.

- Desde el año 1982 el número de mujeres universitarias se ha incrementado en un 80% aunque siguen persistiendo grandes diferencias con sus compañeros en la elección de las titulaciones técnicas, que a su vez ha experimentado un notable incremento.

- Este aumento de la cualificación de las mujeres se refleja en su actividad laboral. Existe una nueva generación de mujeres que acceden al mercado de trabajo con niveles educativos similares a los de sus homólogos varones. La tasa de actividad femenina ha experimentado un incremento continuado desde el año 1970.

- El empleo femenino se concentra en el sector servicios. Resulta significativo que el mayor crecimiento de la tasa de ocupación femenina se da en el sector público, donde el acceso es objetivo y está regulado normativamente. De hecho, la década de los ochenta ha conocido cierta feminización de la función pública.

- Asimismo, las pautas de comportamiento de la población respecto al matrimonio han variado sustancialmente en los últimos 20 años. Las mujeres ya no se casan tan jóvenes y la formación de las familias comienza a adoptar nuevas pautas. Es significativa la resistencia que los hombres siguen manteniendo a la hora de compartir las responsabilidades domésticas, apreciándose, sin embargo, que los más jóvenes están cada vez más preparados para las responsabilidades familiares que tendrán que asumir.

- Por el contrario, la realidad cotidiana de muchas mujeres se ve desbordada por las responsabilidades profesionales y familiares a veces antagónicas. Las familias que disponen de medios económicos emplean a otras personas para asumir algunas de las tareas familiares. En cambio, en las que no se dispone de medios, las mujeres se ven obligadas a desarrollar una vida de verdadera acrobacia para lograr conciliar las exigencias del hogar y de la familia con las de su actividad remunerada.

- Algunas mujeres todavía hoy abandonan el trabajo en el momento del nacimiento de los hijos y lo vuelven a buscar a menudo en vano cuando éstos han crecido. Otras, las más jóvenes, si quieren progresar en su carrera profesional están obligadas a elegir entre no tener hijos o postergar la maternidad a una edad más avanzada, biológicamente menos fecunda y más arriesgada tanto para el embarazo como para el que va a nacer. El descenso de la natalidad ha sido especialmente importante a partir del año 1977.

- El descenso de la nupcialidad, de la natalidad y de número medio de hijos/hijas por familia son la expresión demográfica más ejemplificadora del proceso de transformación social que se está produciendo, donde la estrategia ocupacional es vivida por las mujeres como un valor de conquista social, frente a la tradicional y única estrategia matrimonial.

- Uno de los logros irreversibles de las mujeres ha sido conseguir el reconocimiento del derecho al trabajo, salir de la exclusividad de las responsabilidades domésticas para acceder al mundo laboral necesario, tanto para su desarrollo profesional y social, como para alcanzar la autonomía e independencia económica.

- El aumento de la ocupación femenina en las últimas décadas, la entrada a la población activa de más de medio millón de mujeres frente a 50.000 hombres y el aumento significativo del empresariado femenino, son factores que están influyendo en la evolución del mercado de trabajo.

- Aunque todos estos datos son positivos, sin embargo, las diferencias de trato siguen siendo una característica dominante en las relaciones laborales. Las mujeres tiene más dificultades para acceder al empleo, por lo que les afecta

más el paro y la contratación a tiempo parcial; soportan también salarios más bajos que sus compañeros varones por trabajos de igual valor y su promoción para ocupar cargos de responsabilidad es claramente inferior a la de los hombres.

Apuntamos algunas consideraciones a tener en cuenta:

- La gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras ejercen una profesión en la que su propio sexo domina ampliamente. La segregación de los empleo se perpetúa, y se constituye como fuente de desigualdades en el mundo laboral.

- La mayor parte de las profesiones donde dominan las mujeres se caracteriza por condiciones de empleo poco satisfactorias, bajo salarios y pocas oportunidades, por ello el valor asociado a los empleos y su nivel de remuneración varía según se trate de actividades masculinas o femeninas.

- Las nuevas generaciones de mujeres han recibido una buena educación. Sin embargo, la gran mayoría se encuentran todavía en empleo “no cualificados”, tan sólo el 2% asumen puestos de responsabilidad.

- En principio, las mujeres deberían encontrar en la flexibilidad laboral algunas soluciones a sus problemas. Las nuevas modalidades de empleo ofrecen ventajas evidentes pero presentan también muchos inconvenientes- subcontratación, trabajo interino, etc...- las mujeres son mayoría en todas estas categorías de empleos atípicos, más de las tres cuartas partes de los trabajadores con jornadas reducidas son mujeres.

- Son también mujeres siete de cada diez personas que perciben el salario mínimo interprofesional. Asimismo, el colectivo femenino es el que se ve más afectado por el desempleo.

La mujer y las Fuerzas Armadas

Los profundos cambios que se están produciendo en nuestra sociedad actual, no pueden dejar al margen a una institución como las Fuerzas Armadas. Su modernización, su actualización y adecuación a la evolución de la sociedad, de la que forma parte, es un hecho incuestionable.

El protagonismo y la presencia creciente de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, también se está produciendo en las Fuerzas Armadas.

Históricamente ha habido una exclusión tajante de las mujeres en todo lo relacionado con las armas, el combate y las guerras y su participación como guerreras, ha sido muy escasa. Sin embargo, las mujeres han participado de muy diversas maneras en las guerras: como reinas, amazonas, doncellas guerreras y mujeres asediadas. Y en tiempos más modernos como combatientes en los ejércitos (muy pocas), como enfermeras, conductoras de ambulancias, en la retaguardia, etc. Hemos de constatar también aquí, que cuando han participado de una u otra forma – como guerreras o implicadas de diversas maneras con la tropa- su presencia se ha ocultado y ha sido silenciada para la Historia.

Hoy podemos decir que, a lo largo del siglo XX se ha ido produciendo una dinámica de incorporación creciente y constante de las mujeres en los ejércitos. Sin duda el empuje dado por el movimiento de mujeres a la igualdad de oportunidades, también ha tenido su influencia en el ámbito militar.

La participación de las mujeres en los ejércitos regulares no se consolidó sino con posterioridad a la guerra del Vietnam. Previamente, había prevalecido la postura contraria a su presencia en combate, con las más variadas, pintorescas y tradicionales razones, ligadas, como no, a los roles consolidados a través de la Historia.

Una vez que se produce el acceso de las mujeres a la actividad militar, los primeros trabajos asignados son de carácter auxiliar, de cuidados, administrativos, de apoyo logístico, etc. Hoy se encuentran integradas en casi todas las unidades, pero podemos observar, coincidente con todo lo que ocurre en otras profesiones, que determinadas actividades concentran la mayor presencia de mujeres. Es el caso, en España, de las oficiales, cuya mayor representatividad se encuentra en los Cuerpos Comunes. La actividad militar ha pasado a convertirse también en una profesión para las mujeres (largamente vetada a través de los años) y muy estimada por sus posibilidades de promoción. Pero, en la medida en que las mujeres han ido ganando terreno en el complejo mundo militar, también se han constatado las trabas y resistencias a ceder determinados espacios de poder por parte de los varones.

Exactamente igual que en el resto de las profesiones o actividades laborales, si bien, en este caso con algunas dificultades añadidas, o quizá prejuicios por haber constituido un mundo exclusivo de los varones a través de los tiempos.

En todos los procesos de integración de la mujer a las distintas esferas de la sociedad, se han tenido que articular los mecanismos necesarios para posibilitar la participación de las mujeres. De ahí, el desarrollo de políticas de igualdad llevadas a cabo por las distintas administraciones, que han sido un elemento decisivo para llevar a la práctica la igualdad jurídica entre hombres y mujeres.

Pero la igualdad de derecho, no se produce por sí sola, y son necesarias medidas que eliminen las desigualdades existentes que proceden ya de tiempos inmemoriales. La propia Constitución española establece en su artículo 9.2:

> "La obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva."

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España, se inicia a finales de los años ochenta (Real Decreto Ley 1/1988 de 22 de febrero por el que se regula por primera vez la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas), y este proceso requiere un doble esfuerzo; por una parte, los necesarios cambios normativos que han permitido su acceso y por otra, cambios operativos que hicieran posible su incorporación, cuya finalidad última es lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y en el desarrollo de su carrera.

Adaptación por tanto, e integración, que se está produciendo de manera progresiva y que por los datos de que hoy disponemos, si bien su presencia todavía es escasa, apunta un futuro prometedor.

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, ha despertado sin duda interés en todos los medios sociales. Se ha recibido con extraordinaria normalidad en la sociedad española y a ello ha contribuido también, nuestra pertenencia a la Unión Europea, donde la integración de la mujer en la actividad militar, comenzó algunos años antes.

El interés por el desarrollo de este proceso, de este nuevo ámbito profesional para las mujeres en España, se ha constatado también en el Parlamento. Las iniciativas

presentadas, mayoritariamente por diputadas (aunque también por diputados) han evolucionado desde la IV Legislatura (1989-1993) en que se produjeron las tres primeras iniciativas dirigidas al Gobierno solicitando información sobre dificultades, problemas, etc., que se estaban produciendo en el inicio del proceso de incorporación, hasta la VII Legislatura (2000-2004) en la que el número de iniciativas fue de 226, todas ellas sobre evolución del proceso de incorporación, unidades donde están más representadas, distribución por comunidades autónomas, condiciones de vida, medidas para favorecer su acceso y permanencia, etc.

Es decir, se ha producido también un interés creciente en el Parlamento y se desarrolla un seguimiento de la acción del Gobierno, de sus compromisos en la profesionalización y modernización de las Fuerzas Armadas en general y del proceso de integración de la mujer en particular.

Han sido pocos años. Hoy, la presencia de las mujeres alcanza el 10,9% del total de efectivos de las Fuerzas Armadas españolas, pero comparándolas con otros países de nuestro entorno, probablemente seamos el país que ha alcanzado ese porcentaje en menos tiempo, el futuro es prometedor, como lo indica el número de alumnas en los centros de formación de los cuadros de mando que suponen (en febrero 2005) el 25,3% del total del alumnado.

En este trabajo que se presenta, hemos querido hacer, a través de los distintos capítulos, reflexiones sobre los aspectos más destacados que componen este complejo proceso de cambio en el perfil de nuestras Fuerzas Armadas. Y hemos querido aportar también nuestra pequeña contribución al conocimiento de la historia de las mujeres en su camino hacia la igualdad de oportunidades, a hacer visible su presencia, su importancia creciente también, en la actividad militar.

BIBLIOGRAFÍA

Las mujeres y la historia de Europa (colección de textos sobre las mujeres en Europa. Preparado por cinco institutos de la mujer europeos)

ANDERSON, ZINSER, 1991.

COLUMELA. De re rústica. XII.

MARTÍNEZ LÓPEZ. 1994.

BALLARÍN, PILAR (1993) “La construcción de un modelo educativo de utilidad doméstica”.

BIRRIEL, Margarita M. (1992) “Entre velos. Mujeres y familia en la Historia Moderna”.

OSBORNE, Raquel y JUSTO, Cristina: “Ser Mujer en la Guerra”. UNED – Madrid – 2003.

Apuntes de Master (experto en Intervención y Gestión de Servicios Sociales “Problemática específica de la Mujer”). Fundación Española de estudios sociales y Sanitarios – 2002.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. Naciones Unidas (1948)

CONVENCIÓN sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA - 1978

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS PSICOSOCIALES DE LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS

ASPECTOS PSICOSOCIALES DE LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS

Por Agustín Arias González

"Los españoles tienen el derecho y el

deber de defender a España".

Constitución española de 1978

Introducción

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas se debe encuadrar dentro de la larga lucha, iniciada por los movimientos feministas desde hace más de un siglo, para lograr la igualdad de derechos entre los géneros. Dentro del ámbito en el que nos movemos, podemos afirmar que existe una correlación positiva entre la integración de las mujeres a los ejércitos y la igualdad entre sexos. El trabajo que sigue a continuación es una reflexión sobre los diferentes aspectos que se pueden contemplar en la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. Al final queremos traspasar la última frontera mental de difícil admisión aún y, que no es otra, que la participación directa de la mujer en el combate.

Para ello vamos a realizar un recorrido a través de los condicionantes diferenciadores de ambos sexos, fundamentalmente desde un punto de vista psicosocial y biológico. Evidentemente las diferencias existen, pero estas diferencias no hacen más que enriquecer la realidad del ser humano, la cual, afortunadamente está llena de matices. La creatividad humana ha sido capaz de modificar todo el entorno que le rodea, por eso podemos concluir que no existe ninguna circunstancia que pueda alejar a la mujer, que libremente lo desee y que tenga las condiciones exigidas, para asumir cualquier destino dentro de las Fuerzas Armadas españolas.

Pero además de todas estas disgresiones más o menos acertadas, el objetivo final de nuestro ensayo es analizar el papel de la mujer en una institución, hasta hace muy poco, vedada a ellas. El tema es y seguirá siendo recurrente, pues se trata de una novedad que rompe con un estatus secular. Por eso cuando reflexionemos sobre ello no debemos olvidar que la mujer está presente en nuestros ejércitos desde hace sólo 15 años. Todo nuestro esfuerzo va encaminado a obtener una serie de conclusiones, de una cuestión controvertida, aunque afortunadamente cada vez lo es menos, esta cuestión es la plena integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, asumiendo para ello todos los roles y responsabilidades dentro de las mismas, incluso las relacionadas directamente con el combate.

Hasta el momento presente, el proceso de integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, se está realizando de forma positiva; los datos lo avalan, en el año 2004 el total de mujeres en las Fuerzas Armadas fue de 12.263 un 10,4% del total ([1]), aunque todavía queda un recorrido importante por realizar, sobre todo en lo referente a poder compatibilizar la vida profesional con la familiar. Pero los cambios sociales han sido muy rápidos y la legislación española, desde el año 1985, con la creación del Instituto de la Mujer, puso la primera piedra para posibilitar la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. En el año 1987 se inició el programa de incorporación que se concretó con el Real Decreto 1/1988 en el que se regulaba la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas y con las sucesivas Leyes reguladoras del Régimen del Personal Militar Profesional, primero la Ley 17/1989 y posteriormente la Ley 17/1999, conocida como de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Esta Ley constituye el último hito para que todas las puertas permanezcan abiertas y no exista ningún obstáculo, desde un punto de vista legal, para acceder a los puestos de combate.

En el normal ejercicio de la profesión militar, para una mujer, la participación en combate sería una de las últimas barreras de la desigualdad, pues nadie cuestiona la idoneidad de la mujer para cualquier otro cometido dentro de las Fuerzas Armadas. ¿Está ya todo resuelto? y ¿cuál es la realidad? Hoy en día podemos afirmar que nuestro país, después de alguna pequeña vacilación inicial, ha sido uno de los pioneros en no poner límite al acceso de la mujer a ningún puesto dentro de las

---

[1] Cifras oficiales del MINISDEF

Fuerzas Armadas, Hemos pasado de las teorías a la práctica, las mujeres militares ya casi no son noticia, las hemos visto en los últimos despliegues operativos realizados por España en los escenarios más diversos, Bosnia, Kosovo, Irak, Afganistán, etc. Su rendimiento profesional ha sido satisfactorio, ellas han sido las pioneras de algo que se convertirá en normal.

Evolución biológica y roles sociales

La biodiversidad existente en la naturaleza, es una clara expresión de lo importante que es para la vida la diferencia. La uniformidad es sinónimo de fracaso en la biosfera. Por más eufemismos que empleemos, los seres humanos somos animales mamíferos, emparentados, aunque no descendientes, con los actuales grandes primates con los cuales compartimos más del 98% de nuestro código genético. Como todos los seres vivos hemos sufrido un largo proceso de evolución, que ha desembocado en lo que actualmente somos. No obstante, hay que señalar que la realidad del ser humano sobrepasa ampliamente los cánones evolutivos de los demás seres vivos, de tal manera que somos una rareza inexplicable con los parámetros temporales aplicables a cualquier otra especie actual.

Podemos concluir que somos fruto de la evolución, pero que nos alejamos radicalmente de todos los procesos normales evolutivos aplicables a los millones de especies existentes en la actualidad. Los famosos eslabones perdidos siguen sin aparecer y las secuencias temporales no aclaran las enormes diferencias existentes en nuestras capacidades intelectuales y emocionales que nos alejan de los demás seres que habitan la Tierra.

Siguiendo con los fundamentos biológicos de la conducta humana, podemos afirmar que el dimorfismo sexual, entendido como las diferencias asociadas al sexo, es una característica que acompaña a la gran mayoría de las especies animales y, por ello, ha jugado un papel muy importante en la supervivencia de las mismas y en el éxito en la transmisión de sus caracteres genéticos.

En el caso de los humanos, está claro que existen diferencias entre macho y hembra, esas diferencias se clasifican en primarias y secundarias; sin entrar en mayores profundidades, pues sería objeto de otro tipo de estudio, el devenir biológico ha configurado estas diferencias entre varones y mujeres. Pero no

debemos caer en el reduccionismo, pues hay que reconocer como expuse antes que somos unos “tipos raros” y sin renunciar a los condicionantes biológicos, nuestra especie, es un caso único, ya que el entorno cultural y sobre todo el social, ha influido de manera muy importante en lo que somos.

Desde los tiempos más remotos, nuestra condición de animal gregario, o mejor dicho “social” ha asignados roles y estatus diferentes a hombre y mujeres. Esos roles han calado profundamente en todas las culturas y creado unas diferencias de género superiores a las de la propia biología; pero por desgracia esas diferencias de género se han empleado y se siguen empleando, en lo que se denomina guerra de sexos. En esta guerra, utilizando todo tipo de argucias con supuestas bases sociales, culturales o religiosas, nos hemos empeñado en explotar los unos a los otros, llevándose siempre la peor parte las mujeres.

El activismo de las mujeres en el último siglo, ha logrado un avance importante en esa lucha para lograr una igualdad de derechos; no obstante esa utopía dista bastante de ser una realidad y sólo afecta a una minoría de los más de 3.000 millones de mujeres que habitan el planeta Tierra.

La discriminación, la sumisión y la explotación, son totalmente reprobables. No obstante, la diversidad, a pesar de todo, siempre ha sido un valor positivo para la supervivencia de la especie y atesora una gran riqueza para las relaciones personales siendo el origen de algo, social y biológicamente, tan importante como es la familia. No se debe olvidar que, a pesar de todas las alternativas sociales existentes, e incluso, la escasa importancia que las sociedades tecnológicas (¿de consumo?) otorgan a la familia, ésta sigue siendo una pieza imprescindible para la formación del individuo, ya que sin la familia, sea del tipo que sea, (no sólo la tradicional) el equilibrio emocional y psicosocial de la persona resulta muy difícil, ya que somos, lo queramos o no, seres emocionales (algunas veces racionales).

Hasta el momento no se han realizado muchos estudios sobre los nuevos modelos de familias monoparentales, las cuales son mayoritarias en algunos países desarrollados, como para conocer su incidencia en la evolución del individuo. El desarrollo de las técnicas de reproducción asistida y la posible clonación humana

abren nuevos horizontes, desconocidos hasta el presente y alejados de la biología clásica, lo que hace muy poco parecía ciencia ficción hoy es una incipiente realidad.

Cambiando de tercio y volviendo al tema de la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, existen ciertos autores para los que, la participación de la mujer en el combate directo no es algo natural, ya que la naturaleza femenina está más inclinada a proteger, defender y sacar adelante el hogar y la familia, que a ser el guerrero o el cazador, esta última afirmación se puede comprobar ya que existen muy pocas mujeres que disfruten con el deporte de la caza. El rol de "agresor" está más enraizado con lo masculino, esto parece evidente, desde un punto de vista filogenético. Pero ya hemos avanzado que al ser el hombre un "animal social", los roles, las relaciones sociales y el entorno cultural condicionan todo. No obstante coincidimos con Bob Dylan cuando canta "los tiempos están cambiando", al menos eso es verdad en determinados lugares.

Ya se ha dicho que las diferencias biológicas entre los sexos, tienen como función optimizar el proceso reproductivo natural; las diferencias psicológicas se apoyan en la biología pero se desarrollan a través de los procesos de aprendizaje en un entorno social determinado. Lo que separa al hombre y a la mujer está basado en los diferentes roles sociales jugados por ambos a lo largo de la Historia, en los cuales el hombre ha quedado como el cazador, el guerrero y, en general, el que se enfrenta directamente al peligro; mientras que la mujer era la que se quedaba al cuidado de la prole dentro del hogar, en trances menos peligrosos (en teoría) de la retaguardia. Sobre estos estereotipos habría mucho que hablar, ya que en la mayor parte de las culturas los hombres se dedicaban a cazar y guerrear (alegremente), mientras las mujeres cultivaban la tierra y se encargaban de la ganadería doméstica (nunca la trashumancia). Si bien lo más importante era el cuidado de los hijos; tareas todas ellas más arduas que las asignadas a los hombres. Para simplificar, en nuestra etapa de nómadas recolectores, antes de que las sociedades se estructurasen en torno a la diferenciación del trabajo y la propiedad privada, la mujer trabajaba y el hombre vigilaba.

Varios autores ([2]) han estudiado con profusión lo que se conoce como psicología diferencial y han llegado a concluir que las diferencias existentes entre hombres y mujeres, en cuanto al desarrollo de la comunicación verbal (superior en las mujeres) y en la capacidad y orientación visual y espacial (superior en los varones), están de acuerdo con asignar a la mujer el rol materno y al hombre el rol de guerrero y de cazador.

Así, atribuyen la superioridad verbal de las mujeres a su papel de madres, encargadas de comunicar a sus hijos desde la más temprana edad, las reglas de la sociedad y de asegurar su desarrollo lingüístico y social. De tal forma que la evolución ha hecho deseable que las mujeres posean fluidez lingüística y sean capaces de llevar a cabo satisfactoriamente esta función. En el rol masculino, en cambio, no hay ningún hecho en la evolución filogenética de la especie humana que haga necesario un desarrollo especial de las capacidades lingüísticas, ya que no estaban al cuidado directo de la descendencia. Lo que sí necesitarían sería desarrollar capacidades de orientación y de conducta viso espacial, al estar mucho tiempo fuera de casa y tener que atravesar bosques y campos, recorriendo, a menudo, largas distancias para conseguir la caza o enfrentados a tribus rivales; aptitudes ésta innecesarias para la mujer cuya vida estaba ligada al poblado y al hogar primordialmente.

Todos estos estudios tan serios forman hoy en día parte del acervo cultural común y algunos autores modernos han concluido, de forma jocosa que en realidad somos especies distintas y que los “hombres son de Marte y las mujeres de Venus”.

Regresando a planteamientos, en teoría más serios, la reproducción sexual obligaría a las mujeres de las sociedades primitivas a quedar incapacitadas durante largos periodos de tiempo por estar dedicadas a la gestación y cría de los niños, y el hecho de la supervivencia de las más aptas para adaptarse al contexto natural, las harían desarrollar un instinto maternal que las permitiese a la vez, disfrutar de estas tareas y sentirse felices preocupándose por el desarrollo de sus hijos, provocando de paso la satisfacción y asentimiento del varón protector de dichas funciones.

---

[2] Allpot Gordon. La personalidad. Herden . Barcelona 1996

De todos es conocida la enorme satisfacción emocional que la mujer recibe durante el cuidado de sus hijos. De no ser así la raza humana se hubiera extinguido, ya que el sacrificio de la mujer es muy grande y los niños no son autosuficientes hasta algunos años después de su nacimiento; la indefensión con la que los niños vienen al mundo es muy significativa. (las crías del ser humano son una de las más desvalidas de entre los mamíferos, pues después del nacimiento el proceso biológico de maduración cerebral se prolonga hasta los tres años).

Para llevar a cabo esta supervivencia, la mujer desarrollaría mecanismos psicológicos y sexuales para atraer hacía sí al hombre ([3]), con el objetivo de evitar, una vez engendrada su descendencia, el abandono de la mujer, ya que constituirían un estorbo para su nomadismo o forma de vida. Es evidente que para la utilización de dichos mecanismos de acaparar y mantener la atención del macho, necesitase desarrollar más el lenguaje para hacerse entender.

Desde la comunidad científica se apela a los tres millones de años de evolución del *homo sapiens-sapiens* como garantía de que las mujeres que no hayan tenido tales propensiones genéticas, hayan tenido también menos hijos que puedan haber sobrevivido, todo ello originó que esas características se fueran arraigado firmemente en la mujer procreadora y trasmitiendo a sus descendientes femeninos.

Al mismo tiempo, el hombre tenía otros deberes y responsabilidades como garantizar la alimentación y defender a la familia de todo tipo de enemigos y agresores. Se concluye aquí que la evolución, como filtro, ha asegurado la supervivencia de los varones más aptos para este tipo de tareas y que, por tanto, son también los que han podido trasmitir sus propios genes a un mayor número de hijos, ya que serían asimismo, los de mayor procreación al estar decantados hacia el cuidado y la protección del hogar familiar.

Otros autores afirman que las capacidades lingüísticas, superiores en las hembras, se deben a la relación más estrecha que mantienen con los niños en el nacimiento y, por tanto, a una mayor necesidad de establecer relaciones sociales con las generaciones siguientes. También afirman que la superioridad de los machos en las

---

[3] Marvin Harris. Introducción ala antropología general. Alianza Editorial. 2004

capacidades espaciales, que se ha observado en una gran variedad de especies de mamíferos, se debe a una mayor participación de éstos en las disputas territoriales.

Respecto a la personalidad en general, se establece que las diferencias serían coherentes desde el punto de vista de la evolución. Las mujeres, en su calidad de madres de la próxima generación, y por regla general más débiles físicamente que los hombres, lógicamente deberían experimentar más acusadas reacciones de temor y ansiedad, que las predispusiesen a evitar el peligro, mientras que el hombre, cazador y guerrillero, sería inútil para estas tareas si tales emociones de miedo le impidiesen arriesgarse en acciones peligrosas. Por la misma razón, la necesidad de una estrecha colaboración con los compañeros en la guerra y en la caza, provocarían en los hombres el desarrollo de una tendencia más fuerte a los vínculos de compañerismo y de sociabilidad; las demás tendencias en extroversión podrían interpretarse bajo el mismo enfoque.

Se considera que las diferencias sexuales en agresividad (el hombre es más agresivo) son el resultado, por una parte, en diferentes tasas de la hormona testosterona, y de otra parte, de una mayor participación de los varones en el establecimiento de las jerarquías de dominación y territorialidad. Sin querer adoptar teorías totalmente reduccionistas, podríamos concluir que la biología y el entorno social se coaligaron, durante muchos años, para obtener un resultado positivo para la supervivencia de la especie *homo sapiens-sapiens*.

Esta evolución, apoyada en un dimorfismo sexual de tipo biológico, desencadenó una diferencia de roles, de tipo social, conocida hoy en día como “las diferencias de género”. Para que estas afirmaciones no generen polémica, podemos decir que los avances médicos en el campo de los métodos anticonceptivos modernos y la incorporación de la mujer al la vida laboral, ha supuesto una verdadera revolución en cuanto a los papeles tradicionales de varones y hembras, aunque todavía sea una realidad minoritaria que sólo abarca a las mujeres que viven en las sociedades más desarrolladas. El desarrollo tecnológico y los procesos de globalización cultural vividos en el último siglo han logrado dar un verdadero vuelco a la historia entrando en una nueva era.

Diferencias biológicas entre hombre y mujer

La historia de la humanidad no es más que un corto relato si lo comparamos con los avatares del resto de los seres vivos que habitan la tierra. De entre las múltiples características que compartimos los mamíferos, una de ellas es la diferenciación sexual, esta diferencia desemboca en la mayoría de las especies en un dimorfismo entre machos y hembras; en el caso de los seres humanos, esta diferenciación está muy mediatizada por componentes culturales y sociales que superan la propia biología y que conducen hacia otro tipo de diferencia, que llamamos de "género", que es un concepto más apropiado.

Desde un punto de vista biológico, todas las células de nuestro cuerpo están marcadas por esa diferencia sexual, manifestándose en los cromosomas XX o XY, que nos condicionan de por vida; esa información genética de nuestros cromosomas nos conduce hacia diferencias hormonales, que desde las primeras semanas de gestación modifican la fisiología de todo nuestro cuerpo y por supuesto del cerebro. Todos estos precedentes condicionarán posteriormente nuestra conducta, nuestros pensamientos y nuestros sentimientos.

Estas diferencias en uno de los órganos más plásticos de nuestro cuerpo, el cerebro son ([4]):

- En el hipotálamo la zona preóptica es mayor en varones que en mujeres, aunque éstas tiene un mayor número de conexiones neuronales, lo mismo sucede con el núcleo intersticial del hipotálamo.

- En el sistema límbico la amígdala, encargada entre otras de las conductas agresivas, es mayor en los varones.

- El cuerpo calloso, encargado de conectar los hemisferios cerebrales es mayor en mujeres que en varones. (lo cual posibilita la multifunción).

- La asimetría en los hemisferios cerebrales e mayor en varones que en mujeres.

- Existen diferencias en el cerebro que explicarían como funcionan de forma diferentes las adicciones en hombres y mujeres (superior en los varones).

---

[4] Rodriguez Delgado José M. Mi cerebro y yo. Ediciones Temas de Hoy. Madrid 1994

Lo que algunos autores llaman “el eterno femenino y el eterno masculino”, nos viene acompañando desde las lejanas llanuras del Rif donde apareció nuestra madre “Eva” (hoy sabemos, gracias a las pruebas del ADN mitocondrial, que todos descendemos de un único antepasado común) hace aproximadamente tres millones de años, hasta hoy en día que somos 6.000 millones de seres humanos (*sapiens-sapiens*) los que poblamos la Tierra. A lo largo de estas líneas analizaremos las diferencias entre varones y mujeres, considerándolas como algo enriquecedor y complementario, sin que ello suponga superioridad, (asunto harto difícil) ¿superioridad para qué? y, sobre todo, dejando claro que esa diferencia, en ningún caso debe emplearse para conseguir ventajas o explotar al otro.

En los tiempos que corren, donde lo políticamente correcto es dogma de fe, atreverse a hablar de diferencias es muy arriesgado, pues lo que se lleva es la uniformidad, no salirse de la norma, el que sea un varón el que pone sobre el papel estas diferencias, irremisiblemente será tildado de excesivamente conservador, falto de rigor científico o de manipulador. No obstante, las diferencias existen, así que vamos a tratar de resumirlas, empezando por la biología. En primer lugar nos referiremos a la anatomía y después a las hormonas, aunque lo primero es consecuencia de lo segundo.

De nuevo hay que señalar que todas estas diferencias no son una arbitrariedad ni un capricho, sino una consecuencia del diferente grado de “contribución” de hombres y mujeres en el proceso reproductivo, siendo este proceso la clave de la transmisión de la vida.

La constitución física

No vamos a realizar una relación exhaustiva de las diferencias biológicas entre varones y hembras, eso nos llevaría varios libros, nos es nuestra intención ni nos sentimos capacitados para ese menester: Solamente incidiremos en unas pocas diferencias que podrían afectar al posterior desempeño profesional de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En términos generales, la constitución física de la mujer comparada con el hombre, es diferente, ya que la mujer tiene menos masa muscular, menos agua en la constitución de los tejidos y más grasa corporal. La menor talla media y las características biomecánicas de su morfología y los

consumos de oxígeno, hacen que en términos absolutos tengan menos fuerza y resistencia aeróbica en comparación con la media del hombre.

Pero no es lo mismo términos absolutos que relativos, hay que señalar que esa menor fuerza y resistencia es la adecuada a ese menor tamaño y peso. Al fin y al cabo las diferencias tienen un origen adaptativo y favorable a la supervivencia. Por lo tanto, la constitución física es adecuada a la diferente tipología. A continuación vamos a enumerar algunas diferencias fisiológicas y anatómicas, entre hombres y mujeres, sin olvidar que estamos hablando con parámetros estadísticos, no con casos individuales:

- El varón tiene un mayor volumen sanguíneo.
- La mujer tiene una frecuencia de pulso más elevada y su recuperación es más lenta tras el ejercicio.
- Capacidad vital de los pulmones de la mujer es inferior en más de un 20% a la del hombre.
- En el varón el sistema nervioso reacciona más rápido desde sus centros motores. Sus centros neurovegetativos son más excitables pero más débiles.
- El entrenamiento físico hace aumentar la masa muscular de forma más rápida en el varón que en la mujer.
- La proporción entre musculatura y peso total es mayor en el varón.
- La pelvis de la mujer es más grande con convergencia interna de los fémures.

Las hormonas

Las hormonas sexuales son la clave biológica para permitir la reproducción, ahí radica su importancia en posibilitar la transmisión de la vida. La diferencia que hace a la mujer “más mujer” y al hombre “más hombre” es, entre otras cosas, cuestión de hormonas. Hasta la novena semana de desarrollo embrionario no se pueden apreciar diferencias entre las gónadas sexuales, pero a partir de entonces la presencia del cromosoma Y inicia la formación de los testículos por la producción de una proteína llamada antígeno H-Y, en su ausencia las gónadas se trasforman en

ovarios y el embarazo sería femenino. Hay que destacar que el modelo básico de desarrollo embrionario es femenino, las hormonas lo transforman en masculino. Al nacer se produce una inundación de testosterona en el niño que reorganiza los mecanismos neuronales, predisponiendo las diferencias del cerebro asociadas al sexo. Esta inundación no volverá a producirse hasta la pubertad. Los niños y niñas tienen capacidades físicas muy similares antes de la pubertad. En el momento en que empiezan a aumentar los niveles de hormonas masculinas, la testosterona, aumenta el desarrollo de la masa muscular, se estrecha la cadera y aparecen una serie de caracteres sexuales secundarios como son la diferente repartición del vello corporal, la barba y la gravedad de voz.

Por contra, las hormonas femeninas, fundamentalmente los estrógenos y la progesterona, producen acumulación de grasa corporal en distintos lugares del cuerpo, sobre todo en vientre, cintura, caderas, glúteos y muslos, para favorecer la maternidad, las formas se redondean, aparece el desarrollo de las glándulas mamarias y la voz se hace aguda. La grasa en la mujer adulta se establece como promedio en un 19% del total de su peso orgánico y se considera como máximo un 30%, la función de esa grasa es de protección y reserva.

La idea de que la mujer puede volverse musculosa, con apariencia masculina, con la sola práctica de ejercicios muy vigorosos y fuertes, es completamente errónea, ya que en gran medida depende de la testosterona que posea, que por regla general suele ser 20 veces menor que en el hombre.

La influencia hormonal apoya el hecho de que la utilización de esteroides anabolizantes, hormona masculina, (cosa que se viene haciendo desde hace más de 20 años), son mucho más eficaces en la mujer que en el hombre, aumentando la masa muscular y alterando la estructura femenina. En el mundo del deporte es donde se ha utilizado con más profusión esta práctica consistente en alterar artificialmente las concentraciones hormonales para aumentar las capacidades físicas de los atletas, masculinos y femeninos. Hasta tal punto que el conocido como *dopping*, es el caballo de batalla en el que todos los organismos internacionales relacionados con el deporte desarrollan sus más importantes batallas para tratar de erradicar el fraude que supone esta práctica y, lo más importante, evitar los daños a la salud de los propios deportistas.

Diferencias de aptitud física entre hombre y mujer

Una adecuada aptitud física es fundamental para todos los profesionales de las Fuerzas Armadas, por ese motivo vamos a hacer algunas reflexiones sobre esta cuestión que presenta diferencias asociadas al sexo. En todas las modalidades deportivas, existen diferentes competiciones para hombres y para mujeres, el Comité Olímpico Internacional y las diferentes federaciones deportivas de todo el mundo lo corroboran. También los diferentes récords lo atestiguan, por tanto, es innegable que existen diferencias en la aptitud física de hombres y mujeres, como la hay entre otros muchos colectivos sin que se tengan que ligar al género, así podemos constatar diferencias entre deportistas y sedentarios o entre boxeadores y maratonianos y un larguísimo etcétera.

Enlazando aptitud física y desempeño profesional en los ejércitos, se debe afirmar que existen mujeres lo suficientemente preparadas físicamente como para soportar las duras pruebas de acceso a las academias militares, así como la preparación física que allí van a recibir. Nada de esto es nuevo, cada vez hay más mujeres que se preparan físicamente y que consideran que el deporte es una parte importante en su formación. Si comparamos lo que sucede en la vida civil, cada vez es mayor el número de mujeres que se presentan y aprueban las duras condiciones que se exigen para ser alumno de los Institutos Nacionales de Educación Física y cada día se ven más mujeres policías o bomberos y en estas profesiones, por no citar otras, se exige una adecuada forma física.

Se puede afirmar, sin caer en la demagogia, que el poseer una adecuada forma física, acorde con sus capacidades biomecánicas, es independiente del sexo, está más bien asociada a la práctica habitual del deporte y a otros hábitos saludables en la alimentación, en evitar el tabaco y el consumo de sustancias perjudiciales, la práctica de una higiene adecuada, etc.

No obstante, las diferencias físicas se hacen patentes en las actividades que la vida castrense requiere, sobre todo en situaciones de combate, donde la fuerza en manos y brazos juega un papel fundamental. En las pruebas realizadas por miembros de las Fuerzas Armadas estadounidenses, los varones doblaban a las mujeres en la

capacidad para levantar pesos, en principio esas diferencias pueden afectar a la operatividad de las unidades.

Sobre otra cualidad física, la resistencia aeróbica (correr, marchas, ejercicios diversos, etc.) a pesar del dato que expusimos con anterioridad de una diferencia positiva a favor de los varones, está demostrando que la mujer que ingresa en las Fuerzas Armadas y se entrena regularmente, mantendrá la aptitud física relativa a la resistencia en nivel adecuado para ejercer su profesión. Las diferencias en esta aptitud física pueden suplirse por una adecuada preparación.

El Ejército de Tierra español[5] ha realizado estudios sobre determinados "puestos operativos" en las Fuerzas Armadas. De ellos se concluye que, a pesar de las diferencias, no constituyen un impedimento insalvable. Así pues, la diferencia notable en la fuerza muscular no parece una condición de suficiente importancia como para generalizar la exclusión de la mujer del área de combate, porque además, las capacidades físicas han de venir acompañadas de dos elementos de suma importancia, quizás de mayor magnitud que aquélla: las condiciones de motivación o psíquicas, que, son inmejorables, y los condicionantes culturales y de valores de las Fuerzas Armadas, que las mujeres ya han aceptado para lograr su plena integración en la cultura de los ejércitos.

En las academias y escuelas de las Fuerzas Armadas en España, los profesores de educación física preparan programas de entrenamiento diferenciando las diferentes marcas iniciales de los alumnos; pero el objetivo final buscado es lograr la forma física adecuada al individuo (varón o mujer) y las capacidades mínimas exigibles, que lógicamente son diferentes entre hombres y mujeres. Además existen pruebas de evaluación específicas para determinadas especialidades complementarias (fuerzas especiales, paracaidistas y unidades de montaña), estas unidades están abiertas a hombres y mujeres que tengan los parámetros de aptitud física exigibles.

Para solucionar los problemas que plantea la diferencia de fuerza en su aplicación a las condiciones concretas de los puestos de trabajo en la vida militar, se pueden

---

[5] Varios Autores. La mujer en las Fuerzas Armadas en España. Secretaría General Técnica. Ministerio de Defensa. Madrid. 1991

proponer varias soluciones, nada de esto es nuevo y tiene que ver con la mejora de las condiciones laborales en cualquier actividad profesional, la edad de la “fuerza bruta” ha desaparecido, la tecnología nos aporta muchas alternativas, entre otras podemos enumerar las siguientes:

- Utilizar equipos y de herramientas apropiadas, para aligerar las tareas pesadas.
- Trabajar en equipo cuando la tarea sea de difícil realización.
- Desarrollar la ergonomía adecuada a hombres y mujeres.
- Reestructuración de las tareas.

Problemas que al principio parecían insolubles, como el reducido espacio en los submarinos, el peso del armamento individual, las pesadas tareas logísticas, se han ido subsanando poco a poco. El secreto está en la adaptación de las necesidades y los recursos disponibles, al final todo problema tiene solución cuando se utiliza la mayor de las capacidades humanas, es decir su inteligencia (con sus procesos de razonamiento e invención).

Pero también hay que aprovecharse de la diferencia, está demostrado que las mujeres aventajan a los hombres en muchas capacidades físicas muy útiles para el combatiente de primera línea, como son la resistencia al dolor, la flexibilidad y la elasticidad, cuyo grado de presencia es superior en el sexo femenino, por lo que la permanencia en determinados puestos donde dichos factores fueran primordiales podría ser más adecuada para la mujer. Estamos mencionando, exclusivamente, aptitudes físicas requeridas, pero esto es sólo una parte, pues faltan las aptitudes psicológicas y las actitudes con las que cualquier persona el ejercicio de su profesión, esto último tiene un peso específico mucho mayor. En todo caso, la asignación a puestos combatientes deberá realizarse en función del perfil general de dichos puestos, sin entrar en otras consideraciones.

Si nos centramos en el combate moderno, estas diferencias físicas no presuponen, *a priori*, ninguna superioridad; bastaría con realizar varios estudios comparativos. Podemos analizar, por ejemplo, conflictos pasados, como fueron el caso de Vietnam y de Somalia, en esos conflictos, ni las anchas espaldas ni los bíceps abultados aseguraron la victoria a los americanos. Se puede constatar que los marines de

Estados Unidos que combatieron en Somalia a pesar de su buena forma física, en comparación con la de los “señores de la guerra” a los que se enfrentaron, no les sirvió de mucho y fueron derrotados. Por lo tanto, no insistamos tanto en la aptitud física, ya que a veces existe una relación inversa entre determinadas aptitudes físicas y la capacidad de combate. Parecidas conclusiones podríamos obtener si analizásemos lo sucedido en la guerra de Vietnam.

Diferencias psicológicas

En los apartados anteriores se describía, de forma somera, las principales diferencias físicas entre el hombre y la mujer; en este apartado afrontaremos unas diferencias que si bien son más "sutiles" y por tanto más difíciles de observar, medir y, en consecuencia comparar, no por ello son menos importantes. Cuando tratemos de definir los perfiles de los puestos que van a desempeñar en las Fuerzas Armadas varones y mujeres, las diferencias psicológicas deben tener un peso específico importante entre los criterios que hay que considerar.

La existencia de diferencias psicológicas puede tener su origen en diversos factores de carácter biológico o bien evolutivo. En apartados anteriores analizamos las diferencias biológicas, dijimos que cada célula de nuestros cuerpo porta esa diferencia genética asociada al sexo; pues bien el cerebro es el órgano donde se aprecian las mayores diferencias, sin detenernos en otras comparaciones, como pueden ser el tamaño, el número de neuronas o de conexiones, el consumo de glucosa y de oxígeno, etc., en su funcionamiento hay diferencias que podemos resumir diciendo que hombres y mujeres utilizan sus hemisferios cerebrales de forma distinta, que unos son más precisos y otras son capaces de atender a más cosas y, sobre todo que las mujeres, al tener un cuerpo calloso, encargado de conectar ambos hemisferios, más desarrollado puede analizar la realidad menos linealmente y por lo tanto es más intuitiva, entendido como que procesa más información de forma simultánea.

Esas diferencias en el cerebro necesariamente traerán diferencias en la conducta, en los procesos de razonamiento y en las emociones. En psicología la polémica entre innato y adquirido es una constante. También el aprendizaje, entendido como un proceso de socialización en un determinado marco cultural es muy importante.

Las diferencias psicológicas asociadas al sexo tienen muchos aspectos relacionados con los procesos de socialización, los cuales en casi todas las culturas son diferentes entre niños y niñas, eso podría explicar por ejemplo que la mayor capacidad de destreza mecánica en el varón es consecuencia de los juguetes de tipo mecánico que éste emplea en su niñez con mayor frecuencia que la niñas; otro origen habría que buscarlos entre los condicionantes biológicos a los que antes hemos hecho referencia, o bien por refuerzos sociales recibidos por parte de sus padres y compañeros de juegos.

A la hora de evaluar dichas características psicológicas, nos encontramos con serias dificultades, ya que lo que medimos está basado en unos resultados objetivados a partir de determinadas teorías psicológicas. Podemos preguntarnos ¿qué es el neuroticismo, o en qué consiste la estabilidad emocional? Y un largo etcétera. En todo caso, no se trata de magnitudes que puedan ser observadas directamente. Pero a la dificultad científica de estos trabajos se unen reticencias morales y éticas, que frenan el avance del conocimiento sobre el funcionamiento cognoscitivo del cerebro.

Las características psicológicas de un individuo pueden identificarse de varias maneras, una de ellas sería analizando las conductas observables de los individuos mediante pruebas psicológicas tales como cuestionarios, asociación de palabras, tests proyectivos, etc. Otra sería a través de registros fisiológicos como por ejemplo los electroencefalogramas, las diferentes pruebas de contrastes, etc. y también por la información que nos proporcionan las personas que han sufrido algún accidente que ha afectado al normal funcionamiento de su sistema nervioso.

Nosotros vamos a ceñirnos en los resultados que nos aportan las diferentes pruebas psicométricas (test), aún a pesar de las dificultades, estas pruebas se muestran cada día más efectivas; a los tests psicológicos se les exige que cumplan los requisitos de validez y fiabilidad, para que realmente midan el rasgo que pretendan medir y que lo hagan con exactitud.

Además la mayor parte de los tests, no se construyen atendiendo a las diferencias culturales, sociales y mucho menos físicas entre hombre y mujer, por lo que al ser una prueba homogénea y encontrar diferencias significativas en sus resultados entre

los grupos de ambos sexos lo suficientemente grandes, podemos asegurar con cierto margen de error, que éstas son consecuencia del diferente género de la muestra.

No vamos a profundizar más en la validez de los tests que miden diferencias asociadas al género, pero hay que ser tremendamente exigente para evitar errores de medida que pueden variar en función de la distribución de las muestras; o bien por las diferencias en la validez del criterio, que pudiera ser distinto para varón y hembra en determinadas actividades.

Este argumento ha sido corroborado por gran cantidad de estudios que han establecido claramente que no sólo existen diferencias en la conducta social asociadas al género, sino que también la diferencia de sexos da lugar a que las haya entre los índices intelectuales y las variables de personalidad, así como otras conductas aprendidas.

Vamos a enumerar a continuación algunas de las diferencias encontradas entre varones y mujeres, centrándonos en las más significativas para el ejercicio de la profesión militar:

- Diferencias en el desarrollo del lenguaje y comunicación verbal, que suele ser más prontamente adquirido en las niñas. De aquí podemos deducir que la mujer está, estadísticamente hablando, mejor preparada para desempeñar trabajos donde el factor principal sea de tipo verbal, y más concretamente el de fluidez. Esta característica donde más claramente se aplica es en destinos de carácter administrativo como son los de intendencia, jurídicos, interventores, y en general puestos de consultoría.

- Los niños muestran una mayor orientación visual y espacial, esa característica es positiva para aquellos puestos operativos de combate donde el factor espacial y visual de orientación y de reacción rápida al estímulo aversivo juegan un papel fundamental. Evidentemente es una aptitud muy buena para pilotar cualquier aeronave y también para el manejo y montaje de armas.

- En capacidades perceptivas aparecen diferencias comprobadas a favor del sexo femenino, en discriminación de colores, percepción rápida de detalles y

de memoria visual. Estas características son muy positivas en el área de inteligencia (analistas, foto-interpretadores, etc).

- El varón tendría mayor rapidez y precisión de movimientos, mayor control emocional y más agresividad. Estas características le hacen más adecuado para los Cuerpos de Operaciones Especiales y en general los de combate.

- Las mujeres aguantan mejor el dolor, se adaptarían mejor para trabajos penosos por su rutina, etc. (controladores, comunicaciones).

- Las niñas son más activas que los varones en el colegio, y al terminar los estudios manifiestan iguales o mayores aspiraciones. Sin embargo, en la etapas laborales se quiebra esta tendencia, debido a una falta de "agresividad", y la influencia de los roles tradicionales. Esta característica puede estar asociada a que las mujeres se interesan menos por acceder a las Fuerzas Armadas.

- Parece ser que la superioridad en las capacidades espaciales y de razonamiento por parte de los hombres se debe al proceso de "reestructuración" en la resolución de problemas. Es decir, los varones pueden descartar un sistema dado de organización de la información y poner a prueba nuevos sistemas hasta alcanzar una solución apropiada.

- Pero sin caer en el determinismo se podría afirmar que ambos sexos son igualmente expertos en el aprendizaje de discriminación entre estímulos y tareas, y en el probabilístico. Si es así, la mujer podría encuadrarse con igual consideración en cuanto a su potencial de rendimiento en puestos operativos que no implicasen el combate directo, tales como dirección de tiro, serviolas, etc., o cualquier otro en el cual se aplicaran dichas capacidades.

- Continuando con las diferencias de sexo se establece que los hombres son en general más extrovertidos que las mujeres, más sociables, arriesgados, impulsivos, atolondrados y desenfadados, mientras que éstas serían más introvertidas y, en general, con las cualidades opuestas a las mencionadas. Asimismo, tendrían una tendencia más alta a padecer trastornos neuróticos, como ansiedad, preocupación excesiva por asuntos no relevantes, depresión,

etc. Según algunos autores, estas diferencias también debieron ser influidas por las condiciones históricas, como se vio en el apartado primero. Entonces se dijo que, en general, había argumentos históricos para apoyar la mayor agresividad del hombre.

- Hoy está muy de moda el termino "inteligencia emocional" ([6]), pues bien sobre este concepto, en general las mujeres puntúan más alto en afectividad, siendo más abiertas, afectuosas, serenas, participativas, bondadosas y amables que los hombres, dejándose afectar en mayor medida por sus sentimientos a la hora de tomar decisiones y buscando mayores puntos de apoyo referenciales que les ayude a corroborar lo acertado de su decisión, en cambio, en general los hombres, suelen ser más emprendedores, socialmente más atrevidos, espontáneos y menos inhibidos. Esta mayor agresividad es encontrada también en un nivel de característica verbal.

Capítulo aparte sería todo lo relativo al mando y liderazgo, aspectos estudiados dentro de la psicología social; los investigadores en esta materia han encontrado diferencias asociadas al género. Para la profesión militar el ejercicio del mando es una de sus piezas clave, pues bien vamos a enumerar algunas de estas diferencias:

- Las mujeres que están acostumbradas a decidir; tienden a confiar en su experiencia, en tanto que los hombres para llegar a una conclusión realizan un análisis secuencial de las situaciones.

- Las mujeres pueden y deben mandar. Para los hombres es muy interesante estudiar como lo hacen.

- Las mujeres que intentaron imitar a los hombres tienen menos éxito que las que reconocen que hombres y mujeres son diferentes y, consecuentemente capitalizan esta diferencia.

- La mujer manda de forma menos directa, metódicamente, con más suavidad, es más coactiva que el hombre. Administran de modo más humano,

---

[6] Goleman Daniel. La practica de la inteligencia emocional. Ed. Kairos. Barcelona 2001

trabajando con la cabeza y el corazón. Son más autosuficientes y están más motivadas que el hombre, pues necesitan triunfar, etc.

- En general los hombres son más competitivos que las mujeres, pero deben aprender a convivir con mujeres, que han probado ser tan capaces como ellos. Las mujeres no deben volverse hombres, pero deben analizar aspectos como la agresividad, la perseverancia, la competitividad y la toma de iniciativa.

- Las mujeres son diplomáticas por naturaleza, asumen riesgos y son efectivas negociadoras.

- Para Patricia Thomas, psicóloga de la Armada de Estados Unidos, las mujeres son más responsables con la autoridad, y menos propensas a romper las reglas que los hombres. Entre los aspectos negativos señala que las mujeres requieren más asistencia médica, y como otros aspectos sociales diferenciadores, mayores facilidades para cuidar a los niños en las bases militares.

Si hiciésemos un resumen de cómo las diferentes psicopatologías aceptan de forma diferencial a varones y mujeres, a nivel estadístico podemos decir que las mujeres caen más en la depresión y los hombres en las psicopatías y además tienden más al suicidio

En cuanto a las respuestas al estrés, muy importante en situaciones de combate, las mujeres reaccionan más a menudo volviéndose deprimidas, nerviosas o con conductas emocionales alteradas, mientras que los varones se derivan hacia el alcohol o se conducen de manera más agresiva o alguna otra forma de conducta social inaceptable.

Participación de la mujer en el combate

Antes de comenzar a hablar de la idoneidad de la participación directa de la mujer en los conflictos bélicos, habría que definir ¿qué es el combate?, ¿es estrategia o bien, lucha cuerpo a cuerpo? ¿es una acción ofensiva concreta o bien abarca toda la zona, incluida la retaguardia? En la batalla moderna es muy difícil separar la línea de combate, los países diferencian la línea de combate de forma diferente, para Estados

Unidos, un soldado está en línea de combate, cuando ve a su enemigo a través de la mirilla de su arma, ya sea un fusil o un visor moderno. Pero hoy en día no hay límites espaciales en el combate, hombres y mujeres lo sufren por activa o por pasiva.

Según la Convención de Ginebra, los únicos considerados no combatientes son los médicos, sanitarios y los de los servicios religiosos; pero todo es diferente según los países. Si hacemos un breve recorrido histórico por nuestro entorno próximo, la mujer jugaba un papel de "acompañante" de oficiales y tropa en los ejércitos mercenarios de Inglaterra en los siglos XVI, XVII y XVIII, en España se llamaban cantineras, soldadas o mochileras y se dedicaban a ”lo de siempre” aunque alguna vez cogieron el mosquete o se sublevaron por el retraso en las pagas. Por otra parte, en España tenemos ejemplos de mujeres que lucharon “a brazo partido” llegando a ser heroínas en la conquista de América (Juana de Erauso, la monja alférez), guerra de la Independencia (Agustina de Aragón, un par de guerrilleras en Navarra y Andalucía), la Guerra Civil de 1936. En estas últimas su vinculación fue mayor como consecuencia de situaciones de crisis bélicas pero aún con carácter esporádico y extraordinario. Finalmente la mujer tuvo una implicación directa, masiva y fundamental en las guerras mundiales y período de posguerra.

De los muchos experimentos ([7]) realizados para evaluar la actuación de mujeres en situaciones muy similares al combate, vamos a pararnos en algunos realizados en Canadá y Honduras. En las Fuerzas Armadas canadienses, entre 1979 a 1984, se destinaron mujeres a la Estación de Alerta de las Fuerzas Armadas canadienses en el alto Ártico (estación Park). El objetivo de estos ensayos, denominados SWINTER (*Service Woman in Non-Traditional Environments and Roles*) era el de proveer datos sobre cualquier problema físico, psicológico o social que pudiera derivarse para las mujeres militares en esas situaciones. Las conclusiones fueron que no existían problemas y que la operatividad de la unidad resultó ser satisfactoria.

Otro estudio, éste ya en situación real, se llevó a cabo en Honduras en 1984. Moskos ([8]) interrogó a 48 soldados femeninos (41 mujeres alistadas y siete oficiales) acerca de tópicos tales como las oportunidades en su carrera, las expectativas de

---

[7] Goldstein, Bora. War and Gender. Cambridge University Press. Cambridge 2001

[8] Moskos y Wood. Lo militar ¿algo más que una profesión?. MINISDEF, Madrid 1991

alistamiento, el desarrollo de su trabajo, compañerismo, intimidad, limpieza, homosexualidad, acoso sexual y posibilidad de ocupar destinos de combate. Se concluyó que la incorporación de la mujer a los puestos de combate, fue un éxito, las mujeres trabajaron con tanta efectividad como los hombres en este ambiente tan difícil. La cohesión entre los grupos fue buena y, cuanto mayor era la relación entre hombres y mujeres, mayor era la probabilidad de que las mujeres fueran tratadas como individuos más que como categoría sexual. Las mujeres alistadas dejaron claro, durante las entrevistas, que ellas no tenían deseo de ser voluntarias para el combate, lo que contrasta con las mujeres oficiales que sabían que sus carreras estaban limitadas por que las mujeres estaban excluidas de la parte combatiente. Moskos concluyó que los factores que tendían a asegurar la mayor integración de las mujeres dentro de las unidades de combate eran su alto nivel de entusiasmo, su educación e inteligencia.

Hagamos a continuación un balance de la mujer combatiente en algunas naciones. El país que más mujeres ha empeñado en el combate a lo largo de la Historia sigue siendo la extinta Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas; en la Segunda Guerra Mundial, la cifra total de mujeres movilizadas fue de 800.000 que formaron parte del Ejército Rojo, de ellas 200.000 eran partisanas, es decir que constituían fuerzas irregulares, aunque muy implicadas en las técnicas de guerrillas. En la mencionada guerra 250.000 mujeres recibieron formación militar en la Escuela de Komsomol. Los casos de heroínas rusas en combate fueron exaltados por el régimen soviético, hay que señalar el caso de una mujer condecorada por matar 300 soldados alemanes.

La guerra de guerrillas siempre ha estado abierta a la participación de la mujer en operaciones de combate ([9]). En la llamada guerra fría hubo mujeres guerrilleras en numerosos conflictos por ejemplo Vietnam, Suráfrica, Argentina, Chipre, Irán, Líbano, Israel y Nicaragua entre otros.

En el caso de Vietnam las cifras estimadas fueron las siguientes, 60.000 mujeres en las fuerzas regulares y 100.000 en las milicias irregulares, formando parte de un

---

[9] Reynaud, E. Les femmes, la violence et l´armée. F. pour les Études de Défense National, Paris, 1988.

“ejército de liberación” compuesto por 1.000.000 de personas. La participación de estas mujeres guerrilleras fue muy importante en labores logísticas de transporte de material a través de la famosa ruta Ho Chi Minh, también participaron en combates directos y se hizo muy famosa la foto de la guerrillera que cargaba con su hijo a la espalda y el fusil en el brazo.

Las guerrilleras sandinistas de Nicaragua constituyen otro ejemplo de mujeres que participaban en combate. En julio de 1979 después de la victoria del Frente Sandinista, estas mujeres fueron desmovilizadas e integradas en batallones femeninos. Los oficiales sandinistas, que conocían bien a las guerrilleras, impidieron cualquier medida anticonceptiva y el aborto, pues sabían que nada animaba más a la mujer para usar sus armas si la vida de sus hijos corría peligro.

En la década de los ochenta en El Salvador, otro grupo guerrillero el Frente Militar de Liberación Nacional, utilizó mujeres en sus acciones de combate, siguiendo el ejemplo anterior prohibieron el DIU, con la misma táctica de convertir a las guerrilleras en “madres guerrilleras”. Otro aspecto curioso de la relación entre maternidad y guerra la encontramos en Suráfrica en el movimiento de Nelson Mandela el Congreso Nacional Africano, en este grupo guerrillero se entrenaba a hombres y mujeres para el combate, hombro con hombro, es más se afirmaba que muchas mujeres eran mejores que los hombres. Se animaba a que los guerrilleros se casasen y tuviesen hijos bajo el lema “el matrimonio y los hijos son una necesidad no un lujo”. Pero luego se empleaba la estrategia de que sólo los hombres combatieran, pues según Mandela las milicias negras luchaban con más ardor para defender a sus mujeres y a sus hijos.

El coronel don Gonzalo de Cea-Naharro en un artículo de la *Revista Española de Defensa* hace un magnífica reflexión sobre la mujer en el combate, se puede leer que el número de mujeres militares norteamericanas en la Primera Guerra Mundial ascendió a 34.000, aunque no entraron en combate, porque en esa época existía el mito de que la guerra era cosa de hombres. En la Segunda Guerra Mundial los soviéticos formaron tres regimientos aéreos femeninos, llevando a cabo 4.500 misiones de combate derribando a 38 aviones enemigos. El presidente Truman firmó en el año 1948 el Acta de Integración que permitía el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, pero prohibía su entrada en combate.

Sobre la presencia de la mujer en combate, las opiniones son contrapuestas, hay quien opina que es contraproducente y otros, por el contrario, una vez bien seleccionadas y entrenadas son excelentes soldados, suboficiales y oficiales. En una encuesta publicada por la revista *Newsweek*, la población norteamericana se mostraba dividida con relación a que las mujeres entrasen en combate, un 52% era favorable y un 44% desfavorable. En el Ejército norteamericano los oficiales están completamente de acuerdo en que las mujeres ocupen puestos de combate, en submarinos, buques de ataque y aviones de caza; pero en cambio los soldados se resistían argumentando que, en el combate en tierra, las mujeres no son lo suficientemente fuertes.

La polémica está servida, ya que a todos esos posicionamientos, se han unido numerosos comentarios y trapos sucios, donde se afirmaba que las mujeres no querían acudir a primera línea, que había faltas de disciplina, que en la guerra del Golfo 36 mujeres quedaron embarazadas en un buque de combate, etc.

Pero sin duda alguna el Ejército que más experiencia posee en cuanto a la intervención de mujeres en combate es el de Israel. En el año 1948 las soldados israelíes, participaron en combate. Aunque la experiencia acabó en fracaso, ya que según los expertos los muertos y heridos femeninos, desmoralizaban tremendamente a sus compañeros y disminuían la cohesión del grupo, ya que los hombres se exponían a mayores riesgos para proteger a sus compañeras, produciéndose numerosos fallos en las misiones, desde entonces las soldados israelíes participan en combates desde aviones o barcos, pero no en tierra.

En la guerra de Irak, las mujeres norteamericanas han desempeñado todo tipo de misiones, algunas han muerto y otras han sido hechas prisioneras (con un rescate de película, que luego resultó ser un montaje), pero parece que la igualdad avanza a pasos agigantados y que sólo las coyunturas políticas lo pueden modificar.

Con todos estos ejemplos no se quiere magnificar la presencia de la mujer en el combate histórico en detrimento de las actuaciones del varón, ya que entre éstos también ha habido grandes proezas y enormes cobardías, pero sí que hay que resaltar el hecho de que el papel asumido por las mujeres en los ejércitos en esa época, y aún en la actual, hace que sean mucho más llamativas las hazañas semejantes que

pudiera haber realizado un varón o una mujer, y que los narradores históricos han reflejado así en sus crónicas.

Aspectos sociales de la mujer en el combate:

la cohesión y el acoso sexual

Con la posible participación de la mujer en el combate, existen dos factores que se deben analizar, el primero es la cohesión del grupo combatiente, de sobra es conocido que cuando se combate, lo más importante es el espíritu del grupo, los ideales desaparecen y sólo confías en quien se tiene al lado. La evidencia presentada por los diferentes resúmenes históricos, estudios y observaciones, indica que las mujeres han servido, y sin duda seguirán sirviendo, a sus países en zonas de combate y en papeles de combate. Las conclusiones obtenidas por varios investigadores, arrojadas desde los resúmenes históricos, subrayan el hecho de que la cohesión y la vinculación masculina no son afectadas adversamente por la presencia de la mujer en los grupos militares.

Sin embargo, persiste la creencia, a pesar de los descubrimientos en contra, de que la presencia de la mujer en los grupos de combate podría disminuir la vinculación masculina y haría decrecer la efectividad de la unidad. La cohesión en un grupo puede ser descrita como cierta cercanía, actitudes y comportamientos comunes, del cuál carecen otros grupos. La cohesión se ve afectada por la solidaridad del grupo, la cualidad del liderazgo y la adecuación de mando y canales de suministro. Estas definiciones fallan al incluir cualquier mención del sexo del grupo, lo que sugiere que el sexo se convierte en un asunto muy importante, durante los primeros estadios de la entrada de las mujeres dentro de las tradicionalmente ocupaciones masculinas. Otros investigadores han postulado que la unión parece estar vinculada a la situación, a las circunstancias, o al contexto (las experiencias compartidas por todo el grupo, son la base del fomento de la cohesión y la unión).

El segundo aspecto importante es que cuando se combate juntos pueden aparecer episodios de acoso sexual, estos episodios pueden ser muy negativos, no sólo para las personas que sufren el acoso, sino también para el grupo de combate. En el Ejército de Estados Unidos ha habido numerosos actos de acoso sexual, para evitarlos se han creado programas de prevención que son responsabilidad de

supervisores v entrenadores que tratan de mantener un ambiente profesional libre de acoso. La Marina de Estados Unidos, por ejemplo, obliga a todos los supervisores a entrenar a todas las tripulaciones en la prevención del acoso sexual. Los informes que existen nos dicen que los grupos de individuos más proclives a ser acusados de acoso incluían a los miembros más viejos del Ejército, que carecían de las habilidades suficientes para comunicarse con las mujeres, y a los miembros más jóvenes con una autoimagen de macho que podían tener una dificultad en la relación profesional con la mujer en un ambiente de trabajo.

La mujer en los conflictos actuales

La Primera Guerra Mundial constituyó un momento histórico importante en cuanto a la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Es interesante ver los cambios específicos que acarrea esta guerra en la admisión de mujeres, como partícipes en las funciones de los ejércitos:

- De utilizar a la mujer exclusivamente en el campo sanitario, se pasó a utilizarla en la industria de armamento como trabajadora, y también dentro de las Fuerzas Armadas como administrativa.

- En la Primeral Guerra Mundial prestaron sus servicios en los hospitales de combate un total de 36.000 enfermeras, aumentando hasta 68.000 en la segunda contienda mundial.

- La implicación de la mujer, por primera vez en la historia, se tornó masiva.

Tras la Primera Guerra Mundial prácticamente todos los cuerpos femeninos fueron desmovilizados hasta la Segunda Guerra Mundial, en la que se volvió a producir la misma situación, pero esta vez con un considerable aumento de la participación de la mujer a diferentes niveles:

- A nivel cuantitativo se estima que cerca de 500.000 mujeres inglesas estuvieron implicadas en la Segunda Guerra Mundial.; 800.000 mujeres rusas, 500.000 alemanas, etc.

- A nivel cualitativo, la mujer tuvo un acercamiento a puestos combatientes.

Por otra parte cabe resaltar la obligatoriedad del servicio de la mujer, bien en la industria bélica, bien en tareas administrativas.

Pero todo esto no es más que una cara de la moneda. Durante una y otra guerra mundial, miles de mujeres se alzaron contra la participación femenina en dichas confrontaciones.

Las campañas a favor del voto habían unido a miles de mujeres privadas del mismo en el mundo entero. Este trabajo común contribuyó a que muchas de ellas de todos los países, se unieran en una "lucha conjunta" contra la guerra y la vinculación directa o indirecta que ésta tenía con sus problemas: ya que no podrían influir en la elección de los gobernantes, tampoco colaborarían en sus guerras.

Muy amplia es la relación de grupos de mujeres que lucharon contra la guerra y el alistamiento obligatorio.

Así por ejemplo, en los últimos días de paz del verano del año 1914, la campaña en favor de la neutralidad se había extendido por numerosos países. Entre los grupos que trataban de frenar la Primera Guerra Mundial se encontraba la Alianza Internacional por el Voto de la Mujer, entre cuyas numerosas acciones cabe destacar la recogida de 12.000.000 de firmas de mujeres de 26 países en favor de un intento de solución pacífica. Otros fueron el Partido de Mujeres por la Paz en Nueva York y la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad. Cabe destacar este último como grupo precursor del intento de síntesis entre el movimiento pacifista y el feminista.

La Liga Internacional se opuso con vehemencia al principio del reclutamiento (en estos momentos se había introducido ya en diferentes países el servicio militar obligatorio) y a la creciente influencia del militarismo.

Al margen de estos movimientos, que al final quedaron como anecdóticos, si se analiza la participación de la mujer en las dos guerra mundiales, vemos que se incorporó básicamente a tareas que, aunque indirectamente relacionadas con la guerra, fueron de gran trascendencia para ésta: enfermería, labores auxiliares de oficina, de acercamiento a funciones como combatientes, de avituallamiento, transporte, religiosas, comunicaciones y en general todos aquellos puestos que los hombres iban

dejando vacíos en "su camino hacia el frente". La incorporación fue aumentando conforme la guerra se hacía más costosa en muertos y heridos.

Fue durante la Primera Guerra Mundial cuando se reconoce por primera vez la necesidad de las mujeres. Fue tan grande el número de heridos que no hubo hombres suficientes para realizar las tareas de apoyo y además combatir, por lo que fueron reemplazados por las mujeres en las tareas antes señaladas. Durante la Segunda Guerra Mundial como el concepto de mujer trabajadora está más aceptado a causa de su cercana emancipación, fueron reconocidas explícitamente las tareas que la mujer podía realizar en el Ejército.

El lema en la Segunda Guerra Mundial de la mujer trabajadora en las fábricas de armamento fue "liberar a un hombre para el combate".

Los gobiernos de Europa sacaron importantes conclusiones: las demostraciones que la mujer hizo de su capacidad y el hecho de que los problemas que se esperaban (fundamentalmente cuestiones de tipo afectivo y sexual) no empañaran la efectividad y la capacidad de los servicios militares femeninos, fueron una cuestión de capital importancia para el desarrollo futuro de su plena integración en igualdad de obligaciones y derechos. De este modo, tanto en la opinión pública como en las propias jerarquías militares, parte de la opinión en contra que inicialmente existía respecto al empleo de la mujer, se redujo de forma considerable.

Tras la Segunda Guerra Mundial los cuerpos femeninos fueron reducidos o desmovilizados, pero permaneció la creencia de que podría contarse con la mujer, siempre que pudiera ser necesitada, sin disminuir la efectividad de los ejércitos en el combate directo, e incluso favorecerla por el apoyo en la retaguardia que ejercían, ya que cabía preguntarse: ¿dónde habrían ido a parar los ejércitos en las guerras mundiales sin la participación de las mujeres en las fábricas de retaguardia y en los servicios sanitarios y de abastecimiento? La respuesta es fácil de adivinar: el resultado final del conflicto hubiera podido ser muy distinto.

Esta conclusión sería decisiva en la segunda mitad del siglo XX a la hora de barajar la legalización de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en los distintos estados europeos, así como en países como Estados Unidos, Israel, etc. El Estado español no fue una excepción a este respecto.

De nuevo se le asignaron tareas de apoyo, y a pesar de que se incorporaron a los tres Ejércitos: Tierra, Mar y Aire, permanecieron en la retaguardia sin involucrarse en el combate directo. Más de 241.000 mujeres trabajaron en el Ejército inglés en distintas partes del mundo, incluido el Lejano y Próximo Oriente, así como en Europa.

A la vista de lo expuesto, podemos afirmar que a lo largo de la Historia la mujer ha sido capaz de desempeñar determinadas tareas y acciones en el contexto de las fuerzas armadas profesionales, así como de integrarse plenamente en la institución militar.

Actualmente todos los países de la Organización del Tratado del Atlántico Norte tratan de integrar a las mujeres en las Fuerzas Armadas sin ningún tipo de restricciones, por el momento, Alemania y Grecia excluyen a la mujer de misiones de combate. Estados Unidos no permite el combate en primera línea dentro de unidades de Operaciones Especiales, en la Armada y la Fuerza Aérea por ley, En el Ejército de Tierra de hecho. Holanda no permite que sus mujeres militares trabajen en operaciones especiales ni en submarinos. En el reino Unido la barrera está en la *Royal Marines*. Otros países como Dinamarca, Noruega y Francia han integrado a sus mujeres militares en unidades de combate, tanto en tierra como en mar o aire. Por el momento únicamente la Legión Extranjera francesa está vetada a las mujeres.

Pasando al campo de los datos, hay que señalar que en la última guerra del Golfo, participaron 40.000 mujeres. Una docena de mujeres murieron durante el conflicto, cinco de las cuales lo hicieron en combates directos contra el adversario.

Para no ser demasiado reiterativo con datos, podríamos resumir que una docena de países incluyen a sus mujeres militares en puestos de combate. En el año 1993 la lista abarcaba Estados Unidos, Canadá, Bélgica, Holanda, Dinamarca, Noruega y Gran Bretaña. En 1997 se amplió a España y Australia. En 1999 se sumó Francia, Japón, Suráfrica Sri Lanka, Taiwan, Israel y Rusia, también Portugal las incluyó dentro de su Marina.

Los tiempos han cambiado de forma muy rápida, el nuevo escenario estratégico, en que los bloques han desaparecido y la revolución tecnológica, han modificado, de forma sustancial la manera de entender la seguridad y la defensa. Ya no existe el reclutamiento universal, los soldados manejan equipos muy sofisticados, se trabaja en tiempo real y se planifica con ordenadores. Se busca la calidad, el número es menos

importante. Si ponemos el ejemplo de Estados Unidos. Actualmente el Ejército de Estados Unidos rechaza un 25% de la población por razones físicas o mentales, la Armada americana no acepta más del 35% de no graduados en una escuela superior y el porcentaje es parecido en la Fuerza Aérea.

Siguiendo con datos de las Fuerzas Armadas americanas, la mecanización y los avances tecnológicos han reducido el porcentaje de los soldados de Infantería: desde el 90% en la guerra hispano-americana, al 60% en la Primera Guerra Mundial, aproximadamente el 35% en la Segunda Guerra Mundial, y el 16% en 1985. Cuando se considera el combate aéreo, el porcentaje de combatientes es muy pequeño si lo comparamos con los puestos logísticos y de apoyo al combate, El porcentaje de posiciones no combatientes abre a la mujer, aproximadamente, un 76% de posibilidades en las Fuerzas Aéreas, en el Ejército de Tierra un 50% y en la Marina un 38%. El incremento de la mecanización también ha creado un descenso en la necesidad de la fuerza física para realizar trabajos efectivos.

La necesidad de cada rama del ejército es distinta ([10]), con unas cualidades particulares para el alistamiento; la Armada de Estados Unidos, por ejemplo, requiere muchos menos soldados en áreas de combate y más como soporte y servicio de combate, especialmente para llevar a cabo el mantenimiento electrónico cada vez más difícil. Aproximadamente el 21% de todos los puestos de trabajo están relacionados con la electrónica. En las Fuerzas Aéreas de Estados Unidos, la gente con grandes aptitudes para la electrónica se verá incrementada en un tercio para el año 2000. En Estados Unidos, a partir del siglo XXI, habrá un incremento del 30% en ocupaciones electrónicas, un 20% en ocupaciones mecánicas, y un descenso, hasta un 20% en especialidades administrativas. Esta misma tendencia se evidencia en todos los ejércitos del mundo.

Con relación a España y desde un punto de vista legal podemos afirmar que con la entrada en vigor de la Ley 17/1999 se ha perfilado un modelo de Fuerzas Armadas profesionales que presupone el punto final de la obligación del servicio de armas para los varones. Por lo demás, con la citada Ley se culmina un largo, y no siempre

---

[10] Hoiberg, Anne. Psicología militar y el papel de la mujer en el ejército. Centro Naval de I.S. San Diego USA

fácil, proceso que ha conducido finalmente a la plena igualdad de la mujer en el acceso a la función pública militar, y por lo mismo, a la vigencia sin menoscabo alguno del derecho que el artículo 23.2 de la Constitución española, en conexión con el artículo 14, reconoce a todos los ciudadanos sin distinción de sexo, propiciando de esta forma que nuestro país se haya situado en un periodo de tiempo relativamente muy breve dentro de aquel grupo de países que cuentan con una legislación más avanzada en relación al acceso de la mujer a los ejércitos, algo que exige ser valorado de modo muy positivo, puesto que no puede ignorarse además que ha sido implantado en una sociedad en la que no hace muchos lustros atrás arraigaban hondos prejuicios sociales respecto del rol que la mujer debía asumir socialmente.

Conclusiones: el rol de la mujer

en los futuros ejércitos

En el último siglo el mayor de los cambios sociales ha sido, sin duda, el nuevo del rol de la mujer en la mayoría de las sociedades humanas. Los ejércitos, hasta hace unas décadas habían sido un coto cerrado masculino, pero algo está cambiando y el giro parece irreversible. A lo largo de todo el capítulo, hemos realizado una serie de reflexiones para poner de manifiesto las diferencias existentes entre varones y mujeres, esas diferencias no pueden condicionar en modo alguno las aspiraciones de las mujeres que quieran formar parte de las Fuerzas Armadas. Hemos analizado y reflexionado sobre las diferencias biológicas y psicológicas entre hombres y mujeres, pero de nuevo se impone el criterio de que estas diferencias no deben ser usadas para discriminar, sino más bien como enriquecedoras, por todo ello, la sociedad, y en especial el hombre, debe cambiar su concepto de la feminidad para que las mujeres puedan tener la oportunidad completa de poder enfocar su potencial de realización personal, sin más limitaciones que las que cada individuo quiera imponerse a sí mismo en el ejercicio de su libertad.

También hemos analizado la evolución histórica del papel de la mujer en los conflictos armados, desempeñando fundamentalmente tareas de apoyo y, finalmente, nos hemos centrado en la idoneidad de la participación de las mujeres en el combate, hemos visto como las mujeres han formado parte de ejércitos y de

guerrillas que defendían sus patrias e ideales con verdadero ardor. Después hemos llegado a lo que está aconteciendo en los últimos años en España y en nuestro entorno. Las conclusiones van en la misma línea que lo sucedido con otras profesiones, las mujeres acabarán incorporándose a todas aquellas actividades que ellas deseen, sin más limitaciones que las que el puesto de trabajo las exija. Se puede afirmar que con relación a España, la palabra la tienen las mujeres, en pocos años se ha avanzado mucho, pero queda un largo camino por recorrer, tanto por parte de las mujeres como por el modelo de Fuerzas Armadas que se diseñe.

Con respecto a la participación de la mujer en el combate, en el momento histórico en el que nos movemos, ha dejado de ser una aspiración, en aras a lograr una verdadera igualdad de sexos, para convertirse en una necesidad para los propios ejércitos; la demografía manda. Existen dos parámetros en disminución, la población juvenil y la vocación por formar parte de las Fuerzas Armadas; esas dos variables nos llevan a concluir que necesitaremos mujeres en todos los puestos para cumplir con todas las misiones encomendadas a las Fuerzas Armadas.

Tenemos un problema que puede ir en aumento, el problema se plantea en el reclutamiento y en la continuidad de los jóvenes dentro de las Fuerzas Armadas. No se trata solamente de falta de aspirantes, sino de la calidad que se requiere de los mismos.

En España las empresas y las universidades buscan candidatos para quedarse con ellos. En esa búsqueda los ejércitos están compitiendo por los jóvenes con más cualificación y talento, para formar sus plantillas de personal. Esta necesidad de la población juvenil brillante y tecnológicamente sofisticada para trabajar en el ejército no parece que vaya a disminuir. Las estadísticas nos dicen claramente cual es el perfil actual del joven que quiere ingresar en las Fuerzas Armadas. En el siglo en que nos encontramos, desde mi punto de vista, ha sonado la voz de alarma en la mayoría de los países desarrollados. Para casi todas las naciones la defensa constituye una prioridad y se han dado cuenta de que se necesitan atraer y retener gran número de individuos competentes, para manejar los cada vez más sofisticados sistemas de armas. Esta tarea no es fácil en la sociedad del bienestar y ya no vale con la cantidad, se busca también calidad. Ya no vale cualquiera y el personal cualificado es un reto considerable para unas instituciones, que en épocas pasadas,

se conformaban con personal con una baja cualificación profesional para los puestos llamados de primera línea. Hoy no podemos prescindir de la mitad de la población, las mujeres han demostrado su alta competencia en todo lo que abordan, por lo tanto, las mujeres que decidan incorporarse a los ejércitos lo harán en idénticas condiciones que sus compañeros varones

Por todos los cambios que hemos vivido y por los actuales índices demográficos de los países occidentales, los ejércitos necesitan una política de personal igualitaria para las mujeres. En el pasado, el papel de la mujer estaba relegada a un papel secundario, en puestos sanitarios o de apoyo en la retaguardia. En las últimas décadas, en los conflictos bélicos, las mujeres han probado sus capacidades para funcionar en un rol militar y en el contexto del combate, incluso bajo el fuego hostil directo. El mantener restricciones de combate es denegar a la mujer la igualdad de oportunidades, tratamiento y experiencia en el ejército. Hasta que estas restricciones sean eliminadas, las mujeres militares no podrán experimentar todas las oportunidades que la profesión ofrece. La solución más equitativa, pasa por una política de personal basada en las capacidades individuales, sin otra restricción que el cumplimiento de los requisitos de los puestos que se necesitan cubrir, de esa forma se deben abrir cualquier trabajo a aquellos hombres y mujeres que tuvieran las aptitudes necesarias para desempeñarlos.

BIBLIOGRAFÍA

Fernandez Vargas, Valentina. Las militares españolas. Un nuevo grupo profesional. Biblioteca Nueva. Madrid 1997

Goldstein, Bora. War and Gender. Cambridge University Press. Cambridge 2001.

Marvin Harris. Introducción a la antropología general. Alianza Editorial. 2004

Moskos y Wood. Lo militar ¿algo más que una profesión?. MINISDEF, Madrid 1991.

Reynaud, E. Les femmes, la violence et l´armée. Foundation pour les Études de Défense National, Paris, 1988.

Rodriguez Delgado José M. Mi cerebro y yo. Ediciones Temas de Hoy. Madrid 1994

Varios Autores. La mujer en las Fuerzas Armadas en España. Secretaría General Técnica. Ministerio de Defensa. Madrid. 1991

CAPÍTULO SEGUNDO

ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRIMERA MUJER QUE QUISO INGRESAR EN LAS FUERZAS ARMADAS

ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRIMERA MUJER QUE QUISO INGRESAR EN LAS FUERZAS ARMADAS

Por Isabel Winkels Arce

Introducción

La incorporación de la mujer al ejército ha sido lenta y costosa, al menos en el mundo occidental. Aunque a día de hoy se vea ya como algo normal no siempre fue así. De hecho, la profesionalización de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas se ha producido de pleno derecho durante los últimos años. Ha sido sin duda un arduo camino donde el mal llamado "sexo débil" ha demostrado ser lo suficientemente fuerte como para ganarse por méritos propios su puesto en los ejércitos del mundo combatiendo a lo largo de los siglos tanto en el campo de batalla como en los tribunales.

Ya en la mitología griega se habla de la existencia de una tribu de mujeres dedicadas a la guerra, descendientes de Ares -dios de la guerra- y de la ninfa Harmonía; su ubicación, dependiendo de las fuentes, era las llanuras del Cáucaso, o la orilla izquierda del Danubio: eran las *amazonas*.

Pero no tenemos que acudir a la mitología para comprobar como numerosas mujeres han combatido en la guerra. Los motivos que las empujaban a tomar las armas han sido muy variados. A veces, los menos, era una forma de poder vivir aventuras y libertades viéndose obligadas incluso a disfrazarse de hombres hasta que alguna herida las delataba. Los más, por su adhesión a causas lo suficientemente valiosas como para morir por ellas: guerras de independencia, recordemos a Juana Azurduy y a Catalina de Aragón. O las partisanas italianas y francesas. Pensemos en las dos millones de mujeres yugoslavas que combatieron en la resistencia contra la Alemania nacional-socialista. O Las guerras de guerrillas centroamericanas en las que el 30% de los combatientes tradicionalmente han sido mujeres.

Otros ejemplos bastantes curiosos son el medio millón de mujeres que llevaron uniforme militar en la Alemania nazi, o el Batallón de Mujeres de la Muerte que, en la Rusia bolchevique, defendieron el Palacio de Invierno del asalto de los revolucionarios.

Durante la Primera Guerra Mundial, unas 30.000 mujeres participaron en este conflicto en puestos alejados de las zonas de combate directo o volviendo a la Segunda Guerra Mundial el caso de Noruega donde se decretó el servicio militar obligatorio sin distinción de sexo. La Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas creó tres regimientos aéreos compuestos exclusivamente por mujeres que participaron en diversas acciones de combate.

En el año 1948, en Estados Unidos, el presidente Truman firmó el Acta de Integración, a través del cual se reconocía la presencia de mujeres en el Ejército con excepción de aquellas unidades en las que hubiera que combatir directamente. Este acta no era casual, tras la segunda gran guerra hubo una disminución de los hombres disponibles para servir en el Ejército; además, hubo estudios que confirmaron que era más efectivo el acceso de mujeres que realmente querían servir en el Ejército que el acceso de hombres sin ese grado de motivación. Al mismo tiempo la sociedad norteamericana cambiaba integrando a gran escala a la mujer en el mundo laboral y las nuevas tecnologías en puertas disminuirían la necesidad de combates cuerpo a cuerpo haciendo menos importante las posibles diferencias físicas entre los dos sexos. Como consecuencia de todo este proceso el presidente Johnson en la década de los sesenta introduce una enmienda al Acta de Integración donde elimina las restricciones de acceso de la mujer a empleos superiores al de teniente coronel. Durante la presidencia de Clinton, en el año 1993, se nombró ministra de la Fuerza Aérea a una mujer y, en 1996, una mujer se convirtió en la jefa de los Servicios de Policía y Estrategia del Cuerpo de *Marines*, la elite del Ejército más poderoso del mundo. Europa por su parte avanza en la misma línea y en Alemania, en 1994, se nombra la primera mujer de Europa general de brigada, en este caso del Cuerpo de Sanidad.

Siguiendo los estudios de Ximena Bedregal sobre el Ejército norteamericano ([11]), en la intervención en Irak "uno de cada diez soldados... era mujer. Una de cada siete estaba entrenada para cualquier acción bélica; 41.000 fueron desplazadas durante la guerra del Golfo. El 7% de los *marines* estadounidenses son mujeres. De la decena de prisioneros que acepta haber tenido Estado Unidos, tres eran mujeres. Trescientas pilotos de guerra mujeres realizaron misiones de abastecimiento y apoyo a sus tropas (...). Ochocientas mujeres participaron en la invasión de Panamá". Según el diario *Miami Herald*:

> "La captura en Irak de la soldado estadounidense-panameña... Shoshana Jhonson refleja un nuevo ángulo bélico: mujeres peleando, matando... al enemigo."

Sin embargo, la igualación de la mujer con el varón ante las Fuerzas Armadas ha sido una batalla llena de obstáculos y estereotipos muy arraigados en la sociedad.

Lo cierto es que en muchos lugares sigue habiendo resistencia a las mujeres en las Fuerzas Armadas, aunque cada vez más se está impulsando su incorporación, como en el caso de Inglaterra, Francia y España.

Sin duda el hito más significativo en la legislación española es el de caso de Ana Bibiana Moreno Avena. Su lucha en los tribunales fue crítica para la normalización de la vida de la mujer en el Ejército español. Mujer valiente y de vocación militar libró su propia guerra en el terreno de lo legal, sin amedrentarse ante el "enemigo", que en su caso fue la falta de previsión normativa que le permitiera cumplir su sueño militar. Gracias a esta lucha abrió las puertas de las Fuerzas Armadas a todas aquellas mujeres españolas que como ella sintiesen la vocación castrense.

Mujeres en el Ejército español.

Etapa preconstitucional

Cuerpos de mujeres

---

[11] (LA FEMINIZACIÓN DE LOS EJÉRCITOS ¿TRIUNFO DE LA PARIDAD O TRAMPA DEL PATRIARCADO?, ESTUDIO PUBLICADO EN INTERNET)

Precisamente de España hay que hablar de un caso en concreto: el de las matronas de la Guardia Civil. Desde el año 1948 este grupo de mujeres prestó servicio en la Benemérita. Su creación se debió a la fusión, tras la Guerra Civil, de los Cuerpos de la Guardia Civil y Carabineros, y por ser necesaria la presencia femenina en zonas aduaneras para proceder a los registros y controles pertinentes sobre la población del mismo sexo. Vestían de verde, pero no tenían la misma consideración que el resto de miembros de la Guardia Civil.

En los años ochenta el papel de la matrona entra en crisis y en 1986 se extingue, aunque al año siguiente se convocó la primera y única promoción de matronas de la Guardia Civil. Al poco tiempo se anunció la primera promoción de guardias civiles abierta a las mujeres.

Exceptuando este caso, la única presencia femenina en el Ejército español se circunscribía a las que, en el año 1941, pasaron a integrarse en el Cuerpo de Damas Auxiliares de Sanidad Militar, aunque nunca formaron parte de la estructura orgánica de las unidades operativas.

Posteriormente la Armada reclutó funcionarias civiles para puestos de carácter burocrático en la Escuela de Guerra Naval, pero estas sin poseer la condición militar.

Normativa preconstitucional

Durante el gobierno del general Franco hubo siete Leyes Fundamentales, Leyes que pueden considerarse como las normas supremas de aquel tiempo. De las siete, únicamente en dos de ellas se contenía alguna discriminación basada en la diferencia de sexo: la Ley de Sucesión a la Jefatura del Estado y el Fuero del Trabajo.

En esta última, más concretamente en su artículo segundo, se decía lo siguiente:

> “El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva y otorgará al trabajo toda suerte de garantías en orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y los niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica.”

El artículo séptimo del Capítulo I, del Título I del Fuero de los Españoles establecía que:

> "Todos los españoles están obligados a prestar este Servicio ("el Servicio a la Patria con las armas") cuando sean llamados con arreglo a la Ley."

El problema es que la Ley nunca llamó a las mujeres.

El 22 de julio de 1961, se promulgó la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer, con el reconocimiento de igualdad con el varón en gran parte de las distintas actividades de la sociedad, incluyendo las profesionales y laborales.

De hecho, el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, establece que:

> "La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración."

No obstante, esta Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer impide su acceso a:

1. Las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.
2. Los Institutos Armados y Cuerpos, Servicios o carreras que impliquen normalmente la utilización de armas para el desempeño de sus funciones.

Como vemos, las Leyes Fundamentales en sí no se oponían a que la mujer realizase el servicio militar. Quien limitaba este acceso era la Ley General del Servicio Militar, ya que establecía que únicamente los varones podían acceder a dicho servicio.

Mujeres en el Ejército español:

Etapa constitucional

La incorporación

De la mujer al Ejército español fue un tema controvertido desde el principio de esta etapa: el mismo año 1978 encontramos opiniones escritas que defendían la

necesidad de que las mujeres participaran y se incorporaran, en mayor o menor medida, en las Fuerzas Armadas.

Una de las razones que consideraba positiva su “incorporación” se debía a que ya, en aquel entonces, había un problema de falta de personal, que iba agravándose con el tiempo. Se especulaba con diversos motivos por los cuales cada vez había menos hombres sirviendo militarmente a su país, entre ellos: la dureza del servicio a realizar, la aparición de nuevos valores en la sociedad, o el escaso atractivo económico del Ejército si se comparaba con los ingresos que una persona podía alcanzar en la vida civil. Esta falta de personal, al parecer, se hacía notar no tanto en los cuadros de oficiales, sino más bien en el de los suboficiales y en el de los cabos especialistas, debido, según varios estudios, a un desarrollo más breve de su carrera profesional en el Ejército.

Además, el reclutamiento obligatorio se fue acortando en el tiempo y la evolución armamentística hacía que el uso de las nuevas armas y equipos requiriera una mayor formación, más profunda y duradera. Ello, siguiendo a varios autores, llevaba consigo el que los centros de formación tenian que soportar y hacer frente a un trabajo desproporcionado para dar salida a los miembros del personal capacitado, que solía abandonar el Ejército para buscar un bienestar mayor fuera de él cuando empezaban a prestar un servicio eficiente a las Fuerzas Armadas.

La legislación en aquel momento había sido modificada de forma que la mujer resultaba equiparada al varón en todos los ámbitos. De hecho, la Ley permitía que accedieran a todas las profesiones y empleos, y por tanto, ninguna norma o acto de categoría inferior, como reglamentos u ordenanzas, podían establecer diferencias en estos. Teóricamente, la Patria tenía derecho a llamar a todos para realizar las tareas de la Defensa Nacional, sin distinción de sexo.

Normativa constitucional

y posconstitucional

Hay que destacar el artículo 14 de la Constitución Española, que proscribe cualquier discriminación por razón de sexo. Al mismo tiempo se aprobaron las Reales Ordenanzas, cuyo artículo 185 dice:

> “En las Fuerzas Armadas ninguno de sus miembros será objeto de discriminación por razón de sexo.”

A raíz de ello se aprobó la Ley Orgánica 6/1980, de Criterios Básicos de la Defensa Nacional, cuyo artículo 36 decía:

> “La Ley establecerá la forma de participación de la mujer en la defensa nacional.”

Es decir, se remitía a un posterior desarrollo normativo de esta cuestión.

Posteriormente se promulgó el Real Decreto 1/1988, de 22 de febrero, que regulaba la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, incorporación que no era completa, ya que había Cuerpos y Escalas a los que todavía no se podía acceder.

En el año 1989 se aprobó la Ley Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, y en 1992 se culminó todo este proceso legislativo con el Real Decreto 984/1992.

Datos de la presencia

de la mujer en el Ejército español

El ejército “no regular”, como es sabido, tiene una gran afluencia de mujeres, pero también es cierto que este fenómeno se está extendiendo al ejército regular.

Según los datos disponibles, en el Ejército español, en menos de 20 años, las mujeres han pasado de un 1% a un 8%. Paralelamente, el número de aspirantes también ha ido creciendo considerablemente. En el año 1996 el 10% de los aspirantes eran mujeres; a finales de 1997 la cifra ascendió a un 20,47%, a pesar de que entre 1996 y 1998 España sufriera un descenso en el número general de aspirantes. De hecho, en el diario *El País* se publicó un artículo referente al problema titulado:

> “La afluencia de mujeres salva la profesionalización de las Fuerzas Armadas.”

Basándonos en los datos disponibles en la página *web*: *www.telepolis.com y Universia:*

> “A finales de diciembre de 2003, las Fuerzas Armadas españolas contaban con 12.172 mujeres frente a 110.000 hombres incorporados a filas, sin embargo, sólo un millar de esas mujeres son militares de carrera, y tan sólo un 2% mandos.>>

Procesos interpuestos por Ana Bibiana Moreno Avena

La primera vez que Ana Bibiana Moreno Avena decidió intentar entrar en el Ejército del Aire fue en 1987. De hecho, la recurrente abre dos procesos contenciosos-administrativos distintos: el primero contra un acto administrativo de 23 de marzo de 1987, dictado por el Servicio de Recreo Educativo para el soldado (SERRES), y el segundo contra las resoluciones 432/38155/1988 y 432/06542/88. Esquemática, vamos a ver los distintos momentos de la tramitación, que luego veremos con mayor detenimiento:

Breve esquema del Primer proceso

El 5 de marzo de 1987 la señora Moreno Avena presentó su solicitud para poder acceder a las pruebas selectivas unitarias para el ingreso en la XLIII Promoción de la Academia General del Aire, convocadas por la resolución 722/38099/1987 de 18 de febrero. A las pocas semanas, la aspirante recibió un escrito del coronel jefe del SERRES fechado el día 23 de marzo en el que se le devolvía la solicitud debido a que, en palabras del alto mando:

> “No es posible legalmente admitir su petición en tanto no se promulgue la Ley a que se refiere el artículo 36 de la Ley Orgánica 6/1980 de 1 de julio de Criterios Básicos de la Defensa Nacional” ([12]).

---

[12] (A PESAR DE QUE A LO LARGO DE ESTE ARTÍCULO VAMOS A MENCIONAR AL CORONEL JEFE DEL SERES Y AL ACTO ADMINISTRATIVO QUE DICTÓ DEVOLVIENDO LA SOLICTUD DE ACCESO A LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL INGRESO EN LA ACADEMIA GENERAL DEL AIRE, NO PRETENDEMOS CUESTIONAR SU ACTUACIÓN. MUY AL CONTRARIO, ENTENDEMOS QUE EL CORONEL SE VIO EN UNA SITUACIÓN QUE PROBABLEMENTE NUNCA ANTES SE LE HABÍA PRESENTADO -LA SOLICITUD DE ACCESO DE UNA MUJER A LAS FUERZAS ARMADAS-, Y REACCIONÓ DE ACUERDO CON LA COSTUMBRE EN EL EJÉRCITO, O QUIZÁS SIGUIENDO UN MANDATO O UNA ORDEN NO ESCRITA PERO IMPLÍCITA).

Contra esto, se interpuso recurso contencioso-administrativo a petición de los padres de la interesada (debido a que ella en aquel momento no contaba con la mayoría de edad). Este recurso es deducido por la vía especial de la Ley 62/1978 ante la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, Sala que lo estimó parcialmente.

Esta decisión judicial fue apelada por el abogado del Estado ante la Sala Quinta del Tribunal Supremo, Tribunal que dio la razón a la Administración, revocando la sentencia, por considerarla:

> "Disconforme con el ordenamiento constitucional, al no concurrir las vulneraciones apreciadas."

Es decir, ante el examen de si la devolución de la instancia presentada por doña Ana Bibiana Moreno Avena con el fin de participar en las pruebas selectivas para la XLIII Promoción de la Academia General del Aire entrañaba o no una violación del derecho fundamental de igualdad, la Audiencia Territorial de Madrid respondió afirmativamente mientras que el Tribunal Supremo respondió de forma negativa.

Ana Bibiana Moreno interpuso recurso de amparo contra la repetida Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de octubre de 1988, ante el Tribunal Constitucional, Tribunal que estimó el recurso.

Breve esquema del segundo proceso

La Subsecretaría del Ministerio de Defensa dictó una resolución, la 432/38155/1988 de 23 de febrero, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la Academia General Militar, en la Escuela Naval Militar y en la Academia General del Aire. Dicha resolución, en su anexo I, norma general 2.1, exige reunir la condición de varón para ingresar en esas Academias.

Ana Bibiana Moreno Avena presentó su solicitud, pero a través de la resolución 432/06542/88, fue excluida de la lista de opositores que habían concurrido a la convocatoria de ingreso.

Por ello, interpone un nuevo recurso contencioso-administrativo, tramitado por el procedimiento especial regulado por la Ley 62/1978 contra ambas resoluciones, ante la Audiencia Territorial de Madrid. La Audiencia inadmite este recurso.

Normativa aplicada en todas las instancias:

- Constitución española de 26/28 de diciembre de 1978.
- Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas de 1978.
- Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona.
- Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, de Criterios Básicos de la Defensa Nacional.
- Ley Orgánica 1/1984, de 5 de enero, de Criterios Básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar (reforma la Ley Orgánica 6/1980).
- Ley 19/84, de 8 de junio, del Servicio Militar.
- Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, que regula el ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.
- Real Decreto 2078/1985, de 6 de noviembre, por el que se fijan las condiciones y las pruebas a superar para el ingreso en la Enseñanza Superior Militar.
- Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986.
- Orden 37/1986, de 28 de abril, por la que se aprueban las normas, los programas y el cuadro médico de exclusiones, por los que han de regirse las oposiciones para ingreso en la Academia General Militar, en la Escuela Naval Militar y en la Academia General del Aire.
- Real Decreto 1046/1986, de 26 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso en la Profesión Militar.

- Resolución 722/38099/1987, de 18 de febrero, por la que se convocan pruebas selectivas unitarias para el ingreso en la XLIII Promoción de la Academia General del Aire.

- Orden de 21 de mayo de 1987, que fija los criterios de coordinación para la aplicación de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre.

- Orden 6/1987, de 28 de diciembre, por el que se unifican los ingresos en la Academia General Militar, Escuela Naval Militar y Academia Militar del Aire.

- Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, sobre incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

- Resolución 432/38115/1988, de 23 de febrero, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la Academia General Militar, Escuela Naval Militar y Academia General del Aire.

- Resolución 432/06542/88, publicada en el *Boletín Oficial de Defensa* (BOD) el 12 de abril de 1988, que contenía la lista de los opositores excluidos.

- Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional.

Veámoslos a continuación más detenidamente.

Primer proceso

Introducción

Como hemos dicho, Ana Bibiana Moreno Avena intenta acceder al Ejército por primera vez en el año 1987.

A través de la resolución 722/38099/1987 de 18 de febrero se convocaron las pruebas selectivas unitarias para el ingreso en la XLIII Promoción de la Academia General del Aire. En dicha resolución se contienen las normas de admisión y de exclusión, más concretamente en las bases 3.3 y 4 y en el Acuerdo Tercero. En la base 3.3 se decía que a la recepción de las instancias de los interesados habría que acusar un recibo de las mismas. En el caso de que los aspirantes no lo recibieran,

tendrían derecho a recabar noticias sobre ella a la autoridad destinataria de su instancia.

En la base cuarta se establece que una vez terminado el plazo de presentación de las instancias, se publicará en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE), en el plazo máximo de treinta días naturales, una resolución en la que se indicaría la lista completa de admitidos y excluidos y el plazo de subsanación que se concede a "los aspirantes excluidos".

En el Acuerdo Tercero se faculta al general director de Enseñanza del Ejército del Aire para que "por resolución haga pública en el BOE" esa lista de candidatos.

Ana Bibiana presentó el 5 de marzo de 1987 instancia en papel oficial para la convocatoria de esas pruebas.

Ahora bien, incumpliendo la anterior resolución, Ana recibió un escrito del coronel jefe del SERRES que calificó como "Devolución de Instancia", estableciendo que:

> "No es posible legalmente admitir su petición en tanto no se promulgue la ley a que se refiere el artículo 36 de la Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, de Criterios Básicos de la Defensa Nacional."

La representación legal de Ana Bibiana detectó inmediatamente una serie de cuestiones, sobre las que mas tarde fundamentaría su recurso, como son que en esa "Devolución de Instancia" no se indican los recursos que caben contra su exclusión; que el acto administrativo ha sido dictado por una autoridad sin competencia, si tenemos en cuenta las bases; que se excluía a Ana Bibiana Moreno de las pruebas por vía anómala, ya que no se cumplían los requisitos establecidos en la convocatoria; que se le devuelve la instancia por ser mujer, [...] y en definitivas cuentas, por constituir dicha devolución una clara infracción del artículo 14 de la CE, principio que "vincula a todos los poderes públicos (artículo 53.1 CE y Sentencia del Tribunal Constitucional 7/1982)... y que no puede ni necesita ser objeto de una regulación o desarrollo normativo con carácter general", es decir, que se debe aplicar en todo caso sin necesidad de que se haga una ley (como por ejemplo una sobre la participación de la mujer en la Defensa Nacional) que la desarrolle y/o adapte al caso concreto.

Recurso contencioso-administrativo ante la Sala Cuarta

de los Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid

La parte demandante decidió interponer un recurso contencioso-administrativo ante la Sala Cuarta de la Audiencia Territorial de Madrid el 8 de abril de 1987. Los argumentos que esgrimió en pro de la igualdad fueron extensos, y podemos resumirlos en los siguientes:

PLANTEAMIENTOS CONSTITUCIONALES

La Carta Magna no sólo tiene naturaleza normativa, es decir, no sólo actúa como una norma, sino que también tiene eficacia directa e inmediata, “sin necesidad de esperar a que resulte desarrollada por el legislador ordinario en lo que concierne a los Derechos Fundamentales y a las Libertades Públicas”, recogidos en los artículos 14 a 29. Es decir, que el principio de igualdad, derecho fundamental recogido en su artículo 14, no requiere un desarrollo posterior. Todo ello significa que “el valor normativo de la CE es inmediato y directo, y obliga a todos los poderes públicos. Pero es más, en materia de derechos fundamentales, el 53.1 CE determina la aplicación directa e inmediata al Texto Constitucional, derogando todas las normas anteriores contrarias a la regulación constitucional de los derechos fundamentales”.

Utilizando el ejemplo expuesto en el recurso, un juez de lo penal, desde el momento en que entró en vigor la CE, no puede establecer una condena de pena de muerte aunque no hubiera habido una reforma del Código Penal, y, por consiguiente, no se puede rechazar a Ana Bibiana Moreno Avena “de la participación en unas pruebas selectivas de acceso a la profesión militar so pretexto de que no exista una ley que lo regule específicamente.”

Por otro lado, “incluso cuando leyes posteriores a la CE contrarían la regulación constitucional de los derechos fundamentales en procesos al amparo de la Ley 62/78, el Tribunal ordinario podrá atenerse al contenido esencial del Derecho y tutelar directamente el derecho vulnerado inaplicando la Ley en cuestión. Eventualmente puede optar por plantear cuestión de inconstitucionalidad contra esa Ley”.

PLANTEAMIENTOS SOBRE EL BLOQUE NORMATIVO QUE DESARROLLA LA CONSTITUCIÓN RESPECTO DEL INGRESO EN LA PROFESIÓN MILITAR

El Real Decreto 1046/1986 de 26 de mayo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso en la Profesión Militar, que rige también para las oposiciones convocadas por la resolución 722/38099/1987, no contiene ningún tipo de discriminación para con la mujer; más aun, habla expresamente de la igualdad. Así, el preámbulo de dicho Real Decreto dice así:

> "Se estima conveniente además armonizar el ingreso en la profesión militar con el sistema establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, que regula el ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado, de forma que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad."

Por su parte, en su artículo tercero señala lo siguiente:

> "Todos los procedimientos de selección y acceso se realizarán mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad."

Por otro lado, la disposición adicional tercera de la Ley 46/85 de 27 de diciembre de los Presupuestos Generales del Estado para 1986 dice:

> "El ingreso en la profesión militar se efectuará por procedimientos de selección y acceso, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad...".

A partir de la argumentación anterior, la parte demandante llega a una conclusión: el acto administrativo que se impugna desconoce la aplicabilidad inmediata del artículo 14 CE, que no admite demoras, ya que cuando se entregó la instancia, ya hacía nueve años que se había aprobado la CE.

LEY ORGÁNICA 6/1980, DE 1 DE JULIO, DE CRITERIOS BÁSICOS DE LA DEFENSA NACIONAL

Centrándose en la Ley Orgánica mencionada por el coronel efe del SERRES cuando devolvió la instancia a Ana Bibiana, su representación legal admite que establece una reserva de ley ordinaria para establecer la forma de participación de la mujer en la Defensa Nacional a través del servicio militar, es decir, que este tema tendría que ser regulado únicamente por una ley con rango ordinario, y por ninguna otra norma o acto. No obstante, como bien se apuntó en el escrito, de ello no puede interpretarse que mientras que dicha ley no se publique, exista impunidad para continuar violando el principio de igualdad.

El caso que nos ocupa versa sobre el ingreso en la Enseñanza Superior Militar (y no en el servicio militar), como se apunta en el recurso. Así, podría suponerse que la resolución quiere ampararse en la Disposición Adicional del Reglamento aprobado por el Real Decreto 2078/85 que textualmente dice:

> "De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio..., el ingreso de la mujer en la Enseñanza Superior Militar será regulado por la Ley que determine su participación en la Defensa Nacional."

Esto determina su inconstitucionalidad por los siguientes motivos:

1. Porque una norma reglamentaria no puede ampliar la reserva de ley que establece el artículo 36 de la Ley Orgánica 6/1980 –ampliación de la reserva del servicio militar hasta la Enseñanza y Profesión Militar-.

2. Porque introduce una discriminación por razón de sexo, vulnerando así los artículos 14, 23.2 y 103.3 CE.

3. Porque vulnera el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio consagrado en el artículo 35 CE.

Con base en todo ello, la representación de Ana Bibiana Moreno Avena solicita a la Sala lo siguiente:

- Que se declare el acto de devolución de instancia nulo de pleno derecho por violación de los artículos 14 y 23.2 CE, que sea admitida de la forma prevista en la base 3.3 y siga los trámites posteriores de dicha convocatoria. Y si una vez tramitada la instancia se estimase que la candidata debería ser excluida,

dicha exclusión deberá llevarse a cabo siguiendo la Norma 4 de las Bases de la Convocatoria.

- Subsidiariamente, si se entiende este caso como una exclusión definitiva de Ana de las citadas pruebas, se anule la resolución 722/38099/1987 por la que se acuerda la convocatoria.

- Por último apunta que en derechos fundamentales la suspensión es automática salvo que ello perjudique de forma grave el interés general, cosa que según la demanda, no se produce.

Oposición del general director de Enseñanza del Ejército del Aire

Respecto de la suspensión del acto administrativo solicitado, el artículo 116 de la Ley de Procedimiento Administrativo y el 34 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, consagran como regla general que la interposición de un recurso no suspenderá la ejecución del acto impugnado. Este criterio se mantiene en la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo, cuyo artículo 122 dice: la interposición:

> "No impedirá a la Administración ejecutar el acto o la disposición objeto del mismo...", estableciendo que "procederá la suspensión cuando la ejecución hubiese de ocasionar daños o perjuicios de reparación imposible o difícil."

El artículo 7.4 de la Ley 62/1978 de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la persona impide la suspensión del cumplimiento del acto impugnado en el caso de existencia o posibilidad de perjuicio grave para el interés general.

A partir de ello, llega a la conclusión de que no hay que acceder a la suspensión ni del acto ni de la celebración de la convocatoria por lo siguiente:

- Resulta imposible suspender el acto, porque las pruebas de acceso a la Promoción XLIII dieron comienzo el viernes 22 de mayo de 1987, y el escrito de la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo interesando alegaciones es de fecha 16 de junio 1987.

- La devolución de la instancia se fundamentó correctamente en la Ley Orgánica 6/1980 reformada por Ley Orgánica 1/1984, cuyo artículo 36 dice: "*la ley establecerá la forma de participación de la mujer en la Defensa Nacional".*

- No pueden suspenderse los trámites posteriores a la convocatoria.

- Con la suspensión se causarían gravísimos daños y perjuicios a todos aquellos que han tomado parte en la convocatoria y se hallen en plena realización de las pruebas. Además, se trata de unos perjuicios que atentan contra el interés general, por lo que no se puede suspender el acto de acuerdo con la Ley 62/1978, ya que la Administración correría el grave y cierto riesgo de no poder cubrir las 65 plazas, pudiendo ello repercutir en el Ejército del Aire y, pon ende, en la totalidad de las Fuerzas Armadas.

- Trae a colación "la Sentencia que con fecha de 8 de junio de 1987 ha dictado la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en recurso interpuesto por una aspirante a ingreso en el Cuerpo de Farmacia del Ejército del Aire, y en la que, aún estimando parcialmente el recurso declarando la nulidad de la correspondiente orden de convocatoria en cuanto exige de manera excluyente la condición de varón para participar en ella, declara que esa anulación no vicia la intervención de quienes cumpliendo los requisitos participaron en la propia convocatoria, lo que indudablemente sí ocurriría en el presente caso si se acordara la suspensión que pretende la recurrente".

Resolución de la Sala Cuarta: resuelve la Sala en una doble vía

- Denegando la suspensión del acto recurrido con los siguientes fundamentos:

1. La inmediata ejecutividad de los actos administrativos basándose en la presunción inicial de legalidad de los mismos y de la autotutela decisoria y ejecutoria que la Administración pone en juego (artículo 122 Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

2. Que no se debe suspender un acto salvo que pueda producir un perjuicio grave para el interés general, cosa que no se da en el caso de Ana Bibiana Moreno Avena.

3. En cambio, paralizar en este caso la ejecutividad del acto perturbaría o generaría un perjuicio grave para el interés general, sin que se produzcan, en los intereses y derechos de la recurrente, daños de imposible o difícil reparación.

- Sentencia de 28 de enero de 1988, estimando parcialmente el recurso 731/1987:

> "Estimando como estima la Sala que el referido acto impugnado vulnera el artículo 14 de la Constitución por discriminación por razón del sexo e, indirectamente, el 23.2 y, en consecuencia, sostienen la nulidad del acto recurrido con el alcance y eficacia prevenidos en el fundamento jurídico 6º. de esta resolución, y no estimándose el resto de las pretensiones instadas por la parte actora en el escrito inicial de interposición del recurso, no procede hacer expresa imposición de costas en aplicación del artículo 10 de la Ley 62/1978."

Continúa la Sala:

> "Con pleno respeto al desarrollo de las pruebas realizadas... la anulación del acto que se impugna produce su eficacia *ex nunc*, estableciendo la no discriminación de la recurrente, interin, no se desarrollen legislativamente las normas que propicien el marco legal en que se regule el acceso de la mujer en la participación de la Defensa Nacional, atendiendo a los diversos cometidos y actividades de las Fuerzas Armadas en que se crea oportuno su participación."

No obstante, la Sala invoca el Tratado de Roma y las Directrices Comunitarias, apuntando con ello la posibilidad de la exclusión de la mujer de determinadas actividades operativas y de combate en el ámbito de la estructura militar.

Recurso de apelación

Sorprendentemente, esta decisión es apelada por el abogado del Estado ante la Sala Quinta del Tribunal Supremo.

La Administración interpone un recurso de apelación contra la sentencia 731/1987 de la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid ante la Sala Quinta del Tribunal Supremo.

Fundamentaba el defensor de la Administración su recurso en los siguientes argumentos:

- Entiende inadmisible el proceso, por no considerar tema de legalidad ordinaria la cuestión planteada.

- Que en el caso concreto no resultan conculcados los preceptos constitucionales aludidos ya que en la legislación vigente no existen preceptos discriminatorios para la mujer.

- Esa conculcación tampoco se aprecia en la “concreta actuación puesta en tela de juicio, pues no concurre trato diferenciado para supuestos de hecho iguales, destacando, sin embargo, cómo hay una concreta reserva de ley para regular el papel de la mujer en la Defensa Nacional.”

La representación legal de Ana Bibiana Moreno Avena se opuso al recurso, solicitando la confirmación de la sentencia recurrida, ante el derecho de su representada a no ser discriminada por razón de sexo en las pruebas de acceso a la Academia General del Aire, y que dicha declaración se considere válida aún con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 1/1988 (que veremos posteriormente).

Resolución del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo, considerando que el recurso es "admisible", analiza el concepto de la "igualdad" y de su aplicación en el seno de las Fuerzas Armadas y de la Defensa Nacional: si bien la igualdad es un derecho fundamental, ello no hace que todo trato desigual constituya una discriminación; únicamente cuando no haya justificación para ese trato no igual. Veámoslo más detenidamente:

> “El principio de igualdad, valor superior de nuestro ordenamiento, proscribe el trato desigual a quienes se hallen en la misma situación cuando... no exista justificación objetiva y razonable..., pero en modo alguno determina la

absoluta igualdad que obligue al inmediato tratamiento igualitario..., según se desprende, además, de la doctrina establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en cuanto expresa que toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación, dándose tan sólo cuando la desigualdad carece de justificación. En suma, el artículo 14 de la CE prescribe, con caracteres de generalidad, que los hombres y las mujeres deben ser igualmente tratados por el derecho, en cuanto a aquello que es esencialmente igual a unos y otras, esto es, respecto de los derechos fundamentales que son corolario de la dignidad humana, pero ello no impide para que en los casos concretos hayan de ponderarse las diferencias que naturalmente existen en cuanto rebases aquel estricto contenido... De aquí que el núcleo esencial de la igualdad gire en derredor del tratamiento igualitario ante las mismas circunstancias, debiendo en todo caso ponderarse tanto éstas como la realidad social circundante, y por ello el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo no podrá ser contemplado sólo en abstracto, sino en función de las particulares circunstancias, de las realidades sociales y de las situaciones jurídicas en que se produce la diferenciación, al objeto de proscribir la desigualdad irracional que es ciertamente la que conlleva la discriminación."

Centrándose ahora en el caso de las Fuerzas Armadas, el Tribunal Supremo mantiene:

"No podemos reputar conculcado (con el hecho de la devolución de la instancia para tomar parte en las pruebas selectivas de acceso a la Academia General del Aire a Ana Bibiana Moreno Avena) el principio de igualdad, pues aunque reconozcamos, como reconocemos, la aplicabilidad inmediata de la Constitución, los efectos igualitarios que ésta genera y la sujeción a los mandatos constitucionales de los poderes públicos, a los que, de otra parte, corresponde promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas, es lo cierto que la demora del acceso de la mujer al Ejército del Aire, estructurado, como en las demás Armas, en contemplación de circunstancias distintas, no lesiona el núcleo esencial del derecho de igualdad en los términos que más arriba definíamos, ni comporta la discriminación proscrita, pues realmente se pronuncia en armonía con una

realidad social que no cabe desconocer, con las diferencias existentes en orden a la permanente disponibilidad para el servicio, con la infraestructura actual de los Ejércitos e incluso con las características y funciones propias del Arma aérea, al menos en sus actividades operativas y de combate."

"En otro orden de ideas no cabe desconocer que el artículo octavo de la Constitución reserva a una ley orgánica el establecimiento de la organización militar conforme a los principios de la Norma Fundamental, habiéndose iniciado ya el correspondiente desarrollo en la Ley 6/80, definidora de los criterios básicos de la Defensa Nacional y Organización Militar..., y en fin que el Real Decreto-Ley 1/1988, sobre incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, promulgado con posterioridad a la fecha de la sentencia, inicia el programa de tal incorporación regulando el acceso a determinados Cuerpos y Escalas Militares, anunciando la progresiva incorporación a medida que se vayan efectuando las adaptaciones necesarias que... permitan mantener el normal desarrollo de las funciones que las Fuerzas Armadas tienen encomendadas, previéndose exclusivamente las diferencias resultantes de sus condiciones fisiológicas para la provisión y desempeño de determinados destinos...".

"... Aunque margináramos aquí y ahora las diferencias a que aludíamos con anterioridad, en orden a las condiciones fisiológicas y disponibilidad permanente para el servicio, así como las especiales características del Arma aérea en sus actividades operativas y de combate, es lo cierto que la plena incorporación demanda las previas y necesarias adaptaciones de la infraestructura militar, que en último término constituirían razón suficientemente justificativa del rechazo de la instancia presentada por la recurrente.>>

Con estos argumentos, el Tribunal Supremo falló a favor de la Administración, estimando el recurso de apelación contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Audiencia Territorial de Madrid de 28 de enero de 1988, revocándola:

"Por resultar disconforme con el ordenamiento constitucional, al no concurrir las vulneraciones apreciadas, y desestimando íntegramente el recurso

contencioso-administrativo interpuesto, imponemos las costas de primera instancia a la parte en ella recurrente."

Recurso de amparo contra la Sentencia del la Sala Quinta

del Tribunal Supremo ante el Tribunal Constitucional

A través de un escrito registrado el 17 de noviembre de 1988, la representación de Ana Bibiana Moreno Avena interpuso recurso de amparo contra la Sentencia del Tribunal Supremo, con base en lo siguiente:

- Considera que la Sentencia del Tribunal Supremo confunde el derecho a la no discriminación con "los problemas que puede suscitar su inmediata aplicación."

- Entiende que no se dan las condiciones objetivas que justifiquen la discriminación sufrida, ya que no pueden reputarse como tales criterios sin base científica y que son sólo criterios personales de los magistrados que la integran, tales como el de las razones fisiológicas, la falta de disponibilidad permanente o la inadecuación presente de las estructuras del Ejército.

- Opina que el Real Decreto-Ley 1/1988 es inconstitucional por varios motivos, entre los cuales destacamos los siguientes:

  a) Porque no existir la extraordinaria y urgente necesidad que requiere el artículo 86.1 CE, por lo que carece del presupuesto habilitante.

  b) Porque regula un derecho fundamental, cuando este tipo de derechos no pueden ser regulados por Real Decreto-Ley, sino por Ley Orgánica, y ello por ser estos derechos –entre los que se encuentran el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la libertad, etc.- soportes de la dignidad de las personas.

  c) Porque este Real Decreto-Ley remite sin límite temporal la regulación de estos derechos a lo que disponga el Gobierno. En un Estado de Derecho tiene vital importancia el Parlamento, ya que se entiende que las Cámaras están formadas por miembros que representan al pueblo español. Por lo

tanto, para la adopción de decisiones que afecten a los derechos más importantes que los españoles tenemos reconocidos, se requiere que se haga por Ley, en cuya preparación intervendrá todo el Parlamento y por ende -al menos en teoría-, todos los españoles. Por ello, en este caso, al remitir su regulación al Gobierno, se está restringiendo el acceso del Parlamento a este tema.

d) Porque se vulnera el derecho de igualdad.

Consecuentemente, la representación de Ana Bibiana Moreno Avena suplica al Constitucional que declare la nulidad de la sentencia del tribunal supremo, y que se plantee ante el Pleno del Tribunal la inconstitucionalidad de l artículo cuarto del Real Decreto-Ley 1/1988.

En su turno de intervención, Ministerio Fiscal comienza intentando determinar si es discriminatorio por razón de sexo que no se admita a Ana Bibiana Moreno en las pruebas por ser mujer, pero advirtiendo que no toda desigualdad supone discriminación, sino sólo aquella que no posea una justificación razonable y objetiva. Es decir, no le cabe duda de que hay una desigualdad, pero cuestiona si ésta entraña una discriminación. Considera que hay una serie de diferencias objetivas "respecto al servicio de las armas entre el hombre y la mujer". No obstante, el artículo 9.1 de la CE obliga a los poderes públicos a remover en la medida de lo posible los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva. Ello no es sencillo y, por supuesto, no puede exigirse que se haga inmediatamente, pero también es cierto que hay que tomar medidas que lo hagan posible, medidas que en el momento de analizarse este caso ante el Tribunal Constitucional ya han empezado a ser tomadas, como por ejemplo, con el Real Decreto-Ley 1/1988.

Por ello concluye que la desigualdad existente en ese momento no es discriminatoria, y por tanto, solicita la desestimación del recurso de amparo.

Por su parte, el abogado del Estado formula las siguientes cuestiones:

a) Que el amparo debería ir dirigido, no contra la sentencia del Tribunal Supremo, sin en contra del acto administrativo del coronel jefe del SERRES, ya que en el

caso de que se hubiera producido una discriminación, su origen se encontraría en dicho acto.

b) Que no puede plantearse cuestión de inconstitucionalidad del artículo cuarto del Real Decreto-Ley, debido a que, según la normativa vigente, sólo se puede plantear esa cuestión después de que haya un fallo estimatoria y únicamente *ex officio*.

c) Se pregunta si las adaptaciones organizativas y de infraestructura eran o no eran realmente necesarias, "es decir, si la necesidad de las adaptaciones respondía a la realidad o no representaba más que un subterfugio para dilatar indebidamente el acceso de las mujeres a las pruebas selectivas de ingreso en los cuerpos y escalas militares no citados en el mencionado Real Decreto-Ley". Según el abogado del Estado, "no hay el más mínimo indicio de que haya ocurrido esto último. Por el contrario todos los datos inclinan a pensar en la necesidad de esas adaptaciones, que van desde la refacción de locales e instalaciones sólo previstas para varones, hasta, tal vez, algunas reformas de pedagogía y textos".

d) Además, el acto administrativo del coronel jefe del SERRES no devuelve la instancia a Ana aduciendo su condición de mujer, sino la falta de promulgación de la Ley prevista en el artículo 36.2 de la Ley Orgánica 6/1980.

e) Apunta que con las nuevas modificaciones y medidas que se han tomado, Ana Bibiana Moreno Avena fue admitida a las pruebas selectivas para el ingreso en la enseñanza superior militar convocadas en 1989, pruebas que no superó.

f) Considera que no debería realizarse ningún pronunciamiento que llevara a una nueva celebración de las pruebas selectivas de la XLIII Promoción, ya que estas pruebas se celebraron en su momento, y como consecuencia los admitidos ya han empezado sus estudios y su entrenamiento, por lo que, con el principio de seguridad jurídica en la mano no se puede invalidar ni perturbar la situación jurídica de esos terceros, "a los que no es en absoluto imputable la hipotética discriminación sufrida por la recurrente."

g) También opina que el hecho de que haya podido padecer una discriminación por razón de sexo no convierte a Ana Bibiana Moreno Avena en apta para ingresar

en la Academia General, y más aun, no puede equipararla a todos los efectos a los alumnos de la XLIII Promoción, ya que ellos ya han iniciado sus estudios.Tampoco pueden usarse las mismas pruebas selectivas que se usaron con dicha promoción, al igual que no sería posible que posteriormente tenga los mismos exámenes que han pasado desde 1987 los alumnos de la XLIII Promoción.

h) En cambio sí considera viable una vía reparatoria de carácter pecuniario por los daños imputables a la supuesta discriminación:

A estas consideraciones del abogado del Estado, la representación legal de Ana Bibiana puntualiza que "no se solicita ni una nueva celebración de las pruebas selectivas, inconstitucionalmente celebradas a nuestro entender, ni una restitutio in integrum limitada a su representada, de manera que hubiesen de repetirse las pruebas con respecto a ella. Pero si se solicita, insiste, una Sentencia reconocedora de la discriminación producida en su momento que pueda dar lugar a una posible indemnización de los daños y perjuicios causados."

Además, quiere dejar claro que a pesar de que "para el último curso se ha convocado el ingreso en todos los cuerpos y escalas del Ejército sin distinción de sexo, es necesario el pronunciamiento de este Tribunal Constitucional por las siguientes razones: De mantenerse el criterio del Tribunal Supremo, según el cual la discriminación de la mujer en su acceso a las Fuerzas Armadas podría no ser anticonstitucional por existir razones objetivas y razonables para ello, el Gobierno podría, de nuevo, limitar dicho acceso por razón de sexo. Es necesario, pues, fijar la doctrina constitucional en este punto. La nueva situación si bien posibilita el acceso actual de su representada a las Fuerzas Armadas, no reconoce su derecho a hacerlo en el momento en que lo solicitó. Y si dicho derecho existía, como mantenemos, debe reconocerse con eficacia desde la fecha de su solicitud..., lo que tendría importantes consecuencias en orden a posibles indemnizaciones por los perjuicios causados."

Sentencia: el Tribunal Constitucional, en esta histórica Sentencia, argumenta lo siguiente:

1. Cuestiones previas: en el recurso interpuesto en nombre de la señora Moreno Avena, el acto atacado procede del Ministerio de Defensa. De ahí que se rechace el examen del Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, porque no hay relación entre él y la decisión de la Administración Militar recurrida, que es de 23 de marzo de 1987 y, por tanto, anterior a la misma.

   En el momento en que la actora pretendió ser admitida a las pruebas de acceso a la Academia General del Aire, la normativa aplicable se lo impedía en atención a su condición femenina, al igual que se lo impedía el Real Decreto-Ley 1/1988 que posponía el acceso de la mujer a las pruebas de selección para el ingreso de determinados Cuerpos y Escalas Militares hasta que se encontrasen realizadas las necesarias adaptaciones, correspondiendo al Gobierno a propuesta del Ministerio de Defensa, la determinación de orden progresivo de acceso a las mismas.

   No obstante hay que tener en cuenta varios aspectos: 1. El preámbulo del Real Decreto-Ley 1/1988 hace mención al "Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres", plan que contiene una serie de medidas orientadas a eliminar los obstáculos que se oponen a la plena efectividad del principio constitucional de igualdad; 2. Ni la Ley Orgánica de Defensa Nacional ni el Real Decreto 2078/1985 han hecho ninguna exclusión discriminatoria, limitándose a deferir la integración e incorporación aludidas a la adopción de una ley específica, demora legislativa que se prolongó hasta la promulgación de la Ley 17/1989, de 19 de julio, cuyo artículo 44 elimina toda discriminación por razón de sexo en los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares.

2. Consideraciones generales sobre la igualdad: el artículo 14 de la Constitución, que prohíbe toda discriminación por razón de sexo: "*Es de aplicación inmediata y directa desde la entrada en vigor de la CE. Su adecuada interpretación exige, sin embargo, la interpretación sistemática del mismo con otros preceptos de la Ley Fundamental*". Es decir, el artículo 14 no hay que verlo como un compartimiento estanco, sino que está conectado con otros artículos; de ahí que la interpretación del 14 exija ponerlo en conexión con otros principios.

A este respecto, el Tribunal Constitucional considera que hay que tener en cuenta el artículo 1.1, en el que se recoge la *IGUALDAD* como valor superior de la CE y, por ende, de todo el ordenamiento jurídico, y el artículo 9.2 que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos sea real y efectiva.

Este artículo 9.2 modula el 14, y así, por ejemplo, "no podrá reputarse de discriminatoria y constitucionalmente prohibida –antes al contrario- la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprendan en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada sus situación de desigualdad sustancial."

Además, esta modulación exige de los poderes públicos que se encuentren ante una desigualdad de origen histórico, la adopción de una actitud que lleve a su corrección, de tal modo que, "La pervivencia en el ordenamiento de una discriminación no rectificada en un lapso de tiempo razonable habrá de llevar a la calificación como inconstitucionales de los actos que la mantengan".

El Ejército se encontró con una situación heredada de la etapa preconstitucional, en la que la mujer tenía vedado su acceso a las academias Militares, hecho que desde que se aprobó la CE era totalmente inconstitucional, pues, siguiendo varias sentencias de este Tribunal:

> "El sexo en sí mismo no puede ser motivo de trato desigual, ya que la igualdad entre ambos sexos está reconocida expresamente por el artículo 14 de la CE. Prohíbe tal precepto constitucional de manera explícita el mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricas muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el artículo 10 de la CE. En este sentido no debe olvidarse que la expresa exclusión de la discriminación por razón de sexo halla su razón concreta... en la voluntad de terminar

con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina."

3. Consideraciones sobre la igualdad referidas al caso concreto: el carácter discriminatorio de esta situación heredada se reconoce en el Preámbulo del Real Decreto-Ley 1/1988. No obstante, desde que entró en vigor la CE hasta la fecha en que se denegó a la recurrente a acceder a las pruebas de acceso a la Academia, no se adoptó ninguna medida normativa que corrigiera esa discriminación.

   Mientras que para el Tribunal Supremo, la pasividad y la demora del acceso de la mujer no lesiona el núcleo esencial del derecho de la igualdad, produciéndose en armonía con una realidad social que no cabe desconocer, para el Tribunal Constitucional "estos argumentos no pueden ser aceptados", ya que, si bien es cierto que "no todo trato diferenciador resulta... discriminatorio, pues cabe que el legislador lo haya establecido con criterios fundados y razonables...", no es este el supuesto. Para el alto Tribunal "el legislador ha demorado la corrección de una situación desigual, sin ofrecer explicación alguna justificativa de tal demora, ni proponerse plazo, al menos aproximado, en orden a aquella corrección."

4. Fallo: el Tribunal Constitucional estima el recurso interpuesto por Ana Bibiana Moreno Avena, y consiguientemente, declara nulo el acto o resolución del coronel jefe del SERRES de 23 de marzo de 1987 y reconoce a la interesada el derecho a la igualdad y a no ser discriminada en el acceso a la Academia General del Aire.

Segundo proceso

Como ya indicamos al principio, Ana Bibiana Moreno Avena inició un segundo proceso de forma paralela al primero, que finalizó antes que este. Pese a que, sin duda, el fundamento del acceso de la mujer al Ejército se encuentra en el proceso ya descrito, este segundo proceso no carece de relevancia, por lo que vamos a hacer un breve resumen del mismo para entender lo que estaba en juego.

Introducción

En el BOE de 23 de febrero de 1988 apareció publicado el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. En su artículo 1.1 se dice que:

> "El acceso de la mujer a los Cuerpos y Escalas Militares se efectuará en las condiciones establecidas en el presente Real Decreto-Ley."

En él se prevé ya para 1988 el acceso de la mujer a quince Cuerpos, siete Escalas y dos Secciones, y se le permite alcanzar todos los empleos militares, sin distinción terminológica con el varón. En cuanto al ingreso en los Cuerpos y Escalas no citados, el artículo cuarto señala que:

> "Se efectuará una vez realizadas las necesarias adaptaciones organizativas y de la infraestructura en las Fuerzas Armadas. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Defensa, determinará el orden progresivo de acceso a las mismas."

Como consecuencia de esa normativa se publicó en el BOE resolución 432/38115/1988, de 23 de febrero, por el que se convocaban pruebas selectivas para el ingreso en la Academia Militar, Escuela Naval Militar y Academia General del Aire, en cuyo anexo primero, norma 2.1, se indicaban los requisitos para poder opositar a la convocatoria: "ser español y varón".

Por otro lado, la resolución 432/06542/88, publicado en el BOD el 12 de abril, contenía la lista de los candidatos excluidos por no cumplir las condiciones de la oposición, lista en la que figuraba doña Ana Bibiana Moreno Avena, señalando específicamente que no era apta por no cumplir la condición 2.1.

Recurso contencioso-administrativo ante la Sala Cuarta de la Audiencia Territorial de Madrid contra las resoluciones 432/38155/1988 y 432/06542/1988

La representación legal de Ana Bibiana presentó un recurso contencioso-administrativo por el procedimiento especial regulado por la Ley 62/1978, contra la resolución 432/38155/1988, por exigir la condición de varón para poder ingresar en las Academias arriba mencionadas. Además, mediante Otro sí, ampliaba el escrito de demanda a la resolución 432/06542/88 por haber sido excluida de la lista de opositores, y estimar que tales acuerdos violan los artículos 14 y 23.2 de la CE.

Subsidiariamente plantea la cuestión de inconstitucionalidad del artículo cuarto del Real Decreto-Ley 1/1988 por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

Los argumentos de la parte demandante para presentar este recurso fueron los siguientes:

a) Que en las resoluciones impugnadas no es de aplicación el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero. Clara muestra de ello es que en dichas resoluciones sí se hace referencia a otras normas, a las que considera como normativa aplicable (por lo que está excluyendo de esa categoría de "normativa aplicable" al Real Decreto–Ley), como, por ejemplo, el Real Decreto 1046/1986, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso en la Profesión Militar, el Real Decreto 2078/1985, por el que se fijan las condiciones y pruebas a superar en la Enseñanza Superior Militar, y la Orden 6/1987, de 28 de diciembre, por el que se unifican los ingresos en la Academia General Militar, Escuela Naval Militar y Academia Militar del Aire. En ninguno de estos textos se hace referencia a una discriminación de la mujer.

b) Sostiene que con anterioridad al Real Decreto–Ley 1/1988 no era necesario regular la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, pues ya estaba establecido en la Constitución, más concretamente en el artículo 8.2 y en la Ley Orgánica que lo desarrollaba (Ley Orgánica 6/1980).

c) Proclama la inconstitucionalidad del artículo 4º de ese Real Decreto-Ley 1/1988 debido a que, para que se pueda dictar un Real Decreto-Ley es necesario que haya, como ya hemos indicado anteriormente, un presupuesto habilitante, esto es, que exista una necesidad extraordinaria y urgente.

d) Inconstitucionalidad del Real Decreto por regular materia excluida de su regulación al exceder los límites del artículo 86.1 de la CE, es decir, que se regula un derecho fundamental a través de un Real Decreto-Ley.

Resolución de la Audiencia Territorial**:** por un lado, y con los mismos argumentos que utilizados en el recurso anterior, deniega la suspensión del acto que se recurre.

Con fecha 26 de septiembre de 1988, dicta sentencia donde establece lo siguiente: la pretensión de la recurrente es acceder a la Academia General del Aire; teniendo en cuenta que el anterior recurso que se presentó ante esa Sala (contra el acto administrativo del coronel jefe del SERRES):

> "impugnaba una negativa a tal pretensión de acceso, por devolvérsele la instancia presentada, y que ahora combate tanto una resolución que exige ser varón para dicho ingreso, como la exclusión de la recurrente por motivo de sexo, resulta obvio que en ambos recursos se alega la discriminación y denuncia la infracción de los artículos 14 y 23.2 de la CE."

Por ello, la Audiencia Territorial opina que:

> "El objeto procesal en ambos recursos 731/87 y 878/1988 es el mismo: la discriminación por razón de sexo en el acceso a la Academia General del Aire."

Nos encontramos en presencia de dos procesos en que se produce la identidad de los elementos subjetivos, objetivos y causa petendi:

- Identidad subjetiva: "si en el primero se trataba de la misma recurrente, aunque... por su minoridad civil (era menos de edad) era representada por ambos progenitores, ahora lo hace ya por sí". Pero no sólo eso, sino que también "algo tan accidental a estos efectos como es la representación y defensa, son idénticos en ambos procesos. También existe identidad en la parte pasiva, no sólo porque en ambos es la Administración Pública... sino la Administración Militar, y referida al acceso a la Academia General del Aire en ambos. Resultan también curiosas en los dos recursos las identidades accidentales tales como haber sido despachados ambos por el mismo letrado del Estado y que el Ministerio Fiscal se refiere y reitera constantemente en este segundo proceso a lo ya expuesto por él en el anterior".

- Identidad objetiva: es decir, se ha producido la misma pretensión de acceso de la recurrente a la Academia General del Aire.

- Causa pendiente: también es idéntica en las mismas, ya que se trata de una violación por discriminación por razón de sexo en el ingreso en la Academia General del Aire y en base “a la conculcación de los artículos 14 y 23.2 de la CE”.

Respecto de la argumentación alternativa de la parte recurrente, la Audiencia establece lo siguiente:

- Sobre la inconstitucionalidad del artículo cuarto del Real Decreto-Ley 1/1988 por no tener el presupuesto habilitante de la necesidad urgente y extraordinaria. La Sala Cuarta considera, teniendo muy presente la doctrina del Tribunal Constitucional, que el Decreto-Ley debe entenderse con amplitud, correspondiendo “al Gobierno la competencia y la iniciativa para apreciar, con un razonable margen, la concurrencia de la situación de extraordinaria y urgente necesidad, que no tiene que coincidir con supuestos extremos de excepcional amenaza para la comunidad o el orden constitucional, correspondiendo al Tribunal Constitucional el control jurisdiccional para verificar que no se hace del Decreto ley un uso abusivo o arbitrario. Precisamente el Gobierno dicta el Real Decreto-Ley 1/1988 muy poco después de la sentencia de esta Sala de 28 de enero, y ello revela la voluntad de adaptar la normativa militar a la Constitución... Que ello era urgente y de trascendencia inmediata, se patentiza con el hecho evidente y notorio, que días después de su publicación se realizaron numerosas convocatorias de acceso a la función militar. De los Cuerpos y escalas regulados por el artículo segundo, que sin la existencia de dicha normativa no se hubieran producido, ya que antes de esta normativa la mujer no había accedido, ni podía acceder a ninguno de dichos Cuerpos o Escalas.

- Respecto de la petición de inconstitucionalidad del Real Decreto-Ley por regular materia que está excluida de su posible regulación teniendo en cuenta el art 86.1 de la CE, vuelve a hacer referencia a la doctrina del Tribunal Constitucional, estableciendo que “la prohibición contenida en el artículo

> 86.1... debe entenderse como impeditiva de una regulación por Decreto-Ley del régimen general de los derechos fundamentales, o que se vaya contra el contenido o elementos esenciales de tales derechos, pero no de cualquier incidencia de los derechos recogidos en el título I."

Por ello, la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid falla lo siguiente:

> "Que debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso interpuesto por el procurador de los Tribunales don Nicolás Muñoz Rivas en nombre y representación de Ana Bibiana Moreno Avena, contra la resolución 432/06542/88, imponiendo las costas procesales a la parte recurrente."

Recurso ante el Tribunal Supremo**:** dicha resolución fue recurrida por Ana Bibiana Moreno Avena ante el Tribunal Supremo, que a su vez, desestimó su pretensión por dos motivos: que la convocatoria ya había agotado sus efectos y que la exigencia de ser varón no alteraba el status legal que en el momento de enjuiciar este recurso ya existía.

Conclusiones

La presencia del caso de Ana Bibiana Moreno Avena en la prensa nacional, televisiones y radios, fue buena prueba del interés que la sociedad española estaba demostrando en el desarrollo del mismo. Los periodistas siguieron de cerca todas las incidencias de los distintos procesos y recursos, dada la indudable trascendencia que su resultado iba a tener tanto en el Ejército como en la sociedad en sí.

Sin duda un logro histórico tanto para la mujer española como del propio Ejército que, salvando viejas tradiciones, avanzó en su proceso de modernización. La autora tuvo el honor de poder colaborar en los distintos procesos, ya que al comienzo de su carrera profesional prestaba sus servicios en el despacho de abogados que asumió la defensa del caso de Ana Bibiana Moreno Avena. Desde aquí, quiero expresar mi agradecimiento al CESEDEN y a la Fundación Sagardoy, por brindarme la oportunidad de analizar desde mi condición de abogado y de mujer un caso que, insisto, considero histórico, y a Ana Luisa Sánchez Rodríguez, por su inestimable colaboración.

Acompañamos como dato ilustrativo una selección de algunos artículos de prensa y no queremos concluir el presente análisis sin resaltar una de las declaraciones efectuadas por la propia Ana Bibiana Moreno Avena a *Diario 16*:

> "Si consigo ingresar en la academia del aire puedo convertirme en la punta de lanza de otras españolas."

Con su generosidad y valentía Ana Bibiana logró abrir esa puerta a las mujeres de España, aunque ella personalmente no consiguiese alcanzar su sueño.

En la actualidad, casada con un ciudadano austriaco y madre de dos hijos, vive en Viena desarrollando su actividad profesional ajena al mundo castrense: es ingeniero especializada en temas medioambientales, y dirige una consultoría cuya página web se puede visitar bajo la dirección *www.prosustainability.com*

BIBLIOGRAFÍA

- Los Autos de los Recursos contenciosos administrativos, Recursos de apelación ante el Tribunal Supremo y Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional desarrollados en el presente artículo.
- Página web www.telepolis.com
- Página web www.Universia.com
- Ximena Bedregal "La feminización de los ejércitos ¿triunfo de la paridad o trampa del patriarcado?"
- "Ejército", Revista de las Armas y Servicios.
- "La mujer... ¿soldado profesional?" José Atilano Delgado Mateo.
- Artículo "La afluencia de mujeres salva la profesionalización de las Fuerzas Armadas" publicado en El País.

EL PAIS

24 MARZO 1983

Ana Moreno.

Ana Moreno

A sus 17 años es la primera mujer aspirante a ingresar en el Ejército del Aire

SERGIO CAPELO, **Denia**

Ana Moreno, una estudiante de COU de 17 años que reside en Denia (Alicante), es la primera española que ha solicitado el ingreso en la Academia General del Aire. Hasta el momento no ha recibido contestación del Ministerio de Defensa, y sabe que por ser mujer no será fácil que le permitan acceder a las pruebas de ingreso. Sin embargo, no pensaría en firma, y en caso de que no la admitan piensa seguir insistiendo en los próximos años.

La idea de ingresar en la Academia General del Aire surgió a partir de un coloquio de iniciación al vuelo llevado a cabo el pasado verano en Castellón. "Después del coloquio me interesé el asunto. Mantuve contactos con pilotos y otras personas relacionadas con esta academia y me decidí a ingresar en el Ejército del Aire".

Ana habla con absoluto convencimiento de que va a conseguir su propósito, aunque reconoce que será difícil que la admitan este año. "Legalmente no hay ningún impedimento, y la convocatoria de plazas no especificaba que los aspirantes debieran ser varones".

Nunca en su familia no existen antecedentes militares, sus padres no han puesto ningún trabas a su deseo. El apoyo ha sido total y la han animado a prepararse a fondo para poder aprobar el examen de ingreso a la academia militar. Por este motivo, decidieron que Ana se trasladara a Valencia, su ciudad natal, para cursar estudios de COU en el colegio Luis Vives. "En esta zonita la enseñanza es más completa. Además, en Valencia hay una escuela que prepara específicamente para el ingreso en la academia, aunque este año no me he podido matricular por incompatibilidad de horarios". Ana Moreno también se prepara físicamente. Se entrena a fondo por si el reconocimiento médico. Sabemos diferencias en las pruebas físicas para hombres y mujeres. "Sé que si quiero entrar debo hacerlo al menos igual de bien que un hombre".

Supone que su petición no va a ser tenida muy en cuenta, "pero yo quiero ser militar, no sólo piloto. Si sólo quisiera volar, me habría matriculado en la Escuela Nacional del Aire para ser piloto civil, sin los problemas de admisión que puedo tener en la academia".

Ana no ve grandes dificultades para su acceso al Ejército y no está de acuerdo en que se puedan plantear situaciones tensas de convivencia con sus futuros compañeros. En cuanto de cambiar la mentalidad de algunas personas que no ven con buenos ojos que una mujer pise recintos reservados a hombres durante siglos. "Llevamos 20 años de retraso con respecto a otros países europeos". Pero su postura de esperanza no parece que vaya a deponer su actitud. "Donde luego, no voy a parar hasta conseguirlo. Si este año me dicen que no, lo intentaré el año próximo".

Según afirma el padre de la joven de Denia

El Rey, favorable a que Ana intente ingresar en el Ejército del Aire

El padre de Ana Moreno Avena, la primera mujer española que ha solicitado el ingreso en el Ejército del Aire, declaró ayer que tiene constancia de que el Rey de España y jefe supremo del Ejército se ha mostrado favorable a que la aspirante pueda acceder con normalidad a las pruebas de ingreso que se celebrarán en mayo. Juan Manuel Moreno fundamentó su declaración en una conversación mantenida con una diputada a Cortes Generales, que le transmitió las instrucciones de Juan Carlos de Borbón ante la primera solicitud de ingreso en el Ejército cursada por una mujer. Paralelamente, Juan Manuel Moreno aclaró que en ningún momento ha recibido una llamada disuasoria del Ministerio de Defensa.

JULIO MONFORT

Al parecer, varios amigos de la familia Moreno vinculados a las Fuerzas Armadas también han mostrado una postura favorable a que la solicitud de Ana sea admitida con normalidad.

Por otra parte, los abogados de la familia presentaron ayer un escrito en el Gobierno Civil de Valencia en el que solicitan una respuesta inmediata sobre la admisión o el rechazo de la solicitud. Según parece, el Ministerio de Defensa dispone de un plazo de diez días para resolver las instancias de ingreso en el Ejército del Aire. Ana Moreno presentó la solicitud hace más de diez días.

Aplazadas tres inauguraciones

La inauguración de la residencia de ancianos «Andalucía», así como la residencia comarcal de Atención al Menor y de la escultura de Jaume I realizada por el artista vasco afincado en Denia, José Manuel Alberdi, ha quedado aplazada hasta el próximo 2 de abril, debido a que el presidente de la Generalitat, Joan Lerma, no podrá acudir a Denia mañana, día en que estaban previstas inicialmente las tres inauguraciones. Es la segunda ocasión en que la inauguración de la residencia de ancianos sufre un aplazamiento por el mismo motivo.

La escultura de Jaume I, que quedó instalada el martes en la plaza del mismo nombre, tiene cuatro metros de altura, pesa 1.200 kilos y está hecha en bronce. En el monolito adyacente del monumento se han inscrito unos versos del poeta Lluís Alpera dedicados a Jaume I.

LAS PROVINCIAS
DIARIO DECANO DE LA REGION VALENCIANA

Anuncia que recurrirá al Tribunal Constitucional

Ana Moreno, rechazada en su intento de ingresar en la Academia del Aire

(Página 58)

29-MARZO-1987

Hoy

Sondeo Gallup: El 38 % de los españoles quiere que se suprima la selectividad universitaria.

48 DOMINGO — DEIA

REPORTAJE

Ana Moreno, la primera mujer que aspira a ingresar en el Ejército del Aire

MUJERES EN GUERRA

El arte de volar

Ana Moreno va a recurrir la decisión de Defensa que no le permite acceder al Ejército

«Si consigo ingresar en la Academia del Aire puedo convertirme en la punta de lanza de otras españolas»

Ana Moreno, durante la entrevista en el centro donde se prepara

Participar por igual

Volar alto

MUJERES EN LA OTAN

VALENCIA

El miércoles presentará un recurso ante la Audiencia Nacional

El PDP asume la defensa de Ana Moreno para que acceda a la carrera militar

El Partido Demócrata Popular (PDP) presentará el próximo miércoles ante la Audiencia Nacional un recurso por violación de la ley de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales, en vigor desde 1978. El partido de Oscar Alzaga se ha erigido en defensor de la joven Ana Moreno, cuya solicitud de ingreso en la Academia Militar del Aire fue rechazada por el Ministerio de Defensa. Ana Moreno, en rueda de prensa celebrada ayer en Madrid, señaló que se siente discriminada por razón de su sexo.

PEDRO CONDE ZABALA

Ana Moreno, la joven valenciana de 17 años que presentó solicitud de ingreso en la Academia General del Aire, se siente discriminada por razón de sexo. El equipo jurídico del PDP, que encabeza el diputado Blas Camacho, intentará aplazar o suspender la convocatoria de acceso a la Academia General del Aire hasta que sea aprobada la ley que permita el acceso de la mujer a las fuerzas armadas.

Ana Moreno viajó a Madrid para dar a conocer su deseo de convertirse en piloto de combate del Ejército del Aire, **aunque no me importaría pilotar otra clase de aviones. «Me he metido en el Ejército** —dijo Ana— **porque me gusta, y en concreto el Ejército del Aire.** Su familia, pese a que tiene un tío militar, no le ha influido; sí, en cambio, **«he conocido a gente que me ha hablado de ello y me ha metido el "gusanillo" desde hace tres años».**

Hasta que su situación se aclare, esta joven de Denia asiste a la academia Armil, de Valencia, donde se prepara para poder aprobar el ingreso en la Academia General del Aire de San Javier (Murcia). Está convencida de que superará las pruebas de aptitud física. Colecciona fascículos de aviones de combate y no tiene dudas sobre lo que quiere. **«Me gusta pilotar y sé que puedo hacerlo bien»,** comenta. Su padre se ha convertido en el principal apoyo de esta joven, a la que no le importa tener que realizar la carrera rodeada de chicos, **«ya que espero que el año que viene entren más mujeres en la academia».**

Ana Moreno posa ante el Congreso de los Diputados

Sabe que con su decisión muchas otras chicas de su edad se van a animar a hacer lo mismo que ella, no sólo en el Ejército del Aire, sino en otros cuerpos y escalas de las fuerzas armadas. Tiene alguna experiencia en volar a partir del curso que realizó este verano de iniciación al vuelo. **«No he tenido ideas feministas** *ni antes ni ahora* —asegura Ana— **tan sólo defiendo mis derechos como mujer, derechos reconocidos en la Constitución.**

También sabe que cabe la posibilidad de que sea suspendida y es consciente de ello. **«pero lo asumo con responsabilidad».** Su relación con el PDP (Partido Demócrata Popular) no es política. Fue su padre quien aceptó la mediación de este grupo a partir de las gestiones que la diputada democristiana Pilar Solarruyana realiza desde hace meses en favor de la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas.

Ana y Pilar se conocieron ayer en las Cortes, minutos antes de la rueda de prensa que concedieron. **«Yo soy enganosa de nacimiento** —comentó Pilar Solarruyana— **y, por tanto, muy tozaruda».** El caso de Ana Moreno no es el único: hace cuatro meses vinieron a verla varias chicas que, una vez acabada su carrera de Medicina, querían incorporarse al cuerpo de sanidad militar.

Todos están a favor de este derecho constitucional, pero tan sólo es en las fuerzas armadas donde la legislación no se ha completado. El ministro de Defensa, Narcís Serra, el pasado 4 de marzo, pese a asegurar que no hay norma que impida esta incorporación de la mujer, se acogió a la ley que deberá regularla. Blas Camacho iniciará gestiones ante la Audiencia Nacional para que se aplace o suspenda la convocatoria de acceso a la Academia General del Aire hasta que se apruebe esta ley, porque considera que se violan los derechos fundamentales.

NACIONAL — ABC — MARTES 7-4-87

El caso de la joven rechazada por Defensa será llevado a los tribunales

Ana Moreno afirma que se siente discriminada por ser mujer

Madrid, **María Peral**

La violación de la ley de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona, vigente desde 1978, será esgrimida por el gabinete jurídico del PDP, dirigido por el diputado Blas Camacho, en el recurso que presentará mañana ante la Audiencia Nacional contra la denegación, por el Ministerio de Defensa, de la solicitud de la joven valenciana Ana Moreno para ingresar en la Academia General del Aire de San Javier.

A este recurso, en el que se solicitará la suspensión de la convocatoria de ingreso y cinco plazas en la Academia General del Aire publicada en el «BOE» el pasado 19 de febrero, seguirá otro de amparo ante el Tribunal Constitucional. Los diputados del PDP Blas Salamuñana y Blas Camacho, que acompañaron ayer a Ana Moreno en una rueda de prensa, sostienen que la denegación de la solicitud de esta joven de diecisiete años, que afirma que piensa llegar «hasta el final» en su empeño por ser piloto del Ejército del Aire, vulnera los artículos 14 (no discriminación por razón de sexo) y 35 (libre elección de profesión) de la Constitución.

La propia Ana Moreno reconoció sentirse «un poco discriminada por el hecho de ser mujer». Manifestó que «ni antes ni ahora he sido feminista» y se mostró sorpresa de que, en caso de que pueda presentarse a las pruebas de ingreso en la Academia de San Javier, no le pidan poner ningún pero (obstáculo) de la talla —mide 1,66 metros—, superá los tiempos establecidos para las pruebas físicas, tiene un buen expediente académico —curso COU, en la rama de Ciencias, en un instituto valenciano— y ha superado un cursillo de iniciación a la aviación.

Respecto al examen médico, sometido a un cuadro de exclusiones en el que figuran la «falta total de pene» y la «pérdida, ausencia o atrofia notoria de ambos testículos», Pilar Solarruñana subió el paso señalando que, «aunque distintas opiniones jurídicas, «no se puede impedir algo a una persona por un requisito que biológica o fisiológicamente no pueda tener», por lo que los citados aspectos podrían ser motivo de expulsión para un hombre, pero nunca para una mujer.

Ana Moreno afirma con tono decidido que «me gusta lo militar» y que quiere, sencillamente, «pilotar un avión de combate». Piensa que la profesión militar es «como cualquier otra, todo el que quiera tiene todo el derecho para hacerla». En este sentido, manifestó que «espera que su actitud anime a otras mujeres que crean que su vocación está en la carrera militar».

Pilar Solarruñana, que el pasado febrero vio rechazada por la mayoría socialista una proposición no de ley apoyada por todos los grupos de la oposición, en la que instaba al Gobierno a elaborar en un plazo de tres meses la normativa precisa para la incorporación de la mujer a la vida militar, destacó ayer que «el único sector en el que parece que todavía no se tiene en cuenta que la Constitución consagra la igualdad de todos ante la ley es el de las Fuerzas Armadas».

Por su parte, Blas Camacho subrayó que «no hay ninguna razón legal» que justifique la discriminación de la mujer en las Fuerzas Armadas y, por el contrario, preceptos constitucionales que amparan la igualdad. Destacó que, si bien es cierto que la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y la Ley del Servicio Militar establecen la necesidad de desarrollar normas legales específicas sobre la participación femenina en la defensa nacional, hay que tener en cuenta que Ana Moreno no pretende realizar el servicio militar sino acceder y ejercer la profesión militar «otra —dijo— que no esta vedada en ninguna norma».

Ana Moreno

Ana Moreno, la joven alicantina que solicitó participar en los exámenes de ingreso en la Academia General del Aire, cuya petición que le fue denegada, recurrirá mañana ante la Audiencia Nacional, patrocinada por los servicios jurídicos del PDP. «Me gusta esta profesión y creo que tengo vocación para realizar esta misión», dijo ayer Ana Moreno en una rueda de Prensa en la que explicó las razones de su pretensión de convertirse en la primera mujer del Ejército del Aire español. (Página 26)

MARTES 7-4-87 — ABC

Por la Audiencia Nacional

Desestimado el recurso de la joven de Denia aspirante a piloto militar

Presentarán recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional

JULIO MONFORT

La Audiencia Nacional de Madrid ha dictado una providencia por la que desestima el recurso que en su día presentaron los abogados de los servicios jurídicos del PDP, que se ocupan del caso de Ana Moreno Abena, la joven diseñaa de 17 años a la que le fue denegada la posibilidad de acceder a las pruebas de ingreso en la Academia General del Aire. Entre estos abogados se encuentran los diputados Blas Camacho y Pilar Salarrullana.

El recurso, presentado ante la Audiencia Nacional el pasado 8 de abril, se acoge a la Ley de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales. Los motivos que impulsaron la presentación del recurso se centran en que no existe ninguna norma legal que impida el acceso de la mujer a la profesión militar, derecho que está amparado en el artículo 14 de la Constitución, según declararon los abogados el día anterior a la presentación del recurso.

La providencia dictada por la Audiencia Nacional señala que no existe violación de ningún derecho fundamental en el rechazo de la solicitud de Ana Moreno y concede un plazo de 10 días para la presentación de nuevos documentos por parte de los abogados, plazo que coincide prácticamente con el inicio de las pruebas de ingreso en la Academia General del Aire, previsto para el próximo día 18 de mayo.

El periódico intentó contactar ayer tarde con uno de los abogados de Ana Moreno y diputado del PDP, Blas Camacho, pero sin conseguir resultado positivo. No obstante, se puede asegurar que los abogados tienen previsto presentar recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Ana Moreno Abena

Subasta

Muebles, cerámica, géneros domésticos, antigüedades, joyería y otros objetos serán subastados hoy en Denia por «Primeri Subastas». Asimismo se ofrece3 consejo experto sin ningún tipo de compromiso, pudiéndose concertar el transporte para un artículo o para varios.

En esta subasta se han introducido técnicas especiales para poder atender a gente de diferente nacionalidad. Estas incluyen la entrega de numeros a los respectivos pujantes antes de la subasta y un sistema electrónico que indica claramente en figuras iluminadas cuál es la piaza que se está subastando.

INFORMACIÓN / 7-MAYO-1987

EL PAÍS, viernes 29 de enero de 1988

La entrada de la mujer en la aviación debe regularse por ley, según la sentencia

Declarado inconstitucional el bloqueo del ingreso de una joven en el Ejército del Aire

JOSÉ VIGIL Madrid

La Audiencia Territorial de Madrid ha declarado inconstitucional la decisión de un coronel de impedir a la joven Ana Moreno presentarse a las pruebas de selección para el ingreso en la 43ª promoción de la Academia General del Aire. La sentencia anula el acto del coronel, pero no tiene efectos prácticos para la joven, ya que el tribunal judicial estima que el acceso de la mujer al Ejército debe regularse una ley y no el tribunal. El abogado de la joven ha anunciado que recurrirá al Supremo.

La sentencia de la citada audiencia precisa que el acto del coronel jefe responsable del asunto en la Dirección de Enseñanza del Ejército del Aire, al devolver la instancia de Ana Moreno, violentó el artículo 14 de la Constitución por discriminación por razón del sexo, e indirectamente el artículo 23.2 (derecho a acceder a cargos públicos en condiciones de igualdad), y le declara nulo.

Sin embargo, se desestima la otra pretensión de Ana Moreno, de que se le diera un plazo de 30 días para presentar de nuevo la instancia de acceso a las pruebas de selección. Para restablecer los derechos a la joven habría que anular las pruebas ya realizadas con el consiguiente perjuicio para los aspirantes que las aprobaron, pues deberían examinarse de nuevo.

Discriminación por el sexo

El abogado de Ana Moreno, el diputado Blas Camacho, pedía en el recurso la aplicación directa de la Constitución, es decir la no discriminación por razón del sexo en las pruebas de acceso al Ejército, pero el tribunal considera que la Constitución española es directamente aplicable, especialmente en materia de derechos fundamentales; pero que el ingreso en las Fuerzas Armadas no está catalogado como derecho fundamental. "Será la regulación legal", agrega la sentencia, "la que en su día dé definitiva redacción a los supuestos y límites de acceso de la mujer en su participación en la Defensa Nacional, pues corresponde a la acción legislativa la fijación de los límites objetivos de acceso".

La sentencia presenta una aparente contradicción en lo relativo a la eficacia del fallo, pues el tribunal afirma que dada ello se circunscribe a reconocer como nulo el que no se le admitiera la instancia de Ana Moreno, pero no con efectos retroactivos. Eso quiere decir que se respeta el desarrollo de las pruebas a las que se intentó presentar la joven, pero que en esa nueva convocatoria no puede ser discriminada. Y así lo confirma más adelante: "...estableciendo la no discriminación de la recurrente, interés, no se desarrollan legislativamente las normas que propicien un marco legal en el que se regule el acceso de la mujer en la participación de la Defensa Nacional". Sin embargo, la sentencia puntualiza que el recurso no puede tener por objeto "el restablecimiento de una situación jurídica individualizada, pues ello implicaría una distorsión de los cauces ordinarios, quedando limitado su alcance al ámbito estricto de los derechos fundamentales".

Ana Moreno presentó en marzo de 1987 una instancia para acceder a las pruebas de selección de la Academia de San Javier, pero el 23 de marzo el coronel jefe en la Dirección de Enseñanza del Ejército del Aire devolvió la solicitud. Ana Moreno, que sigue estudios de aviación civil en una academia de Valencia, tiene intención de seguir presentándose a las pruebas de ingreso de la Academia del Aire.

MARISA FLÓREZ

Ana Moreno.

El Gobierno recurre la sentencia dictada a favor de la joven que quiere ser piloto militar

SERGIO CAPELO, **Desde**

El Gobierno, a través de sus servicios jurídicos, ha presentado recurso ante el Tribunal Supremo contra la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en la que se reconoce el derecho constitucional de Ana Moreno Avena, la primera mujer que ha solicitado el ingreso en la Academia General del Aire para ser piloto, a presentarse a las pruebas de acceso a la mencionada academia militar. La sentencia indicaba que impedir el acceso de Ana Moreno a las Fuerzas Armadas conculca el artículo 14 de la Constitución, si bien es el Gobierno quien debe establecer las fórmulas de acceso de la mujer al Ejército.

El abogado de Ana Moreno, Blas Camacho, ha manifestado que se encuentra muy sorprendido por la decisión de recurrir, "y aunque todavía no se me ha dado traslado del recurso", afirmó, "ignoro en qué puede fundamentarse Defensa para recurrir esta sentencia. Especialmente si se tiene en cuenta que, bajo mi punto de vista, está muy bien fundamentada y apoyada en el derecho comparado y comunitario". Para Blas Camacho, el recurso se ha presentado de forma muy precipitada. Fuentes oficiales de Defensa precisaron que el recurso ante el Supremo no lo ha presentado este departamento sino el de Justicia, a través de los servicios jurídicos del Estado.

El letrado de la joven indicó también que, tras la sentencia, había presentado un recurso de apelación ante la Audiencia Territorial de Madrid. En su contestación, la Audiencia expresa que el derecho de Ana Moreno está avalado por la Constitución y por la propia sentencia. Todo ello indica, según Camacho, que Ana podrá presentarse a la próxima convocatoria del mes de marzo en la Academia General del Aire, ya que la sentencia anula la actuación de Defensa que impidió a la joven presentarse a examen sólo por el hecho de ser mujer.

Ana Moreno, por su parte, ha comentado que todavía no había tenido tiempo de hablar con su abogado de este asunto, pero que estaba enterada del recurso presentado por el Ejecutivo. "Si el Gobierno ha apelado a la sentencia", dijo, "sus razones tendrá para hacerlo. Y hasta cierto punto es lógico que recurra, ya que me imagino que intentará por todos los medios impedir que me incorpore este año a la Academia General del Aire, aunque personalmente no acabo de entender esta postura, sobre todo después de la sentencia de la Audiencia de Madrid".

Ana Moreno.

Ana sigue decidida a presentar su solicitud de ingreso el próximo marzo. En la actualidad asiste a las clases de una academia donde se prepara para poder pasar las pruebas de acceso al centro militar. Es la única mujer que asiste a esas clases, y, según sus palabras, sus compañeros la han animado a seguir adelante en su pretensión de ingresar en las Fuerzas Armadas.

EL PAÍS / 11-FEBRERO-1988

EL PAIS / 18-ABRIL-1988

Defensa impide de nuevo el acceso de Ana Moreno al Ejército

SERGIO CAPELO, **Desde**

El Ministerio de Defensa ha impedido el acceso de Ana Moreno y tres chicas más a las pruebas de ingreso de la Academia General del Aire. *El Boletín de la Defensa* publicó el pasado 12 de abril la negativa del ministerio, que se fundamenta en que las cuatro mujeres incumplen "la condición 2.1 del decreto de convocatoria", es decir, ser español y varón. La Dirección General de Enseñanza del citado ministerio ha remitido una carta a los aspirantes varones admitidos informándoles de la posible anulación de la convocatoria y de su derecho a comparecer ante la Sala Cuarta de la Audiencia Territorial de Madrid, que entiende este caso.

Las cuatro aspirantes excluidas son, además de Ana Moreno Avena, María Mercedes Jiménez Martínez, Esther Urue Cómez, Alejandra Vallejo Pascual. Ésta es la segunda ocasión en que Defensa rechaza la solicitud de Ana para presentarse a las pruebas de acceso a la academia militar, aunque basándose en razonamientos distintos. En la convocatoria del año pasado, que no especificaba la condición de ser varón para acceder a las pruebas, el ministerio excluyó a Ana de los exámenes por no estar desarrollada todavía la ley que permitiría el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas.

El abogado de Ana, el diputado democristiano Blas Camacho, presentó recurso contra esta actuación ante la Audiencia Territorial de Madrid, que consideró inconstitucional la decisión de Defensa porque esta actitud conculca el artículo 14 de la Constitución, y reconocía el derecho de la aspirante a piloto a presentarse a las pruebas de acceso a la ya mencionada academia. Esta sentencia fue recurrida en su día ante el Tribunal Supremo por los servicios jurídicos del Gobierno.

A pesar de la sentencia de la audiencia madrileña, la orden ministerial por la que se convocaban los exámenes de este año exigía como requisito para poder presentarse a los mismos ser varón. Camacho recurrió la convocatoria de exámenes ante el citado tribunal, que podría llegar a anular las pruebas del presente año. Por este motivo, el director general de enseñanza del Ministerio de Defensa, Ricardo Marzo, remitió el pasado 23 de marzo una carta a los aspirantes varones en la que se informaba del recurso presentado por Ana y lo notificaba a los interesados "para que, si a su derecho conviniera, pueda comparecer ante ella [la Sala Cuarta de la Audiencia Territorial de Madrid] en el plazo de cinco días".

Ana Moreno, tras conocer la noticia, ha manifestado que le parece incomprensible la actitud de Defensa. Ana afirmó igualmente que piensa presentar cuantos recursos sean necesarios, "e imagino que también lo harán las otras tres chicas". Los exámenes están convocados para el próximo 29 de mayo.

CAPÍTULO TERCERO

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EUROPEAS EN LAS FUERZAS ARMADAS

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES

EUROPEAS EN LAS FUERZAS ARMADAS

Por Ivana Gómez Álvarez

Introducción

El mandato de igualdad entre sexos que establece el artículo 14 de la Constitución Española (CE) ha tenido su proyección en el ámbito de la Defensa Nacional en los últimos años con el ingreso de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Ya han transcurrido más de quince años desde de que el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, permitiera que las mujeres ingresaran en las Fuerzas Armadas, aunque entonces se circunscribieron únicamente a 24 Cuerpos y Escalas.

En España actualmente son aproximadamente el 10,9% de mujeres militares sobre el total de efectivos las que están presentes en nuestros Ejércitos y Cuerpos Comunes. Falta aún mucho tiempo para que la mitad de los efectivos sean mujeres, como es de prever que suceda algún día, al igual que en otros colectivos profesionales donde la incorporación femenina ha sido también tardía.

Aunque en los comienzos de la integración se excluía al personal femenino de determinados puestos en las unidades, una vez decidida la suspensión del servicio militar que sólo obligaba a los varones, el principio de igualdad en las Fuerzas Armadas se aplicó con todas sus consecuencias, debiendo eliminarse cualquier diferencia profesional entre uno y otro sexo. La integración ha ido mejorando progresivamente con el transcurso del tiempo y se ha atendido a las particularidades derivadas de la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Se mantendrán, sin embargo, normas específicas relativas a la condición femenina en materias como uniformidad, alojamiento o atención a la maternidad que permitan alcanzar una igualdad efectiva. Respecto a las condiciones de acceso a las Fuerzas

Armadas se establecerán diferencias en las condiciones físicas exigibles con carácter general para el ingreso o permanencia en el servicio a hombres y mujeres.

Por parte del Ministerio de Defensa se ha tratado de desarrollar una política que consolidara la integración de la mujer en los Ejércitos y que facilitara la compatibilización de la vida familiar de las militares con las exigencias que plantea el desempeño de su carrera -traslados de residencia por cambio de destino, ausencias prolongadas por ejercicios y maniobras- lo que se ha plasmado en medidas como la creación de guarderías en las dependencias militares, y la concesión de facilidades en la asignación de destinos para las mujeres que se encuentren en períodos de lactancia y en la etapa de la gestación.

Superado el periodo inicial, puede decirse que a partir de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, el acceso para la mujer es abierto a todos los Ejércitos, Cuerpos, empleos y destinos militares.

Se ha pretendido, con afán de captar y favorecer la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, establecer iniciativas que compensen las desigualdades biológicas y otras que respondan a la necesidad de promover la conciliación de la vida familiar y castrense, como la que se recoge en el Reglamento de Destinos aprobado por el Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo, a cerca de la designación de puestos orgánicos adecuados a la mujer militar profesional durante los periodos de embarazo y lactancia.

Se han adaptado las uniformidades a las características propias de la mujer, incluyendo las normas oportunas para la uniformidad durante la gestación.

Desde el punto de vista autonómico, se suscriben con frecuencia convenios con diversas comunidades autónomas al objeto de establecer guarderías en las grandes unidades, en régimen de cofinanciación con las Haciendas autonómicas, coadyuvando así la conciliación de la vida familiar con el servicio en las unidades.

Desde otros Ministerios también se colabora. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales firmó el 5 de diciembre de 2001 un Convenio-Marco, con el objeto de establecer una cooperación y colaboración estable entre ambos departamentos, a fin de promover las actuaciones necesarias para el desarrollo integral de la mujer en las

Fuerzas Armadas. En abril de 2003 se firmó un Protocolo específico con el Instituto de la Mujer para el desarrollo de las políticas de igualdad en materia jurídica.

Si en el año 2000 las mujeres representaban el 5,37%, hoy las mujeres militares suponen el 10,9% del total de los efectivos. El porcentaje de mujeres presentadas a las últimas convocatorias de plazas se aproxima ya al 25%, lo que hace suponer que su participación en el total seguirá creciendo en los próximos años.

Recientemente, en marzo del año 2005 se han anunciado medidas, mediante un Acuerdo de consejo de Ministros, para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, como son:

- En primer lugar, la creación de un Observatorio de la Mujer y de un Comité que coordine las medidas de puesta en práctica que favorezcan la promoción y el acceso, integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

- En segundo lugar se pretende también incrementar la calidad de vida de la mujer mediante la adecuación de las Instalaciones.

- En tercer lugar se anuncian medidas de carácter conciliador de la vida familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas, a través del establecimiento de un programa de creación de centros infantiles en establecimientos militares.

- Y por último, se garantiza la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso, siempre que existan mujeres con el empleo requerido para formar parte de los citados órganos.

Legislación española relativa a las mujeres

en las Fuerzas Armadas

El Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, fue el que reguló la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

Simultáneamente se aprobaron otras normas como la Orden 15/1988, de 23 febrero, de las Fuerzas Armadas en la que se regula el Cuadro Médico de Exclusiones y

Pruebas de Aptitud Física aplicables al ingreso de la mujer en determinados Cuerpos y Escalas y que establece:

“Para el ingreso de la mujer en los Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas determinados en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas se aplicarán la Orden 52/1986, de 17 de junio, por la que se aprueba el Cuadro Médico de Exclusiones Común para el Ingreso en Determinados Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas (*Boletín Oficial del Estado* número 158/1986).”

Posteriormente fue la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, actualmente en revisión, donde se abordó entre otros asuntos y con especial relevancia el régimen de la mujer en las Fuerzas Armadas.

En la Exposición de Motivos de la Ley 17/1999 se pone de manifiesto que la legislación anterior abrió a la mujer las puertas de acceso a los Ejércitos, pero es en ésta donde el principio de igualdad se aplica con todas sus consecuencias al suspenderse la prestación del servicio militar que sólo obligaba a los hombres y eliminarse cualquier discriminación a la mujer al no hacer distinciones en los destinos que puedan ocupar en el desarrollo de su ejercicio profesional, sin perjuicio de que puedan establecerse diferencias en las condiciones físicas para el acceso al aplicar distintos parámetros al hombre y a la mujer.

Todo ello obligaría a efectuar todavía un mayor esfuerzo en la superación de los problemas que representa la concurrencia de personal de ambos sexos en determinadas instalaciones y unidades militares.

Es en el artículo 132 de la citada Ley dedicado a la “Atención a la Familia” donde se regula que durante el periodo de embarazo, a la mujer militar profesional se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico, adecuado a las circunstancias de su estado, distinto del que estuviera ocupando.

El artículo 154 de la misma Ley se señala que los militares profesionales tienen derecho a disfrutar los permisos y licencias establecidos con carácter general para el personal de las Administraciones Públicas, con las adaptaciones a la estructura y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que determine el Ministerio de

Defensa, condicionados a las necesidades del servicio y a la plena operatividad de las Fuerzas Armadas. Por todo ello, en los supuestos de parto o de adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos, de la madre o del padre, en su caso, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones Públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá la pérdida del destino.

Otra medida para facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar ha sido la ampliación del plazo previsto de reserva de puesto para el supuesto de excedencia para el cuidado de hijos, de seis meses a doce meses, pudiendo en caso de familia numerosa extenderse hasta quince meses y en caso de familia numerosa de categoría especial prolongarse hasta 18 meses.

Otra referencia a la mujer en las Fuerzas Armadas aparece en el artículo 182 "Centros de Selección" donde se establece que: "*a)* Las mujeres no podrán ser asignadas a puestos de unidades de la fuerza, excepto si han manifestado expresamente su voluntariedad para ello."

Se han aprobado recientemente normas relativas a la uniformidad específica para la mujer en periodo de gestación; la Orden Ministerial 88/2003, de 25 de junio, por la que se establecen las Normas Generales de la Uniformidad del Personal Militar Profesional en Estado de Gestación, la Orden Ministerial 105/2004, de 16 de mayo, sobre las Prendas de Uniformidad de las Militares Profesionales de la Armada en estado de gestación y la Orden Ministerial 103/2004, de 16 de mayo, sobre las Prendas de Uniformidad de las Militares Profesionales del Ejército del Aire en Estado de Gestación.

En mayo de 2004 se aprobó, con el fin de conciliar vida profesional y vida familiar, la Orden Ministerial 102/2004, de 16 de mayo, por la que se Regulan los Permisos por Guarda Legal y por Lactancia para los Militares Profesionales, adaptación de supuestos previstos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (reducción de jornada de trabajo por razones de guarda legal, reducción de jornada en caso de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados y la lactancia de un hijo menor de nueve meses).

Actualmente se pretende revisar el vigente Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas con intención de adecuar la delimitación conceptual del acoso sexual que se está llevando acabo en las decisiones comunitarias.

En la actualidad, el acoso sexual en las Fuerzas Armadas, se sanciona disciplinariamente a través de la falta grave prevista en el artículo 8 apartado 23 de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre:

> "Realizar actos que afecten a la libertad sexual de las personas cuando el acto no constituya infracción más grave."

Cuya sanción prevista en el artículo 9 del mismo texto; arresto de un mes y un día a dos meses en establecimiento disciplinario militar, pérdida de destino o baja en el centro docente militar de formación y en otros centros de formación.

Para el tipo delictivo, se acude al artículo 106 del Código Penal Militar, Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre:

> "El superior que tratare a un inferior de manera degradante o inhumana será castigado con la pena de tres meses y un día a cinco años de prisión".

De esta forma el acoso sexual en las Fuerzas Armadas se incardina en este tipo dedicado al "Abuso de autoridad".

El problema surge cuando el supuesto de acoso sexual se da entre compañeros del mismo rango, entonces se produce un vacío normativo que propicia que la denuncia o el parte descriptivo de los hechos deban ser trasladados y enjuiciados en la Jurisdicción Ordinaria. Parece aconsejable un revisión normativa y la consiguiente actualización en materia de acoso sexual en las Fuerzas Armadas.

Análisis de la situación en los países

de nuestro entorno europeo

He realizado un estudio a cerca de la situación actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas de los países de nuestro entorno, contemplando diversos aspectos: reclutamiento y empleo, instrucción, especialización militar, capacidades físicas, participación en operaciones de mantenimiento de la paz. Para este análisis se ha

escogido a los países más relevantes, se ha hecho según el orden de su incorporación a la Unión Europea.

Situación actual de los países que se adhirieron

a la Comunidad Económica del Carbón y del Acero en 1950

BÉLGICA

La primera mujer belga ingresó en las Fuerzas Armadas en 1975. Desde 1981 todas las discriminaciones han sido eliminadas y todos los puestos de trabajo pueden ser ocupados indistintamente por hombres o por mujeres.

Fue en 1997, cuando el Estado Mayor belga implementó una instrucción con el fin de prevenir problemas relacionados con la discriminación por razón de género. La Legislación Nacional relativa al reciente fenómeno conocido como *mobbing* y acoso sexual ha cambiado. Desde enero de 2003, y en concordancia con las nuevas leyes, se ha creado un servicio independiente para resolver este tipo de quejas relacionado además con temas de violencia, discriminación por razón de sexo o menosprecio en los centros de trabajo. Este servicio funciona con delegados y mediadores locales que reciben un adiestramiento específico. En definitiva se está viendo que está naciendo una nueva política acorde con la evolución social y que pronto comenzará a arrojar resultados.

En el año 2002 un análisis reflejó que era posible elaborar una política para los próximos años (2004-2008) en igualdad de oportunidades. Desde abril de 2003, la Subdirección “Organización Cultural”, dentro de la Dirección General de Recursos Humanos de Defensa es la encargada de implementar esta nueva política.

Para asegurar una mejor integración de los ciudadanos belgas con otros ciudadanos procedentes de otros estados miembros de la Unión Europea (lo que es posible desde enero de 2004), la decisión que se ha tomado es que la igualdad de oportunidades se lleve a cabo en los dos ámbitos, es decir, a través de la no discriminación racial y no discriminación por razón de sexo, y ello sea tomado como código de buena conducta.

La política de igualdad de oportunidades contiene diversas modalidades; integración de las mujeres soldados en una organización masculina, integración de las estructuras militares y de las civiles, integración de ciudadanos belgas y ciudadanos extranjeros, estudio de puestos más idóneos, inclusión de delegados y mediadores locales en cada unidad, elaboración de la política de acoso sexual, *mobbing*, y del comportamiento irrespetuoso o violento en el lugar de trabajo.

En aspectos sociales y de conciliación familiar en Bélgica se han abierto siete guarderías de día para niños en 2003 y para el año 2005 está prevista la apertura de un nuevo centro para niños.

Se quiere adoptar una nueva política en relación con los matrimonios en que ambos pertenecen a las Fuerzas Armadas, ya que esta situación concierne aproximadamente al 70% de las mujeres de las Fuerzas Armadas. En enero de 2004, había 3393 mujeres al servicio de las Fuerzas Armadas, lo que representa un 8,26 del total.

En el cuadro 1 se refleja en porcentajes que el número más bajo se encuentra en el Ejército de Tierra y la mayor presencia femenina en los Servicios Médicos.

Cuadro 1.

	E.T	%	E.A	%	Armada	%	Serv.Médico	%	Total	%
Enero 01	1.667	6,3	887	8,4	283	11,4	335	19,3	3.190	7,7
Enero 02	1.703	6,5	905	8,7	286	11,5	351	19,7	3.245	7,9
Enero 03	1.644	6,6	908	9,0	282	11,8	358	19,9	3.192	8,2
Enero 04	1.758	6,55	947	8,7	301	11,57	387	19,71	3.393	8,26

Entre el personal civil del Ministerio de Defensa se encuentran 989 mujeres de un total de 1.827 civiles, lo que representa el 53,4%, de las cuales el 36% son contratados laborales.

En cuanto a la carrera militar y los grados alcanzados en Bélgica, la primera mujer general fue ascendida en 1991. Entre los oficiales ahora ya son 28: hay un coronel, 12 tenientes coroneles y 15 comandantes. Desde diciembre 2003, en el Servicio

Médico ya tienen una mujer coronel y se calcula que la primera mujer general ascenderá en el año 2007, cuadro 2.

Cuadro 2. *Empleos militares de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Bélgica*.

	2000	2001	2002	2003	2004
Comandante	23	22	20	15	15
T.Coronel	2	6	10	12	12
Coronel	0	0	0	1	1
TOTAL	25	30	30	28	28

En relación con la participación en misiones internacionales y de mantenimiento de la paz, las mujeres militares belgas han tenido participación en los Balcanes, en Afganistán y en África. En el año 2003 han sido 96 las mujeres que se han desplazado, de ellas un 4% son madres.

En conclusión, después de 26 de años, las mujeres en las Fuerzas Armadas belgas representan el 8,26% del total, y la integración se está llevando a cabo con continuos progresos en materia de igualdad de oportunidades todo ello impulsado por la Dirección General de Recursos Humanos de Defensa.

ALEMANIA

Desde el año 1975 las mujeres han sido admitidas en las Fuerzas Armadas alemanas, inicialmente sólo como oficiales médicos, y posteriormente en 1991 se abrió el ingreso a otras escalas y cuerpos. Un cambio fundamental fue la apertura a todas las escalas y cuerpos en el año 2001.

Una norma de la Corte Europea de Justicia compelió al Gobierno alemán en el año 2000 a hacer cambios legales en la CE, el Estatuto Militar y la regulación existente en relación con la carrera militar, todo ello con orientación a abrir a las mujeres dichos accesos y regularlos. El artículo 12 de la CE ha sido cambiado en el sentido de permitir claramente a las mujeres ingresar voluntariamente para el servicio militar

incluso para el combate armado. Al mismo tiempo, los estatutos antes mencionados han sido modificados.

Las mujeres y los hombres están sometidos a las mismas normas respecto a la formación y a la disciplina. Actualmente el número total de personal femenino en las Fuerzas Armadas es de 10.030, es decir el 5,2% del total. El porcentaje es todavía bajo. Desde enero de 2001 la mujer en las fuerzas armadas no tiene restricción alguna para acceder a todos los puestos.

En los Servicios de Sanidad y de Música hay 5.274 mujeres soldados, y 4.756 pertenecen a otros servicios especializados. Dado que este sector de los servicios públicos ha tardado más en abrirse que otros es lógico que vaya ascendiendo gradualmente.

Poco después de la entrada en vigor del Reglamento de la Corte Europea de Justicia en enero del año 2000, se comenzaron a preparar las medidas para el acceso a todas las Escalas y Cuerpos. Si examinamos el número de mujeres encontramos en el año 2003 han vuelto a bajar los porcentajes.

La mayoría de las candidatas está interesadas en los Servicios Médicos, seguidos de los Logísticos, los Puestos de Vuelo y el Apoyo al Combate.

Las diferencias en las pruebas de aptitud físicas difieren respecto de las diferencias lógicas entre la fisiología de la mujer y del hombre.

Durante la participación del Ejército alemán en misiones internacionales auspiciadas por la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN): Somalia, Croacia, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Kosovo, Australia, Timor, y Afganistán la participación de las mujeres ha sido excelente.

Un informe inicial sobre este campo, deja ver que las mujeres se han integrado de una forma excelente, se encuentran altamente motivadas y han resultado ser muy responsables y ambiciosas, lo cuál resulta favorable para las Fuerzas Armadas en su conjunto. Se detectan algunas deficiencias y carencias en aspectos físicos para determinadas funciones relacionadas con la resistencia física y el combate, pero no obstante, se ha demostrado que tratan de estar a la altura de sus compañeros y que rechazan ocupar puestos de diferente ocupación. Existen problemas para

compatibilizar la actividad familiar y profesional, y el cuidado de hijos menores, no obstante estas carencias han sido estudiadas y se están creando incentivos para subsanarlas.

En diciembre del año 2001 se aprobó la Ley para la Igualdad de Oportunidades, recientemente se pretende aprobar otra similar pero con las especialidades propias del ámbito de las Fuerzas Armadas.

FRANCIA

Las mujeres han cooperado directamente con las Fuerzas Armadas tanto en tiempo de paz como en tiempo de conflictos armados. Durante la Segunda Guerra Mundial fue la primera ocasión en que las mujeres fueron puestas “sobre el terreno”, pues aunque desde el año 1938 ya participaban lo hacían sólo en puestos de carácter civil. El 7 de noviembre de 1940, se creó el primer Cuerpo de Mujeres agregado a la Fuerza de la Francia Libre y que les permitía tomar parte ayudando en las ambulancias, como enfermeras y en primeros auxilios. Posteriormente las mujeres han tomado parte en campañas en Túnez, Italia, Francia y Alemania así como han servido en Indochina y en el norte de África.

En el año 1951, el Parlamento francés dio al personal femenino un estatuto particular. La adopción el 13 de julio de 1972 de una nueva Ley dio a las mujeres el mismo estatuto que a sus homólogos masculinos. El Decreto de 1998 terminó de equiparar en todos los términos el acceso de las mujeres a la carrera militar.

Actualmente, después de la finalización del servicio militar obligatorio en el año 2002, las Fuerzas Armadas francesas han concluido una etapa y su principal labor ahora es la captación y la retención de mujeres.

En el año 2003 no ha habido cambios significativos en las Fuerzas Armadas. El Observatorio Social de la Defensa durante el año 2004 ha prestado especial atención a las mujeres en las Fuerzas Armadas y ha dirigido cuestionarios dirigidos a ellas y a aumentar su participación.

Las mujeres prestan servicios actualmente en la Armada, el Ejército de Tierra, el Ejército del Aire, la Gendarmería y en los Servicios Médicos. El cuadro 3 indica la

participación y presencia de las mismas en las Fuerzas Armadas y en las áreas en las que están especializadas:

Cuadro 3. *Participación y presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas francesas*.

Ejercito de tierra	Recursos Humanos	44,2%
	Infantería de Tierra	4,9%
Ejercito del Aire	Recursos Humanos	54,2%
	Mecánicos	1,9%
Armada	Secretaría	41,4%
	Marina	0,2%
Servicios Médicos	Enfermeras	78,9%

El adiestramiento en las Fuerzas Armadas es igual para hombres y para mujeres, pero las pruebas físicas para acceder son adecuadas al personal femenino. Las mujeres tiene permitido el acceso a las academias militares y reciben la misma preparación que sus homólogos masculinos. Tiene también acceso a los mismos destinos.

El personal femenino participa en tareas humanitarias y en misiones en el extranjero, en las mismas condiciones que los hombres.

Las perspectivas de carrera militar son iguales para hombres y para mujeres, tanto en la selección como en la promoción. Resulta significativa la presencia de mujeres en todos los empleos militares, como vemos en el cuadro 4.

Cuadro 4. *Empleos militares de las mujeres en Francia*.

	General	Coronel	Teniente Coronel	Comandante	Capitán	Teniente
Hombres	527	2389	5494	5309	10685	6921

Mujeres	1	43	176	353	761	1061
%	0,19%	1,77%	3,10%	6,23%	6,65	13,29%

Las mujeres han hecho importantes avances en las Fuerzas Armadas durante años y continúan haciéndolo, sirven a su país con orgullo en puestos militares y conciliándolo con las licencias de maternidad y de familia. Además, se está preparando una legislación especial y protectora a nivel nacional para las mujeres francesas en cuestión de bajas durante la gestación y posteriormente durante la maternidad, así como garantizar la igualdad posterior en los puestos de trabajo y en su promoción profesional.

ITALIA

En el año 1999, la Ley número 380 ofreció a las mujeres la posibilidad de ingresar en las Fuerzas Armadas. Desde entonces el personal femenino ha ingresado sin restricciones en las diversas funciones y categorías, acorde todo ello con el principio de igualdad de oportunidades. El reclutamiento ha sido estudiado en orden a ganar en experiencia y en adecuación de las estructuras. Para ello, todos los años, el Ministerio de Defensa, en coordinación con el Ministerio de Igualdad de Oportunidades, establece el porcentaje y las clasificaciones par cada ejército a las cuales las mujeres pueden acceder. Todavía existen restricciones para algunos puestos de trabajo. No obstante, el Gobierno de Italia está preparando medidas para acabar con las diferencias.

Por ello, ha aprobado tres medidas: Decreto 24/2000, de 31 de enero, sobre medidas para reclutamiento, estatuto y carrera militar. El Decreto contempla tanto la participación de los ciudadanos italianos de ambos sexos en oposiciones para las academias militares, institutos y escuelas militares básicas, como también aspectos de la maternidad que son enteramente aplicables al personal militar femenino.

La segunda medida es el Decreto Ministerial 114/2000, de 4 de abril, en el que se incluyen dentro del cuadro de enfermedades ya existentes, algunas específicas de las mujeres.

En tercer lugar, el Decreto Ministerial del Comité de Defensa, por el cuál se crea un Comité para Asesorar al jefe de Estado Mayor de Defensa a cerca de la integración y la igualdad de las mujeres y los hombres dentro de las Fuerzas Armadas. El Comité está compuesto en su mayor parte por personal femenino con conocimientos de política y otros campos sociológicos. Los mismos miembros han tomado parte en la elaboración de un documento llamado "Ética Militar", publicado a finales del año 2002, y que aborda la conducta social en las Fuerzas Armadas, con un enfoque particular sobre el acoso sexual y el *mobbing*.

La teoría busca que no existan restricciones en los empleos militares ni en las funciones, ya que la idea es que hombres y mujeres trabajen en relación con sus conocimientos y su profesionalidad en los puestos que les correspondan y en base a unas normas comunes.

Respecto al entrenamiento, la formación y la cualificación profesional son fundamentales para el futuro profesional del personal militar y en ese aspecto no hay diferencias en el entrenamiento básico para hombres y mujeres. Durante dicho periodo del entrenamiento la única diferencia adicional es la relativa a los entrenamientos físicos, ya que las mujeres tardan más tiempo en alcanzar los mínimos establecidos.

Desde el año 2001, a excepción de los cadetes, todo el personal de las Fuerzas Armadas voluntariamente ha sido desplegado en operaciones internacionales. La experiencia de las mujeres en operaciones internacionales es favorable, están plenamente integradas con sus compañeros, y han vivido y trabajado en las unidades en las mismas condiciones que los hombres, sin diferencias. Su apoyo ha resultado muy importante para la relación con las mujeres y los niños de las ciudades donde se han desplegado las Fuerzas Armadas italianas.

En definitiva, la admisión de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha supuesto un importante hito social y cultural que contribuye a aumentar el número de mujeres en puesto relevantes. De hecho, la entrada de las mujeres en un mundo históricamente reservado para hombres no ha sido fácil. Sí ha sido importante el dato de las primeras que han dado un testimonio bueno y la opinión sobre ellas ha sido

favorable, lo cuál es considerado como muy positivo para el Gobierno, y para las Fuerzas Armadas, como un trabajo bien hecho.

Por supuesto, el camino hacia la integración total es todavía largo y no exento de obstáculos, pero la luz que han aportado las primeras experiencias deja entrever que la presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas mejora de la calidad de los profesionales de las mismas.

LUXEMBURGO

La Ley del año 1967 finalizó con el servicio militar obligatorio y reorganizó el Ejército de Tierra como una fuerza totalmente voluntaria. En ese momento las misiones del Ejército de Tierra quedaron integradas como una ampliación de las misiones de las Fuerzas Públicas, constando estas de Ejército de Tierra, la Gendarmería y la Policía.

Luxemburgo carece de Armada y del Ejército del Aire. En abril de 1979, las primeras mujeres accedieron a la Policía, un año más tarde a la Gendarmería, y en 1987 por fin se abrió el Ejército de Tierra a las mujeres.

Las primeras mujeres ingresaron como tropa voluntaria. En el año 1999, el Gobierno decidió integrar el Ministerio de Defensa dentro del Ministerio de Asuntos Exteriores y Defensa. La Policía y la Gendarmería quedaron como Departamentos del Ministerio del Interior.

El Ejército de Tierra no tiene regulación específica para cuestiones de género. Recientemente el Gobierno aprobó nuevas leyes aplicables al personal militar: La Ley que concede de seis a doce meses de permiso después de la maternidad, ampliable de ocho a 16 meses por cada hijo adicional. Durante esta baja se recibe un sueldo adicional de aproximadamente 270 euros mensuales. Se aprobaron también la ley de Acoso Sexual, la Ley para Depurar Responsabilidades por Discriminación Sexual, leyes que protegen a ambos sexos por igual. Y por último la Ley para la Protección de la Maternidad y el Cuidado de Menores, para Madres Trabajadoras.

Desde abril de 2004, hombres y mujeres ocupan sin restricciones puestos, incluidos los de combate. El reclutamiento ha descendido en número de voluntarios en el

Ejército desde 1994 y Luxemburgo ha tenido dificultad en conseguir los objetivos de personal, tanto de hombres como de mujeres.

Sin embargo, ha sido Luxemburgo uno de los grandes cumplidores con los nuevos retos de seguridad y ha decidido comprometerse con la seguridad multinacional y la defensa. A pesar de ello el Ejército necesita una reestructuración para las nuevas misiones.

En el año 2000, el Ejército lanzó una campaña de reclutamiento para hacer el servicio militar voluntario más atractivo y motivador para la juventud, al menos para un período mínimo de 18 meses.

Únicamente se aprecian diferencias en las normas de acceso en aspectos físicos, entre hombres y mujeres. En diciembre del año 2000 el Ejército de Luxemburgo se ha abierto a los ciudadanos europeos siendo admitidos como soldados voluntarios. Los acuerdo bilaterales para el acceso han sido firmados con casi todos los Estados miembros, a excepción de Austria y Alemania, por sus propias restricciones constitucionales. Los ciudadanos de los diez nuevos Estados miembros son admitidos desde mayo de 2004.

Los primeros ciudadanos europeos reclutados lo hicieron en octubre de 2003 y fueron 17 portugueses, 7 italianos y 2 franceses. La primera mujer lo hizo en febrero de 2004.

Las mujeres han sido desplegadas en apoyo de Fuerzas de Protección de Naciones Unidas (UNPROFOR), Fuerzas de Interposición (IFOR), Fuerzas de Estabilización (SFOR) y Fuerzas Internacionales de Paz (KFOR) en misiones como soldados voluntarios.

El reclutamiento para las misiones del no-artículo 5 (OTAN), es decir para las *misiones Petesberg*, es realizado con personal voluntario de todas las categorías de personal.

Aunque el porcentaje de mujeres creció del 4,7% en 2002 al 6,04% en 2004, el número de mujeres soldados es todavía bajo, especialmente entre el personal de carrera. Uno de los objetivos del Ejército de Tierra será estimular al personal femenino a acceder al Ejército y motivarlas para que hagan una carrera en el mismo.

HOLANDA

La participación de la mujer en las Fuerzas Armadas holandesas comenzó en el año 1944, y se formó como Cuerpos de Mujeres, uno por cada uno de los Ejércitos: Marva (Armada), Milva (Tierra) y el Luva (Aire), durante la Segunda Guerra Mundial.

Posteriormente en enero del año 1979, la política integral para las mujeres en las Fuerzas Armadas comenzó cuando las mujeres fueron asignadas a las distintas armas y cuerpos de los tres ejércitos, Tierra, Armada y Aire.

La política de integración estuvo inspirada por Naciones Unidas y a través del Comité de Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. No quedaban razones para mantener la separación de los Cuerpos de Mujeres, por eso en el año 1982, los mismos fueron suprimidos.

Desde el año 1988, se han implementado medidas para el Plan de Integración Positiva de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y la Igualdad de Oportunidades. Estas medidas incluían incrementar el reclutamiento de mujeres, criterios de selección, las pruebas físicas, regulación de la jornada partida, licencias de maternidad, cuidado de hijos menores y endurecimiento de las medidas de conductas indeseables.

La organización de las Fuerzas Armadas en Holanda es un servicio absolutamente voluntario. Las mujeres están integradas en las unidades bajo las mismas normas y disciplina que los hombres. La proporción es la expresada en el cuadro 5.

Cuadro 5. *La mujer en las Fuerzas Armadas holandesas, en porcentaje*

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Armada	9,1%	9,2%	9,2%	9,1%	9,1%	9,6%
Tierra	6,5%	6,9%	7,2%	7,9%	7,9%	8,0%
Fuerza Aérea	6,8%	7,5%	8,0%	8,9%	8,9%	8,9%

Con excepción de los Cuerpos de Infantería de Marina y los Servicios de Submarinos, el resto de los puestos son de acceso para las mujeres. Sirven, no obstante, en otros cuerpos de combate y unidades de apoyo.

Las Fuerzas Armadas están intentando cambiar su imagen de “sociedad masculina” a través de campañas de imagen y de reclutamiento. La idea es transmitir que la mujer es bienvenida en las Fuerzas Armadas. Aunque los entrenamientos y la instrucción es la misma para hombres y mujeres existen entrenamientos adicionales para hombres y mujeres que tienen dificultades en estas áreas. Otro paso adelante en este aspecto es la introducción de nuevas pruebas físicas adaptadas en cada unidad a la gente que en ella sirve con el objetivo de no disminuir la operatividad.

En cuanto a los empleos militares alcanzados, se prevé que para el año 2010, el 6% de las mujeres oficiales hayan alcanzado el empleo de comandante y al menos el 3% el empleo de coronel.

El ministro de Asuntos Sociales y de Empleo ha instalado un observatorio para discriminaciones por razón de género y que ha comenzado su andadura en el año 2004.

Situación actual de los países que se adhirieron por el Tratado de Adhesión

en 1973 a la Comunidad Económica Europea

REINO UNIDO

La Legislación reciente del Reino Unido se ha volcado en conseguir mayor flexibilidad en los puestos de trabajo que ocupan las mujeres que tienen hijos menores. Las Fuerzas Armadas consideran que dicho objetivo es indispensable para conseguir estabilidad en sus efectivos. Acorde con ello se está trabajando en conseguir dicha flexibilidad y a la vez los objetivos de capacidad militar que se han comprometido. El estudio va dirigido a cómo poder otorgar más licencias en la época de la maternidad sin poner en riesgo los compromisos internacionales adquiridos.

La política de maternidad para las mujeres en las Fuerzas Armadas del Reino Unido ha sido revisada en el verano de 2004. Incluye una previsión de protección a la mujer después del nacimiento de seis meses.

El cuadro 6 revela el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas del Reino Unido.

Cuadro 6. *La mujer en las Fuerzas Armadas del Reino Unido, en porcentaje*.

	Hombres	%hombres	mujeres	%mujeres	TOTAL
Armada	37236	90.9%	3710	9.1%	40946
Tierra	105041	92.5%	8466	7.5%	113507
Aire	47067	88.4%	6160	11.6%	53227
TOTAL	189344	91.2%	18336	8.8%	207680

Las Fuerzas Armadas está compuestas enteramente de personal voluntario y actualmente las mujeres sirven en puestos muy variados, sin ceñirse únicamente apuestos de carácter administrativo.

El cuadro 7 refleja el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas desde hace seis años.

Cuadro 7. *La mujer en las Fuerzas Armadas del Reino Unido durante los años 1999-2004, en porcentaje*.

	01.04.99	01.04.00	01.04.01	01.04.02	01.04.03	01.02.04
Armada	14%	14%	14%	15%	16%	14%
Tierra	12%	11%	9%	8%	8%	9%
Aire	19%	17%	18%	19%	20%	24%
TOTAL	13%	12%	11%	11%	12%	12%

Las Fuerzas Armadas tienen la obligación moral de proteger a las mujeres militares embarazadas. Después de la notificación oficial del embarazo no pueden ser enviadas al teatro de operaciones, y las que se encuentren en destinos de pilotos deberán abandonar transitoriamente los mismos. Las mujeres no tienen un entrenamiento específico ni un adiestramiento particular, la experiencia demuestra que ellas quieren estar en los puestos por méritos propios.

La representación femenina en las Fuerzas Armadas en el Reino Unido está creciendo y se continúan mejorando los procedimientos de captación y retención. La contribución de las mujeres en numerosos escenarios dentro de las Fuerzas Armadas ha sido vital y se espera que el camino siga en la misma dirección para el desarrollo de futuras operaciones.

DINAMARCA

Todas las iniciativas de las Fuerzas Armadas danesas van en concordancia con las nuevas políticas y la captación de personal, el adiestramiento y la formación para el desarrollo de su carrera están basadas en la igualdad de oportunidades. Todo el personal, sin distinción de razas, orientación sexual, creencias religiosas, nacionalidades, origen social o étnico, tendrán las mismas oportunidades para el empleo, la educación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Esto implicará que, en ciertas ocasiones habrá que dar trato diferente a gente diferente para, en definitiva, dar iguales oportunidades a todos.

En el año 2001 se confeccionó un plan de acción en defensa para las Fuerzas Armadas danesas en el que se describen iniciativas que se espera se lleven a cabo antes de los años 2004-2005. A largo plazo el propósito de este plan es crear una organización capaz de funcionar con personal de diferentes recursos y cualificaciones. Esto implica que la integración de las mujeres supondrá más un paso hacia delante que una limitación, supondrá ventajas para las Fuerzas Armadas, y hará que esta puedan mejorar en la calidad de su trabajo. Este plan describe las bases para la igualdad de oportunidades y de iniciativas.

La presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas danesas representaba en abril de 2004: el 3% en el Ejército de Tierra, 6% en la Armada, 7% en el Ejército del Aire, 15% en los Cuerpos de Sanidad Militar y 10% en otros.

En el año 2001 se impulsó una estrategia a largo plazo mediante la cuál se incluía la idea de reforzar la captación de personal femenino. La estrategia fue desarrollada sobre la base del conocimiento y la experiencia de la Policía danesa, de la sueca y de la Agencia Danesa de Captación y Reclutamiento. La estrategia se enfocaba hacia la comunicación en el proceso de captación, y específicamente hacia las actividades de adiestramiento y cualificación de las mujeres. Se llevaron a cabo

acciones mediante la Agencia de Captación y Reclutamiento, la cuál entre otras actividades, participaba impartiendo conferencias para estudiantes jóvenes sobre estos temas.

En el año 2004 la Agencia Danesa de Captación y Reclutamiento ha emitido un informe que ahonda en los factores más importantes para conseguir la captación y la retención de mujeres jóvenes en las Fuerzas Armadas. El propósito de este informe es dar apoyo a la principal corriente de captación y reclutamiento.

En el año 2000, se implantaron nuevas tablas de pruebas físicas. Implican distintas pruebas según edad y género y según las funciones de cada puesto de trabajo.

La participación en misiones y operaciones internacionales ha sido la principal actividad de las Fuerzas Armadas danesas. Las mujeres han tenido una amplia participación en las mismas que se aprecia en el cuadro 8.

Cuadro 8. *Participación de las Fuerzas Armadas danesas en misiones de operaciones internacionales, en porcentaje*.

	Mujeres	Hombres
SFOR	1-25%	4-75%
KFOR	22-6%	348-94%
IRAK	19-4%	494-96%
ISAF	4-6%	65-94%
TOTAL	46-5%	949-95%

El Ministerio para la Igualdad de Oportunidades tiene un papel importante, aunque externo, respecto al esfuerzo integrador en las Fuerzas Armadas. Actualmente se ha iniciado en Dinamarca una cruzada interministerial para que cada Departamento contribuya al proyecto.

Como curiosidad, decir que las mujeres militares danesas a menudo, manifiestan quejas a cerca de la uniformidad, en el sentido de que ésta ha sido diseñada para hombres, en ese aspecto, se pretende hacer un diseño específico para mujeres.

Durante la primavera del año 2004, los políticos daneses han estado negociando nuevos acuerdos para Defensa, incluyendo la idea de una gran reforma de las Fuerzas Armadas. Entre otras cosas, el gobierno trata de impulsar la presencia de sus Fuerzas Armadas en los escenarios internacionales de operaciones de mantenimiento de la paz, y pretenden que estos envíos puedan hacerse de una manera más ágil y flexible.

La cuestión de los envíos de contingentes a misiones internacionales conlleva continuos desplazamientos del personal que hace inviable una conciliación de la vida familiar y de la vida profesional. A muchas mujeres esta perspectiva no les resulta atractiva y por ello se adelanta en este estudio que esto va a traer consecuencias negativas para la captación y la retención de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Situación actual de Grecia que se adhirió

a la Comunidad Económica Europea por el Tratado de Adhesión en 1981

GRECIA

La innovación y la implicación que las mujeres han tenido a través de los tiempos en Grecia, bien en conflicto, luchando junto a los hombres, o en tiempos de paz, está siempre recogida y documentada en la antigua y reciente historia de Grecia.

En los años 1912-1913, el apoyo a los militares combatientes en el campo de la sanidad fue siempre atendido por mujeres civiles-miembros de la Unión de Mujeres Helénica, la Cruz Roja Helénica y la Institución Patriótica de Welfare (1914), durante el periodo de la guerra de los Balcanes.

En el año 1964 se creó el Cuerpo de Enfermería del Ejército de Tierra resultando ser el Cuerpo más destacado de todos los países del entorno durante la Segunda Guerra Mundial.

Esta iniciativa fue completada con el Colegio Oficial de Enfermería del Ejército de Tierra. Ocho años más tarde, en el conflicto de Corea tuvieron una participación muy importante.

Actualmente, las mujeres sirven en Tierra, Armada y Aire. El cuadro 9 refleja el porcentaje de participación.

Cuadro 9. *Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas griegas*.

Tierra	8.16%
Armada	12%
Aire	10,33%

Respecto a los empleos militares alcanzados, el porcentaje de mujeres queda reflejado en el cuadro 10.

Cuadro 10. *Empleos militares en porcentaje.*

General Teniente General Comandante General	0,00%
General de Brigada	0,92%
Coronel	1,18%
Teniente Coronel	2,77%
Comandante	4,39%
Capitán	6,96%
Teniente	9,08%

Las mujeres durante el embarazo en las Fuerzas Armadas en Grecia tienen derecho a una licencia de maternidad de 14 meses pagados y a un periodo un poco más corto para cuando se produce un aborto. Una vez que se reincorporan al servicio activo no pueden moverse hasta pasados tres años del puesto de trabajo al que están adscritas, salvo que medie autorización expresa.

Otra peculiaridad de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Grecia es que a partir del tercer mes de embarazo quedan autorizadas a no vestir el uniforme. Quedan asimismo excluidas de cualquier actividad excepto los destinos de carácter administrativo. Otro apoyo se presta a las mujeres que sean madres solteras, divorciadas o viudas que tengan hijos menores a su cargo, o cuando ambos en el matrimonio son personales militar o cuando el número de hijos a cuidar excede de tres.

Se prestan ayudas financieras a aquellas mujeres que necesitan tratamientos de fertilidad y se buscan soluciones como la creación de guarderías, ayudas para prestaciones sanitarias, etc.

Se ha creado en febrero de 2004 una Oficina llamada de Igualdad de Sexos, a la que tiene acceso directo el Ministerio de Defensa y las autoridades militares. En ella se lleva todo lo relacionado con la implementación del principio de igualdad para ambos sexos incluidas las Fuerzas Armadas Helénicas, y la elaboración de informes relevantes en este aspecto.

Para el acceso a las Fuerzas Armadas, ambos hombres y mujeres, pasan una selección después de unas pruebas de carácter nacional, unos exámenes escritos para unidades de no combatientes, pruebas psicológicas y médicas, físicas y una entrevista oral.

Los requisitos para las mujeres varían en las pruebas físicas, respecto de los hombres, como se indica en el cuadro 11.

Cuadro 11. *Variación de pruebas físicas entre hombres y mujeres.*

Pruebas Físicas	Requisitos
Carrera 100 metros	16” a 17”
Distancia 1000 metros	4.20” a 5 min.
Salto de Altura	1.00 a 0.90 m
Salto de longitud	3.60 a 3m

Lanzamiento de peso (7,275 Kg.)	4,50 a 4
Natación 50m	No se requiere tiempo, únicamente hacerlo

Las campañas de reclutamiento se llevan a cabo a través de: campañas de información, autobuses con circuito preestablecidos para captación, y uso de la televisión como medio de comunicación social más amplio.

Las obligaciones de las mujeres en las Fuerzas Armadas son las mismas que las de sus compañeros varones respecto derechos, obligaciones, promoción y pagas. Hoy en día las mujeres sirven en más tipos de puestos que antes. El mayor empleo alcanzado por las mujeres en las Fuerzas Armadas es el de comandante general, alcanzado en el año 2004.

La participación de las mujeres en operaciones internacionales ha resultado exitosa. Han participado en misiones internacionales en Corea, SFOR y KFOR.

Situación actual de los países que se adhirieron

a la Comunidad Económica Europea por el Tratado de Adhesión en 1986

ESPAÑA

El acceso de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas ha supuesto un importante hito en la igualdad entre hombres y mujeres y ha abierto puertas para más puestos de trabajo. En febrero de 2005, las mujeres militares representaban el 10,9 % del total de las Fuerzas Armadas españolas.

La integración se produjo en el año 1988 a través del Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero, aunque incluía ciertas restricciones para determinados cuerpos y puestos. No obstante, con la Ley 17/1999 de 18 de mayo, se produce la igualdad de pleno derecho para acceder a todas las Escalas, Cuerpos y posibles destinos operativos, tácticos y de combate. En dicha ley se incluyen determinadas compensaciones a las mujeres por las diferencias biológicas, el período de gestación, la baja de maternidad, la lactancia y el cuidado de menores.

La carrera profesional es hoy en día idéntica para hombres y mujeres, no existe una cuota especial ni condiciones para ninguno de los dos géneros. Tiene ambos los mismos derechos, obligaciones, ventajas, y las mismas reglas de disciplina.

Para el proceso de captación y retención se utilizan las mismas condiciones y requisitos, pruebas psicotécnicas, exámenes de acceso, excepto las pruebas físicas, limitadas en algunos aspectos para las mujeres por las diferencias de constitución.

Las mujeres en las Fuerzas Armadas tienen los mismos derechos que en la legislación civil respecto a los permisos de maternidad y el cuidado de los hijos. En el cuadro 12 podemos ver la participación de las mismas y el cuadro 13 expresa en porcentaje el total de las mujeres como: oficiales, suboficiales, tropa y marinería.

Cuadro 12. *Participación de la mujer por empleos en las Fuerzas Armadas españolas.*

	Ofíciales	Suboficiales	Estudiantes	Tropa y marinería profesional	TOTAL
Tierra	143	85	122	7639	7989
Armada	32	12	21	1800	1865
Aire	103	53	57	2128	2341
Cuerpos Comunes	530	8	51	.....	589
Total	808	158	251	11567	12784

Cuadro 13. *Porcentaje de mujeres en el total (oficiales, suboficiales, tropa y marinería).*

Tierra	10.9%
Armada	9.6%
Aire	11.1%
Cuerpos Comunes	15.1%
Total	10.9%

La presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha requerido de la introducción de ciertos cambios en la habitabilidad, lo que ha supuesto una reestructuración en las infraestructuras. Estos ajustes vienen basados en la indispensable separación de ambos géneros en los alojamientos, armarios y lugares de aseo, en orden a garantizar la absoluta privacidad. Hoy podemos decir que esos cambios ya se han efectuado.

Lógicamente hay excepciones en determinados momentos como en las operaciones, maniobras, unidades como los submarinos, donde existe una cohabitación entre hombres y mujeres en determinados periodos, aunque se persigue obtener la máxima comodidad e independencia para ambos.

En cuanto a la conciliación profesional y familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas, se han creado con la colaboración de las comunidades autónomas, guarderías para los hijos de estos, como fue en la Comunidad Autónoma de Galicia en mayo de 2002, en el Arsenal de Ferrol, y asimismo se firmó con la Comunidad Autónoma de Madrid la creación de otra, bajo la dependencia del Ministerio de Defensa.

El Ministerio de Defensa firmó el 5 de diciembre de 2001 con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Acuerdo para Establecer Cooperación y Asistencia a la Integración de las Mujeres en las Fuerzas Armadas, en el se impulsa la colaboración del Instituto de la Mujer con el Ministerio de Defensa para asegurar la integración de las mujeres sin incidentes, eliminando las condiciones o circunstancias que afectan negativamente a la política de no discriminación por razones de género, y favorecer la integración total conciliando vida profesional y vida laboral.

Los pasos que se van dando cada año se van implementando en Acuerdos Específicos, el año 2002 se celebró una Conferencia, que tuvo lugar en octubre de 2003, en ella se analizó la situación actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas y su carrera militar, conciliación con la vida familiar y el impacto que las mujeres militares habían causado con su presencia en una institución que históricamente estaba reservada a los hombres.

El Acuerdo Específico de 29 de abril de 2003, se orientaba a la campaña de captación y reclutamiento para conseguir captar mujeres para las Fuerzas Armadas,

así como continuar estudiando y analizando la situación de estas, su promoción e integración en este campo.

Recientemente se han creado los Consejos Asesores de Personal, órganos colegiados cuya función es estudiar y analizar la sugerencia y proposiciones de los militares profesionales en el concerniente a la regulación de personal.

Estos Consejos constituyen un nuevo canal para los militares, conservando su independencia de criterio y su libertad de expresión. Hay un Consejo Asesor por cada Ejército y otro para el Cuerpo Jurídico Militar, el Cuerpo de Intervención y el Cuerpo de Sanidad Militar. Está compuesto por al menos un miembro de cada sexo por categoría, oficiales, No combatientes y tropa y marinería profesional.

Las novedades respecto a las mujeres militares en España ya han sido recogidas tanto en la “Introducción”, p.00 del trabajo como en la “Legislación española”, P.00 al respecto.

PORTUGAL

Las mujeres sirven en las Fuerzas Armadas de Portugal desde 1992, en todos los Cuerpos, con algunas restricciones en la Armada. Actualmente las Fuerzas Armadas portuguesas están en proceso de revisión con el objetivo de lograr unas Fuerzas Armadas plenamente profesionales. En concordancia con tal propósito, la legislación militar está en proceso de cambio.

En Portugal, los militares encuentran su regulación en un estatuto específico, pero en determinadas materias, como la maternidad y otros aspectos derivados de ésta se regulan por las leyes civiles.

Desde el 6 de abril de 2002, con el XV Gobierno Constitucional, en Portugal existen dos Comisiones de Ciudadanos, una para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, dentro del Ministerio de la Presidencia, y la otra para la Igualdad Laboral y el Empleo dependiente del Ministerio de la Presidencia y del Ministerio de la Seguridad Social y del Trabajo.

Estas dos comisiones tienen la responsabilidad de dinamizar las medidas oportunas y hacer el seguimiento de las mismas, dentro de lo que ha venido en llamarse el II Plan Nacional para la Igualdad.

Dentro de este Plan se contemplan asimismo medidas a adoptar por el Ministerio de Defensa Nacional; campañas de reclutamiento y captación de mujeres, Integración en la promoción y en los estudios de prevención de conflictos, en las negociaciones y búsqueda de soluciones para los conflictos armados y en la reconstrucción de las sociedades en los períodos posteriores a los conflictos.

La organización de las Fuerzas Armadas portuguesas se divide en Ejército de Tierra, Aire y Armada. La representación de mujeres en cada uno de ellos es como se indica en el cuadro 14.

Cuadro 14. *Representación de la mujer en los Ejércitos de Portugal*.

Armada	TOTAL#	%	#hombres	%hombres	#mujeres	%mujeres
Personal de carrera	516	66,1	422	81,8	94	18,2
Personal Complementario	265	33,9	235	88,7	30	11,3
TOTAL	781	100	657	84,1	124	15,9

Ejército de Tierra	TOTAL #	%	#hombres	%hombres	#mujeres	%mujeres
Personal de Carrera	526	73,7	480	91,3	46	8,7
Personal Complementario	188	26,3	174	92,6	14	7,4
TOTAL	714	100	654	91,6	60	8,4

Ejército del Aire	TOTAL#	%	#hombres	%hombres	#mujeres	%mujeres
Personal de Carrera	579	61,5	480	82,9	99	17,1
Personal Complementario	362	38,5	282	77,9	80	22,1
TOTAL	941	100	762	81,0	179	19,0

Para el momento del acceso a las Fuerzas Armadas se solicitan idénticos requisitos tanto para el personal femenino como para el personal masculino. Durante la vida militar, las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, excepto para el acceso a aquellas unidades relacionadas con fuerzas especiales, como submarinos y fuerzas de combate. Las pruebas físicas se controlan anualmente y los parámetros dependen del sexo y la edad.

Para la participación de mujeres en misiones militares internacionales no existen restricciones, desde los años 1999 han participado en el cuadro 15.

Cuadro 15. *Participación de la mujer en las operaciones militares internacionales*.

	Armada	Ejército de Tierra	Ejército del Aire	TOTAL
Kosovo	-	34	2	36
SFOR	-	192	-	192
Este-Timor	16	138	9	163
St. Tome y Príncipe	-	-	3	3
Afganistán	-	1	2	3

Sudeste Turquía	-	-	1	1
TOTAL	16	365	17	398

En conclusión, podemos decir, que aunque lentamente pero se va avanzando en los pasos hacia una total integración de las mujeres en la sociedad de portugal y en particular en las Fuerzas Armadas portuguesas.

El incremento del número de mujeres por empleos y consecuentemente, sus retribuciones y funciones, basadas únicamente en criterios de competencia son lentos pero aseguran un futuro a las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Situación actual de los países que se adhirieron

a la Unión Europea por el Tratado de Adhesión en 2003

HUNGRÍA

El Comité de las Mujeres en las Fuerzas Armadas húngaras se creó en noviembre 2003 por un Decreto de la Secretaría de Estado de Administración y del jefe de Estado Mayor del Ministerio de Defensa húngaro.

El trabajo que lleva a cabo este Comité no es novedoso pues desde 1999 se realizaba por el Comité de Inspección de la Igualdad de Oportunidades, que tenía funciones parecidas. Se responsabilizaba de hacer estudios para la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos incluido el de las Fuerzas Armadas. El propósito del Comité de las Mujeres en las Fuerzas Armadas húngaras es analizar las circunstancias de la mujer profesional y el contrato que adquieren con las fuerzas armadas, beneficios sociales, elaboración de recomendaciones sobre consultas a cerca de la protección de sus derechos, mantenimiento de relaciones con organizaciones nacionales e internacionales que trabajan en el mismo campo y participar en el “Comité de la Mujer en la OTAN”.

Dicho Comité consta de once miembros que son representantes de numerosas organizaciones y unidades del Ministerio de Defensa y sus Fuerzas Armadas. De

sus estudios ha elaborado una relación de los principales problemas que se ha detectado:

- La habitabilidad en las unidades, modificaciones en las infraestructuras, adaptación para mujeres, procedimientos de higiene, etc.
- Compatibilidad con la vida familiar y los hijos después de la baja de maternidad.
- Las relaciones de ambos géneros, promoción, carrera profesional, puestos, etc.

La política de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de género es transpuesta en su totalidad a la Ley del servicio militar asegurando que las Fuerzas Armadas garantizan la igualdad de oportunidades de promoción para todo el personal militar, sin discriminación por razón de experiencia, tiempo de servicio, pagas, puesto o rango. En este contexto legal se mueve actualmente la República de Hungría.

En las Fuerzas Armadas esta política de personal emana del Ministerio de Defensa, y su jefe operativo es el jefe del Estado Mayor de la Defensa. El personal militar es contratado, a finales del año 2004 desapareció el servicio militar obligatorio. Las mujeres que ingresan trabajan junto a los hombres en las mismas condiciones y bajo la misma disciplina.

En las misiones internacionales en las que han tomado parte las mujeres húngaras - SFOR, KFOR, IFOR, Unidad Médica de Apoyo, Fuerzas de Asistencia y Estabilización Internacional, y Fuerzas de Seguridad Internacional- han servido como enfermeras, médicos, observadores y también como personal administrativo.

Se ha procurado establecer una buena relación entre las mujeres militares y el Comité de la Mujer al objeto de avanzar en los estudios y en última instancia a mejorar en este aspecto, nombrando una representante por cada unidad.

LITUANIA

La Constitución lituana fue reformada después de la restauración de la independencia en 1991. Uno de los pilares básicos era establecer el derecho de cada individuo a la protección contra la discriminación por razón de género. Lituania ha firmado convenios internacionales relevantes que garantizan la igualdad de derechos para hombres y mujeres, siendo este es un principio básico en el ordenamiento jurídico lituano.

Esto significa que Lituania ha iniciado su camino hacia la igualdad de géneros entre sus ciudadanos en relativamente poco tiempo. Esta igualdad formal garantizada por firmas y compromisos es sólo el fundamento, la base sobre la cuál debe construirse la verdadera igualdad en las relaciones diarias entre ambos géneros. Esto debería ser aplicado, a través de una ley, en el mercado laboral, en los colegios y en la vida doméstica con la educación desde la infancia.

La desigualdad de géneros existente en la práctica en Lituania muestra a diario discriminaciones directas o indirectas entre hombres y mujeres. La economía general y el estatus social de la mujer es inferior comparativamente al de los hombres. Esto implica desiguales posibilidades en el mercado laboral, a mundo la mujer sólo recibe el 70% del salario de un hombre por el mismo trabajo.

La experiencia de otros países demuestra que la desigualdad de géneros es un problema que repercute no sólo en el mercado laboral, sino en política nacional social, en el desarrollo de la región, etc. Como siempre, la experiencia revela que la mayor parte del pueblo de Lituania tiene quejas que formular por discriminación de género, pero el resultado es que sólo una pequeña parte de la población es capaz de identificar las consecuencias del problema. La percepción de la realidad y las estadísticas revelan que una mujer lituana tiene un sueldo más bajo que un hombre y siguen existiendo infinidad de divisiones estereotipadas en las profesiones de ambos.

En la actualidad las Fuerzas Armadas lituanas están experimentando una importante reorganización, todo ello para asegurar la plena integración como miembros de la OTAN. Tanto los objetivos de personal como las capacidades de defensa han sido revisados en el año 2003.

El servicio militar obligatorio se eliminará en Lituania a partir del año 2007. Las mujeres fueron aceptadas en el mismo desde el año 2002 y a partir de que cumplían los 19 años de edad.

Como licencias de maternidad, y de acuerdo con la legislación civil, las mujeres serán retribuidas con una paga de compensación en el momento en que nace el hijo, pero si ambos en el matrimonio pertenecen alas Fuerzas Armadas sólo uno de ellos goza de este derecho.

Respecto al adiestramiento, tanto hombres como mujeres que intentan acceder a las Fuerzas Armadas pasan idénticas pruebas física, psicotécnicos y culturales.

En conclusión, desde que Lituania consiguiera la independencia, la proporción de mujeres en las fuerzas armadas está en el 17,8%. El porcentaje de mujeres en puestos de no combatientes es dos veces el de mujeres en puestos de combate, pero el número de estas se incrementa cada año.

Las mujeres en las Fuerzas Armadas de Lituania están consiguiendo los objetivos previstos y su participación en misiones internacionales ha sido exitosa, habiendo servido en todos los niveles. La integración de las mujeres en las fuerzas armadas ha sido positiva y se observa una mejora gradual en este área.

POLONIA

La integración de Polonia como miembro de la OTAN y de la Unión Europea ha implicado algunos cambios en la milicia para mujeres polacas que deseen ingresar en las Fuerzas Armadas. En la actualidad se atiende a la normativa de la OTAN y a la europea, entre otras, y las directivas de Europa prohíben la discriminación de por razón de género. Existen trabajos en marcha respecto a la igualdad entre hombres y mujeres respecto a carrera y oportunidades.

La Ley de los Soldados Militares Profesionales de 11 de septiembre de 2003 aprobada por el Parlamento polaco aborda varias medidas para impulsara a las mujeres a ingresar en las Fuerzas Armadas, les otorga la igualdad para acceder a todos los puestos, y las iguala en la edad de retiro a los hombres (60 años).

El creciente número de mujeres que ingresan en las Fuerzas Armadas polacas y la experiencia que se va obteniendo confirman que hay que estudiar nuevas licencias de maternidad y durante el período de gestación, cuidado de los hijos menores, matrimonios entre militares, y el estudio de los padres que deseen cuidar a sus hijos con una licencia para ello.

No es suficiente con otorgar la igualdad de derechos a hombres y mujeres, el verdadero impulso de este tema implica acatar las normas que para ello da la OTAN que incluyen la igualdad de oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y alcanzar los mismos puestos que los hombres.

El número de mujeres en las Fuerzas Armadas el 1 de enero de 2004 es el el expresado en el cuadro 16.

Cuadro 16. *Presencia femenina en las Fuerzas Armadas polacas, el 1 de enero de 2004*.

	Tte.Cor	Cte	Cap	1Tte	2Tte	Total Oficiales	Oficiales complemto	Sub oficiales	Total
Serv. regular	1	17	76	23	21	138	46		184
Contratados			3	56	16	75	69	18	162
TOTAL	1	17	79	79	37	213	115	18	346

El mayor número de soldados mujeres se encuentra en el Ejército de Tierra: 170, en el Ejército del Aire: 45, en la Armada: 33 y en los Servicios Médicos: 36. El número de mujeres en la Sanidad Militar ha decrecido ya que ha habido una transformación de los centros médicos militares en entidades civiles.

En el año 2003, que era el decimoquinto año en que las mujeres ingresaban en las Fuerzas Armadas, la primera mujer en la Historia de las Fuerzas Armadas de Polonia alcanzaba el empleo militar de teniente coronel.

Los hombres y las mujeres en las Fuerzas Armadas realizan los mismos cursos de entrenamiento, reciben la misma instrucción y realizan las mismas pruebas de acceso, salvo una pequeña diferencia en las pruebas físicas. En el año 2003 se han revisado las pruebas físicas, y las marcas se han adaptado a las mujeres en función de su edad.

El Ministerio de Defensa Nacional ha planteado investigaciones a cerca de posibles discriminaciones por razón de género en círculos militares, con apertura de expedientes y aplicaciones de sanciones. Estos temas son estudiados con el afán de hacer seguimiento al mismo. En general se implementan las normas de igualdad de oportunidades en las relaciones humanas, en el mercado laboral y en concreto en las Fuerzas Armadas a las que tanto ha favorecido el ingreso de la mujer.

REPÚBLICA CHECA

La presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas tiene una alta participación entre los soldados profesionales. En el año 2003 representaban el 12,3%, y en el año 2002 el 10,7%.

Una reciente reducción de personal militar no ha afectado negativamente a la representación femenina entre los militares profesionales. El cuadro 17 nos refleja la actualidad (por empleos militares).

Cuadro 17. *Empleos militares en las Fuerzas Armadas de la República Checa en el año 2003, en porcentaje*.

2003	Hombres	mujeres
Sargento Primero	95,32	4,68
Teniente	81,73	18,27
Capitán	93,51	6,49
Comandante	97,85	2,15
Teniente Coronel	99,85	0,15

Coronel	100,00	0,00
General	100,00	0,00

Al final del año 1999, se dictó una nueva norma con relación a los soldados profesionales, que sustancialmente cambia el servicio profesional en las Fuerzas Armadas checas.

La nueva Ley contiene garantías para asegurar igualdad de trato y de condiciones en lo que al servicio concierne. La ley prohíbe cualquier discriminación en razón de sexo, raza, orientación sexual, lenguaje, etnia, convicción religiosa o de origen social. A mayor abundamiento, la ley prohíbe acciones discriminatorias cuyos efectos sean directos o indirectos.

En el Ministerio de Defensa checo se ha creado una comisión de seguimiento de la igualdad que debe presidir en ámbito de las Fuerzas Armadas, habilitando incluso una línea telefónica a la cuál acceder para reclamaciones sobre discriminación.

En cuanto a las condiciones laborales, el Ministerio de Defensa ha intentado crear mejores condiciones para los trabajadores de este sector. Ha habido mejoras en orden a dar una imagen más optimista de las Fuerzas Armadas checas y de sus soldados. En los años 2002 y 2003 se han llevado a cabo cambios para mejorar las condiciones de cara a una mejor integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En el año 2004 un nuevo proyecto común “Métodos para Mejorar Condiciones del Servicio de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y en los Cuerpos de Seguridad”.

La transición hacia la profesionalización de las Fuerzas Armadas requiere un cambio radical en el sistema de obtención de recursos humanos. El principal objetivo debe ser la selección de personal, el adiestramiento, la educación, el sistema de carrera militar y la protección después del retiro. Una de las prioridades es atraer a los más jóvenes de la sociedad a integrarse en las Fuerzas Armadas. Se están haciendo esfuerzos encaminados a conseguir unas Fuerzas Armadas modernas, movibles y potentes, capaces de dar seguridad y defensa a la República Checa y a sus intereses, así como a cumplir las misiones encomendadas en la Constitución y otras que se realicen en el seno de la Unión Europea.

Se prestará especial atención a la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas y a su motivación. El lema que se tiene previsto para esta actuación es “ni privilegios, ni discriminación”. Se suprimirán las barreras artificiales y los prejuicios, y se apoyará a las mujeres no sólo en su porcentaje de participación, sino también en los puestos que ocupan y en sus funciones.

ESLOVAQUIA

El año 1993 fue un año prestigioso para las Fuerzas Armadas de Eslovaquia. Fue el año en que se crearon y desde entonces han cambiado mucho. Se han reestructurado con un plan de futuro para el año 2010.

En el año 2003 se aprobó la Ley de los Soldados Profesionales y el Estatuto del Personal Militar, con la idea de favorecer el acceso a la OTAN. El reclutamiento centró sus actividades en el año 2003.

Las mujeres fueron ingresando en cuatro momentos (enero, abril, julio y octubre) y permanecían durante nueve meses realizando el periodo de instrucción.

En el año 2004 cambió de nueve meses a seis meses. El día 2 de abril del año 2004 la República Eslovaca ingresó como miembro de la OTAN. Para el año 2006 se pretende un cambio a la profesionalización total. En abril de 2004, la participación de las mujeres es la reflejada en el cuadro 18.

Cuadro 18. *Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas eslovacas, año 2004*.

	Fuerzas de Tierra	Fuerzas de Apoyo	Fuerza del Aire	Ministerio Defensa
Soldados Mujeres	191	178	289	131
Soldados (hombres y mujeres)	4740	2397	3463	2431

La proporción planeada para el año 2010 es de 8%-10% de mujeres militares. Tanto los hombres como las mujeres trabajan en las mismas condiciones, y ambos tienen la misma preparación, el acceso a los mismos empleos y salarios. En las misiones internacionales y de mantenimiento de la paz han contribuido en Kosovo (seis meses) dos mujeres y en Chipre (un año) siete mujeres. En la actualidad las mujeres, por empleos son las expresadas en el cuadro 19.

Cuadro 19. *Empleos militares de la mujer en las Fuerzas Armadas eslovacas.*

	Segundo Teniente	Primer Teniente	Capitán	Comandante	Teniente Coronel	Coronel
Tierra	15	18	12	1	-	-
Aire	25	18	21	4	-	-
Fuerzas de apoyo	16	12	20	1	-	-
Estado mayor	4	10	17	6	2	-
Fuerzas Armadas Slovak Republic	60	58	70	12	2	-

La primera mujer piloto de helicópteros comenzó su andadura en el año 2003, la primera mujer teniente coronel fue adscrita para la responsabilidad como jefe de una brigada.

En conclusión, el Estado Mayor eslovaco prepara un programa, con el cuál readaptar la vida de una soldado mujer profesional con su vida familiar. Este programa contribuirá a mejorar el acceso de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Con independencia de esto, está haciendo avances en la protección de la mujer durante el periodo de gestación y posteriormente para el cuidado de los hijos menores.

ESLOVENIA

Las Fuerzas Armadas eslovenas no están estructuradas en Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire. Son un pequeño cuerpo de fuerza formado por 14.000 miembros, de los cuáles al menos 8.000 serán personal de actividad regular.

Las mujeres al servicio de las Fuerzas Armadas están integradas en las unidades que dependen del comandante jefe del Estado Mayor. Trabajan y se forman conjuntamente con los hombres, y se les aplica en igualdad la disciplina, la cadena de mando y el nivel de servicio. En el pasado no era obligatorio el servicio militar para las mujeres. Se ha establecido un nuevo sistema de adiestramiento a través de la profesionalización y todas las candidatas tendrán que superar las mismas pruebas y estar en posesión de los mismos requisitos.

El cuadro 20 muestra comparativamente el número de hombres y mujeres.

Cuadro 20. *Número de mujeres y hombres en la Fuerza Armada eslovaca*.

	mujer	hombre	%
2001	4315	729	16.9
2002	4734	828	17.5
2003	5339	1037	19.4
2004	5573	1069	19.2

En la actualidad las mujeres en las Fuerzas Armadas de Eslovenia ocupan en las unidades puestos de trabajo llamados de baja operatividad: asuntos de personal, motivación, asuntos legales, económicos con excepción de un puesto que es ocupado por una mujer jefe del Estado Mayor de la I Brigada. La proporción más baja de mujeres aparece en las unidades que ellos llaman especializadas; unidades de vuelo, unidades de mísiles de defensa aérea, control de tráfico aéreo, unidades de ingenieros, logísticas, etcétera que se encuentran reservadas para personal militar formado en las Academias Militares.

La participación en misiones humanitarias y de apoyo a la paz se viene produciendo desde 1997, cuando el primer contingente esloveno fue enviado a Albania a la *Operación Alba*. Fueron 60 mujeres, que representaban el 5,3% del total del contingente.

En definitiva, el Ministerio de Defensa esloveno tiene intención de redactar un documento que recoja la igualdad de oportunidades para las mujeres y la no discriminación por razón de género, y las reclamaciones que se formulen en este campo se reciban en una oficina que tramite y estudie cada caso particular.

Otros países

NORUEGA

Las mujeres en las Fuerzas Armadas en Noruega tienen un largo historial en servicio. Accedían a puestos militares ya en 1938. Durante la Segunda Guerra Mundial ellas sirvieron en todas las Armas y en todo tipo de Servicios, como oficiales y como tropa. Una decisión política del año 1947 redujo a las mujeres sólo a puestos civiles y posteriormente en el año 1959 las mujeres sirvieron como reservistas.

Entre los años 1977 y 1984 se les asignaron puestos civiles y nunca de combate, siguiendo resoluciones del Parlamento noruego. En el año 1985 se decidió la igualdad de oportunidades y así se permitió el ingreso en las Fuerzas Armadas y consecuentemente también en puestos de combate. Actualmente tienen las mismas obligaciones y derechos en todos los aspectos y también respecto a la movilización.

El Ministerio de Defensa, en cooperación con el jefe del Estado Mayor de la Defensa, trabajan en un plan estratégico para lograr la igualdad de oportunidades entre ambos géneros en las Fuerzas Armadas noruegas. Cuatro son los objetivos de este plan: competencia profesional, reclutamiento, política de conciliación con la vida familiar y carrera militar con igualdad de oportunidades. Este plan fue publicado en 1998.

En Noruega no existe el servicio militar obligatorio para las mujeres. Ellas sirven bajo las mismas condiciones que los hombres en unidades de componente mixto y bajo la misma disciplina. Todos los puestos pueden ser ocupados por ambos y no existen

limitaciones de combate. No obstante en su mayor parte, las mujeres ocupan puestos de carácter administrativo.

Han participado en operaciones internacionales y en misiones de paz, en Irak, Afganistán, Kosovo, Serbia, y Bosnia. Desde mediados de los años noventa las mujeres noruegas han participado como observadoras de Naciones Unidas. Su participación ha sido muy positiva por varias razones; contenido cultural, ya que en determinados países un hombre no tiene acceso para hablar con una mujer y por otro lado es más difícil que una mujer acepte este tipo de misiones por lo que supone dejar el hogar familiar por un período de tres meses o superior.

Aunque se persigue una igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos no suele resultar factible en la realidad, es evidente que en las Fuerzas Especiales, como dato, no existen mujeres.

El Ministerio se ha planteado alcanzar una cuota de la menos el 7% para el año 2007. Existe una política de retención dedicada a las mujeres, pues el abandono es mayor en este sector y se le quiere dedicar mayor atención y enfatizar los esfuerzos hacia estudios que permitan una mayor compatibilidad de las mujeres profesionalmente con su vida familiar.

TURQUÍA

La política de personal en relación con las mujeres en las Fuerzas Armadas de Turquía es continuamente revisada y adaptada a la regulación legal de la misma en la sociedad civil. Se han llevado a efecto las siguientes medidas:

- En el año 1998 se adaptó la baja de maternidad, y de acuerdo con las normas civiles nueve semanas son autorizadas como tiempo de permiso retribuido, tres semanas antes del nacimiento y seis obligatoriamente después del mismo.

- En la Armada es obligatorio desembarcar a una mujer militar que se encuentre acreditado documentalmente que se encuentra en período de gestación, y es destinada a tareas que se realicen en Tierra.

- En las Fuerzas Aéreas, también son relevadas de obligaciones de vuelo a partir de la semana 24 de gestación. Después del parto se reincorporan cuando médicamente quedan autorizadas.

- Se persigue la reagrupación familiar en el caso de que el matrimonio sea compuesto por dos militares.

- El servicio de mujeres cuyos esposos sirven en diferentes unidades se encuentra sometidos a cambios que protejan la integridad familiar.

La distribución de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Turquía se refleja en el cuadro 21.

Cuadro 21. *Distribución de la mujer en las Fuerzas Armadas turcas.*

	Tierra	Armada	Aire	Gendarmería	GuardaCostas	TOTAL
Unidades de Combate	33	62	85	32	2	212
Fuerzas de Apoyo	564	155	169	40	2	930
TOTAL	597	217	254	72	4	1144

No existe el servicio militar obligatorio para las mujeres en las Fuerzas Armadas turcas. La participación de las mujeres militares turcas en operaciones internacionales y de mantenimiento de la paz ha sido relevante, en IFOR, KFOR y SFOR, como enfermeras y en unidades de medicina.

Las Fuerzas Armadas turcas realizan estudios tendentes a la mejora de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas acorde con sus necesidades y sin diferencias por razón de género, y en aras a conseguir un mayor número de mujeres militares entre sus filas.

RUMANIA

En las Fuerzas Armadas rumanas las primeras mujeres comenzaron a aparecer en el año 1973, cuando fue introducido el servicio militar obligatorio para todos los ciudadanos, sin diferencias de género.

El personal femenino militar se surtía de jóvenes estudiantes sin un nivel elevado de estudios, las cuáles en ese momento tenían la obligación de hacer el servicio militar. El adiestramiento militar se proporcionaba en Infantería, Comunicaciones, Defensa Civil, Topografía e Ingeniería en la construcción.

El número de militares con especialidades aumentó entre las mujeres después del año 1980 cuando las mujeres oficiales comenzaron a entrar como pilotos de helicópteros, médicos, farmacéuticos y para funciones de logística. Desde el año 1990 el adiestramiento militar para mujeres estudiantes ha sido abandonado porque la Constitución de Rumania –reformada después del régimen comunista- estipulaba que el servicio militar obligatorio era sólo para hombres civiles.

Durante los años noventa, algunas mujeres dejaron las Fuerzas Armadas antes de alcanzar el retiro legal porque eran asignadas únicamente a destinos administrativos y como secretarias, con responsabilidades limitadas.

A comienzos del año 2001, el Ministro de Defensa Nacional rumano impulsó un programa de captación y promoción de mujeres para realizar la carrera dentro de las Fuerzas Armadas. La Revisión de la Constitución y el Estatuto del Personal Militar Profesional representan las normas legales en las que las mujeres rumanas desarrollan sus funciones dentro de las Fuerzas Armadas. La Ley Fundamental garantiza la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres por encima de puestos públicos, civiles o militares, bajo o alto nivel, jóvenes o de edad más avanzada.

Las mujeres representan el 3,99% del total de las Fuerzas Armadas rumanas. Se trata todavía de un porcentaje de presencia bajo, representa en Fuerzas de Tierra el 2,47%, el 2,47 % en Fuerza Aérea, el 1,71% en Fuerza Naval, y en otros puestos del Ministerio de Defensa el 7,89%.

Las estadísticas reflejan que el 38% son oficiales y el 62% son no combatientes, siendo mandos el 32,5%. Los campos principales donde se encuentran a las mujeres son la logística, oficinas de asuntos económicos, ciencia y tecnología, derecho militar. Además a veces resultan muy productivas en puestos del Ministerio de Defensa en proyectos de recursos humanos, administración, relaciones públicas y educación militar.

En el año 2002, la Ley número 202, sobre igualdad de oportunidades fue un impulso más para que el Ministerio de Defensa de Rumania mejorará su intento de captación y selección de mujeres para la carrera militar. Estadísticamente un tercio de los candidatos a las instituciones docentes militares son mujeres que tratan de acceder a un terreno históricamente reservado para los hombres y que comienza a abrirse a las mujeres.

Actualmente las mujeres ingresan en todas las escalas y empleos, tanto en destinos de tierra como embarcadas y con iguales métodos de promoción que los hombres.

En los centros militares, las mujeres candidatas representan un tercio mientras que en las academias superiores militares representan el 50% de las plazas. Las mujeres militares rumanas han participado en misiones en KFOR, SFOR ISAF, *Libertad Duradera*, y en la antigua Yugoslavia.

Actualmente en el Ministerio de Defensa rumano hay una gran preocupación por dotar de mayor compatibilidad a la carrera militar con la vida personal de sus componentes.

Existe un periodo de dos años para la dedicación de un hijo, el cuál no se computa para el ascenso al siguiente empleo militar.

Como conclusión decir, que nunca ha existido mayor interés que ahora en el Ministerio de Defensa de Rumania por captar mujeres para la carrera militar y de ofrecerlas puestos de mayor responsabilidad y remuneración que la que han tenido en los últimos cuatros años.

Se convertirán, poco a poco, en participantes más competitivos dentro de las Fuerzas Armadas y convertirán a la institución en una unidad de mayor élite, más atractiva profesionalmente y mejor organizada.

BULGARIA

En la Historia moderna encontramos algunos ejemplos de mujeres en conflictos bélicos como fue el caso de las guerra ruso-turcas de 1877-1878, así como la serbo-búlgara de 1885. No obstante, la organización de la participación de las mujeres en apoyo al ejército comenzó en el siglo XX.

En el año 1912, cuando se declaró la primera guerra de los Balcanes, la Cruz Roja Búlgara organizó cursos sanitarios en las principales ciudades. Muchas mujeres fueron voluntarias, se dieron en llamar “samaritanas”, y asistían a heridos en las fronteras hasta que estos tenía acceso a asistencia hospitalaria. Una de ellas fue la primera mujer en tomar parte en un conflicto bélico el 30 de octubre de 1912. Simultáneamente muchas mujeres búlgaras participaron en unidades de Infantería peleando junto a sus hermanos y maridos.

Treinta años después, en 1944, cuando Bulgaria se unió a la coalición anti-nazi, 4.200 mujeres participaron voluntariamente en unidades militares Búlgaras, 800 de ellas entraron directamente en combate. Otras sirvieron como médicos, enfermeras, e incluso como actrices en teatros que se instalaron en las fronteras.

Parte de los cambios constitucionales que se llevaron a cabo en el país después de la Segunda Guerra Mundial se basaron en eliminar las barreras para la discriminación sexual en perjuicio de las mujeres, entonces se concedió el ingreso oficial de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Las que ingresaron en primer lugar lo hicieron en puestos de asesor jurídico, dentistas, y otras actividades con especialidades civiles que sirven a las Fuerzas Armadas, pero no en puestos de combatientes.

En el año 1988, por primera vez, las mujeres fueron aceptadas en las Escuelas Militares Superiores. Fueron promovidas a oficiales (13) en 1992.

La legislación básica en Bulgaria regula el Estatuto de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y comprende tres normas:

- Ley de Defensa y Fuerzas Armadas de la República de Bulgaria 1995.

- Reglas de Procedimiento del Servicio Militar Profesional 2001.
- Regulación de la función de las Fuerzas Armadas de la República de Bulgaria 2001.

El derecho de la mujer a pertenecer a las Fuerzas Armadas como militares profesionales se encuentra garantizado por la Constitución de la República de Bulgaria, la cuál establece en su artículo 6 que no se permitirá discriminación de ningún tipo, y en su artículo 48 el derecho de los ciudadanos búlgaros a elegir libremente cualquier profesión y lugar de trabajo.

El artículo 88 de la mencionada Ley de la Defensa establece que las mujeres serán nombradas dentro de la carrera militar para puestos determinados por el ministro de Defensa y propuestos por el jefe de Estado Mayor. Existe una relación de puestos considerados no idóneos para mujeres porque puedan impactar en su salud o en sus funciones maternales están recogidos en una Orden del año 2001.

En relación con las normas específicas para mujeres en cuestión de maternidad, la normativa búlgara contempla:

- Protección especial contra el despido.
- Embarazo, parto, adopción y licencia de maternidad.
- Condiciones adecuadas para la gestación y la lactancia acordes con recomendaciones físicas.
- Mujeres embarazadas y madres de niños menores de 6 años no podrán ser comisionadas, no podrán prestar servicios entre las 22 y las 6 horas y no podrán hacer horas extras sin su consentimiento por escrito.

La presencia actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas en Bulgaria es la siguiente: 98 tenientes, 20 capitanes, 11 comandantes, y 1 teniente coronel, cuadro 20.

Cuadro 20. *Empleos de la mujer en las Fuerzas Armadas bulgaras.*

Mujeres en las Fuerzas Armadas	Oficiales	Sargentos	Soldados	TOTAL
Ejército de Tierra	39	228	748	1015
Ejército del Aire	50	254	434	738
Armada	16	54	38	108
Cuartel General	23	163	70	256
TOTAL	128	699	1290	2117

En la participación internacional en misiones fuera de Bulgaria, diez mujeres han servido en un batallón mecanizado en Irak, tres en una sección en Afganistán y ocho en una compañía de guarnición en Bosnia-Herzegovina.

Sus funciones han sido administrativas, técnicas y logísticas. Un estudio realizado sobre el servicio prestado por las mujeres en las Fuerzas Armadas ha generado un impacto positivo: se destaca que son extremadamente disciplinadas, altamente motivadas, precisas y puntuales en el cumplimiento de sus deberes.

Consideraciones finales

Estadísticamente se aprecia que el porcentaje de mujeres que prestan servicio, como oficiales o como tropa y marinería en las Fuerzas Armadas de los Estados europeos alcanzan en la actualidad el 10%, como porcentaje máximo, ya que en el estudio precedente hemos visto países que todavía prevén el 7% como objetivo para años venideros. Es revelador el dato de la participación mayoritaria de las mujeres en puestos no combatientes (Sanidad Militar, asesor legal, asesor económico, funciones administrativas), pero también a medida que los puestos de combatiente

se han ido abriendo a las mujeres militares también ha ido creciendo el número de ellos ocupados por mujeres.

En la mayoría de los Estados se lleva a cabo un seguimiento del cumplimiento de una política a nivel nacional de Igualdad de Oportunidades así como del “principio de no discriminación por razón de género”, a nivel nacional y en particular dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas, con comités creados al efecto y representantes en las unidades que trasladan sus quejas, reclamaciones y sugerencias.

La participación de las mujeres en las operaciones internacionales y en las misiones humanitarias en el extranjero ha sido relevante y ha aportado mejoras a las mismas, permitiendo mayores intercambios culturales (recordemos operaciones realizadas en países islámicos) con otras mujeres y con la población infantil de las poblaciones que se han visto afectadas por conflictos armados, catástrofes naturales, u otro tipo de contingencias.

Se van implantando en las Fuerzas Armadas, acorde con la Legislación Civil de cada Estado, mejoras necesarias para la conciliación de la vida profesional y familiar. Existen licencias que se conceden en torno al periodo de gestación, a la baja de maternidad retribuida después del alumbramiento o de la adopción, a permisos posteriores para cuidados de hijos con la opción de la reducción de jornada, en parte todo ello para hacer un mercado laboral atractivo y dar facilidades a las mujeres que inician su carrera militar.

Resulta complicado, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, conciliar vida familiar y vida profesional cuando esta implica guardias nocturnas, embarques prolongados, realización de maniobras, participación en misiones internacionales por períodos de tres o seis meses. Es este un reto para los Parlamentos de los Estados, que excede el ámbito de las Fuerzas Armadas, en orden a encontrar soluciones que permitan el reclutamiento de mujeres y cumplir así con sus objetivos de efectivos.

El Comité de la Mujer en la OTAN, revisa periódicamente con las representantes de cada Estado la situación de la mujer militar, oficial o en funciones de tropa y marinería, con la aportación de informes, experiencia y bagaje que permite ir haciendo reestructuraciones y mejoras en este área. En el Informe que emitió el Comité en diciembre 2004 hacía una recomendación general: impulsar a las mujeres

desde sus unidades a la realización de cursos de formación y de perfeccionamiento, y apoyarlas abiertamente, ya que es habitual la falta de confianza en si mismas en una institución tradicionalmente masculina. Podría resultar interesante la creación de un Comité similar entre los Estados europeos.

En España, se ha previsto por el Ministerio de Defensa la creación de un Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, que analice los procesos de selección, permanencia e integración de la mujer en las Fuerzas Armadas y en segundo lugar la creación de un comité que coordine las medidas de puesta en práctica que favorezcan estos fines. Tanto el observatorio como el comité deberían contar con presencia femenina de oficiales, suboficiales y personal de tropa y marinería que lo conviertan en órganos suficientemente representativos y consecuentemente eficaces.

BIBLIOGRAFÍA

Libro Blanco de la Defensa 2000, Ministerio de Defensa 2000.

Realizaciones 2000-2004, Ministerio de Defensa 2004.

“The Committee on women in the Nato Forces” Bruselas mayo 2004.

CAPÍTULO CUARTO

REFLEXIONES SOBRE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS EJÉRCITOS DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA

REFLEXIONES SOBRE LA PRESENCIA

DE LA MUJER EN LOS EJÉRCITOS

DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA

Por Juan-Cruz Alli Turrillas

Idea general. Algunas ideas sobre la problemática

conjunción entre mujer y Fuerzas Armadas

El rol social femenino o reflexiones sobre algunas ideas "políticamente incorrectas" (dignidad de la mujer y el papel protector del varón sobre mujeres, ancianos y niños)

En una cuestión de tanta importancia y sensibilidad el comienzo siempre es complicado. Pero no es posible soslayarlo.

La dignidad intrínseca de toda persona humana, hombre o mujer, por el hecho de serlo, tiene, por así decirlo, un añadido o plus en el caso de la fémina. Un plus que viene determinado, esencialmente, por su maternidad. De ahí que, tradicionalmente –y como continúa ocurriendo en muchos lugares del planeta– el hombre adopte una posición de protección de la mujer. No es aceptable entender esa protección como consecuencia ni de una posición de superioridad ni como de suplencia de la fortaleza física que sería impropia de la mujer (mal llamado "sexo débil"). Estas justificaciones simplemente no son aceptadas en nuestra sociedad, aunque continúen latentes en ciertas realidades sociales y en otras culturas, más que nos pese.

Es una protección debida –debida u obligada, incluso, en sentido moral, social y jurídico ([13])– a su maternidad actual o en potencia. La esencialidad de la mujer se halla, precisamente, en esa maternidad. Todo lo demás, sea más o menos enriquecedor para la mujer o le otorgue una mayor o menor satisfacción personal o favorezca su autoestima personal o colectiva, es siempre circunstancial, accidental. Ese es, también, el deber que tiene el varón con la mujer: proteger, cuidar, atender y otorgar las ventajas necesarias para que esa situación no conlleve una merma en los derechos ciudadanos, sociales y políticos de la mujer, como, lamentablemente, ha ocurrido y continúa sucediendo en muchos lugares. Por todo esto ignorar esta realidad de la maternidad, este elemento esencial, impide cualquier comprensión del papel femenino, en palabras de Christine Everingham ([14]).

No son las mujeres las únicas que merecen esa protección especial. También se otorga un plus de protección a los niños, los enfermos y los ancianos. Estos últimos por quedar más inermes ante el peligro y por respeto a la senectud y necesidad de paz para sus días finales, así como por el conjunto de valores e ideales que mantiene y conserva. Los enfermos por no ser una amenaza, principalmente. Los niños por ser el futuro, por su inocencia y la lógica repugnancia que causa verlos sufrir. Aunque, en el fondo, ninguna de las razones expuestas para los ancianos o los niños es tan *existencial* como la diferencia –nítida, clara e ineludible– entre el ser hombre y ser mujer. No es una cuestión de roles, sino de esencia, que viene determinada por la maternidad. Pues bien esa maternidad, indisociablemente unida a la mujer, es la *causa causarum* de las diferencias psíquicas, físicas y sociales, que vienen a continuación. Precisamente por esa maternidad viene su carácter de protectora y educadora de la infancia (sea de niños o de niñas), precisamente en sus etapas más débiles y, si se quiere, “sagradas”, así como, también, su mayor sensibilidad hacia los ancianos y enfermos, a los que ha aprendido a reconfortar indudablemente mejor a como lo hacen los hombres.

---

[13] De ahí, por ejemplo, los mandatos legales (normalmente en un nivel de reglamentos locales: ordenanzas o bandos) de ceder el sitio a mujeres embarazadas y ancianos. O la conocida regla (auténtica costumbre jurídica en los barcos, por ejemplo) de que “las mujeres y los niños primero”.

[14] C. EVERINGHAM (1997), *Maternidad: autonomía y dependencia*, Narcea, Madrid, pp. 15-17. Que, como continúa diciendo, someten al feminismo independentista a un dilema y un problema irresoluble, como se puede apreciar en el estudio que traigo a esta nota.

Esa especial sensibilidad y carácter protector existe como una suerte de instinto natural –luego concretado en modos culturales, formas y normas–, nacido de esa especial característica de la mujer, que no tiene el hombre: su maternidad. Situación que se ve reforzada, incluso, en los estrictos momentos de la maternidad, en los que la mujer tiene una especial necesidad de cuidados. En todo ello, evidentemente, no podemos olvidar la presión psicológica que la maternidad produce en la madre y, también pero en menor medida, en el padre. La reacción natural, tanto por parte de la madre gestante como del padre protector, es evitar, por todos los medios, cualquier daño al hijo. La literatura –y, lo que es más importante, la misma realidad– está repleta de ejemplos de esta situación expuesta; no obscurecida, nunca, por situaciones de desarraigo y abandono (sobre todo masculino) que en muchos lugares y tiempos se ha producido, que niega el verdadero carácter paterno de quien lo hace y lo degrada como persona. Tampoco ningún modelo societario de cría y educación en común, comunal o comunitaria, ni ha podido demostrar un avance social ni siquiera ha funcionado convincentemente bien para la educación social del individuo o la especie.

Actualmente nos causaría enorme repugnancia ver un ejército compuesto con ancianos combatientes (aunque muchos altos mandos lo han sido). Pero en tiempos recientes Hitler recurrió a ellos, también los romanos habían formado la última línea de sus Legiones con personas –en aquél entonces– que se consideraban ya mayores. Muchos pueblos formaron su postrera línea de defensa –generalmente, la defensa de sus poblados– con los ancianos e incluso los niños. Quizá la necesidad obligaba a ello, precisamente, para proteger a los niños y las mujeres. La edad adulta, en muchos lugares, empieza con ritos guerreros de tipo masculino. También en la actualidad nos duele e indigna ver el fenómeno de los “niños soldado” que combaten en sucias y lejanas guerras africanas y asiáticas y, supongo, Y... ¿hubo niños combatientes? Seguro, casi indudablemente. Los propios *boys-scouts* surgieron, en la guerra anglo-bóer, como exploradores y oteadores de la exigua guarnición británica en Mafeking, defendida por Baden-Powell (1907); en un papel secundario, no combatiente, casi como un juego (más serio de lo normal, eso sí). Shakespeare nos ha legado el grito de dolor de Enrique V y sus oficiales al ver que

un grupo de “caballeros” franceses habían atacado su tren de retaguardia, asesinando vilmente a los niños-escudero que lo formaban de manera habitual ([15]).

En fin, evitar que los niños y ancianos combatan es algo, hoy, comúnmente aceptado. Y también, por la magna razón expuesta, que lo hagan las mujeres. O, mejor aún, no tanto que combatan cuanto que sufran las consecuencias de los combates. Por eso en esta escalada de terror a la que hemos asistido, la guerra terrorista –y el terrorismo– ha utilizado, precisamente, todo ello como arma de miedo masivo: violaciones, muerte de niños, asesinato de mujeres gestantes, persecución de los ancianos. Y todo eso es terrible, porque supone el más alto grado de envilecimiento humano que pueda darse, como nos lo muestran los horribles campos de concentración nazis.

Pero el hombre, sea o no padre (y lo sea de la concreta criatura que protege) tiene en esa tendencia a proteger la maternidad como uno de sus elementos más esenciales de la sociedad. Maternidad, por otra parte, en la que él ha sido parte esencial o punto de origen. El hecho de que en la sociedad occidental este papel protector actual raramente esto exija una extrema “lucha en la puerta” de su hogar no quiere decir que no sea así. Es decir, aunque ahora no lo veamos urgente o preciso, el hecho cierto es que ocurrió entre nosotros y continúa ocurriendo en muchos lugares. Esa protección, aquí y ahora, se plasma, más bien, en su trabajo sostenedor económico de la familia y en su rol paterno, con un carácter menos importante que antaño, como sería el indicado carácter de protector fuerte.

Mujer, ejército y guerra, desde un punto de vista histórico

Parece ser que entra en la categoría de mito fantástico –con la fuerza simbólica que tienen e incluso con su carácter de cierta explicación de realidades de otro modo incomprensibles– toda la historia de las mujeres *amazonas* o en otras realidades de

---

[15] ¿Quién no recuerda a los niños de las Hitlerjügen luchando en Normandía o defendiendo “el Puente” de la célebre película antibélica ¿Y la compañía de cadentes, verdaderos infantes en su edad, lanzada contra el regimiento de caballería que dirige John Wayne en la película de *The horse soldiers* (J. Ford, 1956, aquí llamada “Misión de audaces”)? Ambas situaciones son patéticas y penosas (pese al toque de humor que tiene la segunda, pero no la primera).

la mitología germánica o de cualesquiera otro lugar ([16]). Cualquier comunidad así formada estaría, como es evidente, destinada a su extinción sin el concurso de unos cuantos varones y una seria política o ingeniería genética que, conocedora de las Leyes de Mendel, controlase muy bien el árbol genético (es decir, las fecundaciones reales) que las mujeres hayan tenido con esos varones de "usar y tirar". Y, en todo caso, siempre quedaría por explicar qué ocurriría con los niños varones o, mejor, con los adolescentes y jóvenes, que supondrían más que un serio problema en una sociedad tan feminizada.

No hay constancia histórica de ejércitos de mujeres, ni de unidades militares de mediano y gran tamaño formadas íntegramente por mujeres. Esto no quiere decir, que hayan existido sonoros y ejemplificantes casos de mujeres-guerreras o mujeres-soldado. Los hay y muchos, pero no constituyen una historia de la guerra, que la han conformado, principalmente, los hombres y esta les ha conformado a ellos; en un complejo "círculo" de relaciones cruzadas (¿hace la guerra al hombre o el hombre a la guerra?) ([17]). Tampoco estoy hablando de ejemplos de unidades enteramente femeninas en cuerpos auxiliares, que sí han existido.

Pensemos, pues, en algunos y célebres casos aislados: Catalina de Aragón (siglo XIX), Juana de Arco (siglo XIV), la célebre monja-alférez, Cristina de Suecia, por ejemplo. Pero también en grupos de soldados femeninos, como las combatientes en la revolución francesa y de la guerra de independencia americana, las milicianas republicanas, las tiradoras y tanquistas de las divisiones de la guardia soviéticas o las primeras soldados del Hagganah israelí. No hace falta, por ser de todos conocidos, exponer los numerosos ejemplos de servicios de asistencia, apoyo o logística militar: enfermeras, cuerpos auxiliares, intendencia, enlace y comunicaciones, etc. Servicios que se extendieron durante la sangría de la Segunda Guerra Mundial, hasta alcanzar cifras impresionantes ([18]). Estoy seguro de dejarme

---

[16] Así queda claro en el completo y complejo estudio de J. S. GOLDSTEIN (2003), *War and gender: how gender shapes the war system and viceversa,* Cambridge University Press, pp. 59 y ss.

[17] Cfrs J. S. GOLDSTEIN (2003), *War and gender…,* cit., *in toto.*

[18] Alrededor de medio millón de mujeres inglesas en sanidad, comunicaciones, hospitales, control aéreo, etc.; casi un millón de rusas (aviadoras, tanquistas y tiradoras de élite, además de servicios no combatientes) y más de un millón de alemanas (enfermeras, asistentes, comunicaciones, e incluso guardianas de campos de prisioneras).

ejemplos, algunos que ni siquiera se conocen por no haber pasado a la historia. Seguramente habrá cientos de ellos cuando se refiere a la defensa *a outránce* del territorio propio y la protección de los bienes (partisanas, guerrilleras, etc.).

Pero es curioso resaltar que –salvo en los supuestos individuales– es aceptable convenir que históricamente, se permite que las mujeres acudan a las armas o se las llama precisamente en dos situaciones: fases más embrionarias de conflictos (guerras de independencia, revoluciones, guerras civiles) o cuando se necesitan efectivos por el desgaste (caso de la gran guerra patria de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas contra los nazis). Es decir, en ambos supuestos se rastrea el problema de la falta de efectivos. Idea que nos merece la pena conservar para más adelante. También se produce una situación así cuando se decide encargar a las mujeres muchos servicios de apoyo al combate, en orden a descargar hombres de esas labores, dedicándolos a combatir o luchar.

También vemos que todas son situaciones con cierto carácter excepcional, que resaltan, precisamente, por no ser generales. Lo general, lo normal y habitual es que los hombres combatan y las mujeres queden alejadas del combate. Así lo destaca Toynbee, al tratar sobre la relación entre masculinidad y sociedades guerreras y militaristas en la Antigüedad ([19]). No obstante, de lo que nunca han podido separarse las mujeres es de ser, en las formas más viles, un objetivo militar. Es decir de verse afectadas por la guerra, siendo utilizadas como objetivo del terror y objeto del saqueo ([20]).

Por otro lado nos encontramos supuestos muy variopintos, pero que nos dejan traslucir que no es una cuestión de virtudes "guerreras". La valentía, la iniciativa y determinación, la constancia y la fortaleza y resistencia moral y psíquica no es patrimonio masculino; incluso sería capaz de sostener lo contrario ([21]). De hecho, en

---

[19] A. TOYNBEE (1976), *Guerra y civilización*, Alianza, Madrid, *in toto*.

[20] Sobre todo ello puede verse el espeluznante y objetivo retrato que se hace en capítulo dedicado a "La mujer y los conflictos armados" en las conclusiones de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer (Beijing, 1995), pp. 95 y ss., del cuadernillo editado (NACIONES UNIDAS, New York, 2002).

[21] Por ello han sido, en ocasiones, un verdadero acicate para impulsar y animar a los hombres des-movilizados y des-motivados para la guerra. Es decir un catalizador para la resistencia y la lucha.

las situaciones señaladas nos encontramos con mujeres muy fuertes, militarmente hablando. Aunque tampoco es una cuestión de fortaleza física, máxime en la guerra actual, en la cual armas, sistemas de armas y máquinas posibilitan su manejo por quién tenga capacidad, independientemente de su sexo. Quizá en la guerra antigua sí lo fuese, puesto que era más precisa la fortaleza física para el combate con armas blancas y el lanzamiento de objetos con la fuerza muscular ([22]). Aunque tampoco hay que obviar que eran hombres y mujeres mucho más acostumbrados al manejo de útiles de labranza y al ejercicio físico a como lo está el hombre actual. Pero incluso en esas sociedades, donde muchas veces la mujer hacía un papel agrícola y ganadero de primera magnitud, también estaba excluida de la guerra ([23]). Pero, la guerra, dirá Keegan, ha sido, históricamente, una función eminentemente masculina ([24]).

Con todo, es indudable la inexistencia de unidades femeninas en los ejércitos medievales, renacentistas, absolutistas, revolucionarios y nacionales, como pone de relieve la no constancia de todo ello en crónicas y libros, tal y como nos expresan los más famosos historiadores de la guerra ([25]). En fin, si se prefiere así, es muy excepcional la presencia de mujeres en la guerra como combatientes, sin perjuicio de que pudieran empuñar las armas excepcionalmente.

Guerra y maternidad: una contradicción irresoluble

En el fondo de todo este debate, existe una suerte de contradicción irresoluble entre la guerra y la mujer. Si la mujer conserva, da y protege la vida en los estadios más embrionarios y débiles de ésta, es lógico que choque con la situación que, querámoslo o no, es más capaz de destruir la vida, en cualquiera de sus formas y

---

En ocasiones, dirá ELSHTAIN, han sido *"the agressive mother: kill them for me...":* J. B. ELSHTAIN (1987), *Women and war*, University of Chicago press, Chicago, pp. 171 y ss. y 191-192.

22 A. FERRILL (1987), *Los orígenes de la guerra (desde la Edad de piedra hasta Alejandro el Magno),* Ejército. Madrid.

23 J. KEEGAN (1995), *Historia de la guerra*, Planeta, Madrid, pp. 263 y ss.

24 J. KEEGAN (1995), *Historia de la guerra*, cit., p. 106.

25 En este sentido, toda la serie *Guerra y Sociedad* (desde el renacimiento hasta la época actual), editada por prestigiosos profesores británicos HALE, ANDERSON, BEST Y BOND (4 tomos, Ministerio de Defensa, 1990). También M. HOWARD (1983), *La guerra en la historia europea*, Fondo de Cultura económica, México; y J. KEEGAN (1995), *Historia de la guerra*, cit., *in toto*.

momentos. Mujer y guerra, en principio, son realidades que se repelen. Si los ejércitos están hechos y son consecuencia (aunque no causa) de la guerra y, por eso, a ella se deben (todo ello dejando a salvo tanto otras misiones que pudieran cumplir como otras prestaciones sociales), también es aceptable concluir que existe ese cierto problema *existencial* entre mujer y ejército.

Vamos a ir viendo cómo a esta idea se ha llegado no sin examinar la realidad presente, el principio de igualdad y de absoluta idoneidad de la mujer. Es decir, con esto, quiero insistir en este punto: no se juzga ni su presencia ni, mucho menos aún, su idoneidad, sino que, simplemente, se pone de relieve una explicación *metafísica* del porqué no ha habido, histórica y habitualmente, mujeres en los ejércitos. Tampoco quiero, con estas reflexiones, justificar que la única o alguna de las razones –o incluso la razón– para excluir a la mujer de la guerra y, por ende, de los ejércitos haya sido entra contradicción irresoluble. Pero del mismo modo a cómo no me puedo pronunciar de si la guerra ha hecho al (género) varón o éste ha hecho a la guerra, tampoco quiero hacerlo de si las sociedades históricas se sustentaron en el género la exclusión. Pero de lo que no me cabe la menor duda es que la complexión y el rol esencialmente femenino podían hacer a la mujer (no al género femenino) menos idónea para la lucha, tanto por sus exigencias físicas como por su mayor sensibilidad, fruto de su carácter maternal. Por otro lado, esas sociedades primitivas podían –y debían– estar bastante más preocupadas que nosotros por su subsistencia futura, por lo que se protegía a la mujer que cumplía esa función ([26]).

Es evidente que la ausencia de la mujer en los ejércitos no siempre es explicable por esta razón –la cual, muchas veces está, también, en el fondo de otras actitudes más discutibles–, pues se aprecian también otras justificaciones más circunstanciales, quizá aceptadas socialmente en otros momentos históricos: debilidad física, incapacidad mental, etc. Muchas de las cuales estaban perfectamente reguladas en las normas de cada época. Esto explicaría que, por ejemplo, tampoco ejercitasen muchas otras profesiones físicamente exigentes u ocupasen puestos de gobierno y

---

[26] Esto explicaría, también, fenómenos comunes, por ejemplo, en la América pre-colombina como el hecho de que, cuando llegaron los españoles a tantos lugares, las mujeres quisieran procrear con ellos (sobre todo al pensar que podían ser dioses). Hay una llamada de la naturaleza, del instinto natural y del deseo de procrear que tiene manifestaciones pre-conceptuales, aunque luego aceptadas por una cultura y una construcción teórica.

dirección, incluso en unidades militares (situación para la que no parece haber impedimento alguno). Cada momento histórico tenía su molde social y no nos corresponde ahora juzgarlo, sino superarlo en lo que no tuviese de acertado y razonable, como es el caso ([27]).

Pero, en fin, esta realidad lleva a concluir a Elshtain, con la vista puesta en la realidad histórica que las mujeres son:

> "ferocious few/non combatant many", frente a los hombres, que son "militant many/pacifist few" ([28]).

Panorámica actual sobre la presencia

de la mujer en las Fuerzas Armadas

Procreación, maternidad, educación y mujer: realidad

y ficción (una aplicación de la teoría de las instituciones "voraces")

Los sociólogos americanos Moskos y Reed, examinando cuidadosamente la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas voluntarias de Estados Unidos durante los años setenta y ochenta, así como las tensiones que se producen en los padres al acudir a su trabajo militar. Llegan a la conclusión de que tanto la familia como los ejércitos son lo que denominan "instituciones voraces" ([29]). Estas instituciones son aquellas que buscan una prestación individual muy completa, en el aspecto psicológico, temporal y existencial, por cuanto, además, pueden llegar a exigirle su vida. Y ello aunque no lo hagan en todo su horario y disponibilidad, durante tiempo de paz. El carácter "voraz" de la institución militar tiene relación, como es obvio, con lo que Janowitz ilustraba como el carácter vocacional de la

---

[27] R. PERNOUD (1991), *La mujer en tiempo de las cruzadas*, Rialp, Madrid. La autora sostiene que la Edad Media fue un verdadero tiempo de feminidad, donde la mujer tenía un luar en la sociedad que, luego, fue perdiendo. Y eso ocurría porque la sociedad valoraba mejor su verdadero papel femenino.

[28] En su completo y abierto recorrido histórico señala claramente cómo la guerra ha sido una ocupación principalmente masculina, con contadas –y destacadas, eso sí– participaciones femeninas: J. B. ELSHTAIN (1987), *Women and war*, cit., *in toto*.

[29] VV. AA.(dirs. C. C. MOSKOS Y F. R. WOOD) (1991), *Lo militar: ¿más que una profesión?,* Ministerio de Defensa, Madrid. En especial MOSKOS, "La institucionalización del mundo militar" y "La milicia y la familia como instituciones voraces", cit., p. 137 y ss.

profesión militar ([30]). Empleo (*job*) que, a decir también de Moskos y Reed es más que un puro trabajo u ocupación laboral... para ser una auténtica profesión, es decir un estilo de vida (en palabras de Janowitz) ([31]).

Cuando alguien combina un trabajo diríamos normal, habitual, común, con su familia, la conflictividad surge por las circunstancias añadidas a éste (horarios, viajes, etc.). Se puede tratar de conflictos importantes –y con importantes consecuencias, sin duda–, pero no de conflictos existenciales. En cambio, como examinan con resultados a la vista Moskos Y Reed, el conflicto entre "instituciones voraces" es más difícil de arreglar, por ser un conflicto *vital*, que abarca la vida entera del individuo.

Pero el hecho de que esto ocurra no quiere decir que siempre ocurre. En tiempo de paz y en las circunstancias actuales, normalmente no pasa de pequeños conflictos familiares. Pero ¿qué ocurre en la guerra? Merced a Hollywood, todos tenemos grabadas las imágenes de las mujeres esperando que el militar que se acercaba a la urbanización correspondiente no les avisase de la muerte de sus esposos, hijos y padres ([32]). Y esto cuando era un varón (hijo, padre o marido) o, si acaso, una hija. Pero ¿qué ocurre cuando se trata de la madre? Pues, indudablemente, el verdadero conflicto se produce cuando ambas instituciones voraces entran en el máximo punto de conflicto: la madre llamada a armas y muerta o herida en combate. En este caso, la situación resulta más que problemática ([33]).

Esta es la razón última de que, como ocurre en muchos lugares, aunque se le permita estar en el ejército a la mujer no se la admita en unidades que, directamente, puedan verse implicadas en combate. Se trata de una protección, lógica, de la maternidad *stricto sensu.* De la maternidad y de todas sus características y funciones asociadas, que impiden una plena disponibilidad de la mujer o una óptima condición en muchos momentos de su vida. Por eso mismo,

---

30 M. JANOWITZ (1962), *El soldado profesional,* Ministerio de Defensa, Madrid, 1992.

31 C. C. MOSKOS Y F. R. WOOD, *Lo militar: ¿más que una profesión?,* cit., p. 210 y ss.

32 Magníficamente narrado por Tom WOLFE en *Elegidos para la gloria (Lo que hay que tener…),* Anagrama, Madrid, 1990.

33 J. B. ELSHTAIN (1987), *Women and war*, cit., p.p. 262 y ss.

admitido esto tampoco se da cabida, de manera general la incorporación de la mujer a determinados puestos en los que la disponibilidad horaria, física y psíquica es extrema.

Entre los dos extremos: la admisión plena y absoluta, y la inadmisión completa (por ejemplo, en las sociedades musulmanas), nos encontramos un variado gradiente de posibilidades. Si una sociedad prima la maternidad –en el fondo la verdadera esencia de la feminidad y su principal consecuencia: la familia– por encima de otros valores, entonces nos encontramos con que no admite o lo hace con muchas reservas a la mujer en los ejércitos o en determinadas unidades de éstos ([34]). En otros lugares sí la admite en cualquier puesto, pero entonces tiene que establecer un sistema de exclusión –y facilidades– para la maternidad y el cuidado (compartido) de los hijos por parte de la madre o el padre ([35]). Pero resulta evidente que todo ello puede llevar a ciertos perjuicios en el servicio. Es decir, todo ello tiene unas indudables ventajas, pero también un alto coste de sustitución y mantenimiento.

Es decir, en conclusión, puede afirmarse que hay un conflicto más o menos latente entre ambas instituciones voraces: familia y milicia. Por eso sus actores y, en especial, la mujer militar se puede encontrar en el epicentro de ese conflicto, si estalla. Aunque de normal, esa situación no pasará de ser más que uno de los diarios avatares en la vida de ambas instituciones: familia y milicia. Pero no hay que olvidar que el "estallido" se puede producir por requerir el ejército la máxima prestación que una persona puede dar: su vida. Y la vida de la madre, cuanto menos, vale por más de una persona, presente, futura o posible.

Cuestiones de conflicto que se derivan

de las realidades antes expuestas

LA ESPINOSA CUESTIÓN DE LAS DIFERENCIAS FÍSICAS

Es innegable, por evidente, que los estándares físicos del varón y de la mujer son diferentes, como lo es su forma física. A ello hay que añadirle que, debido a factores

---

[34] Cual es el caso de Inglaterra, EE.UU., Francia e Italia, principalmente.

[35] Es el caso de España, Holanda, Canadá, Israel, Bélgica, por ejemplo.

educativos y culturales, frecuentemente el estado físico es inferior en la mujer. Se trata, principalmente, de una cuestión de fuerza y resistencia física, en todas sus facetas y formas ([36]). Pero no es menos cierto que la mujer, también desde estándares globales, tiene otras cualidades físicas de las que carece el varón: flexibilidad, elasticidad, agilidad y rapidez. También lo es que un adecuado entrenamiento y una educación más dirigida a todo ello durante la infancia y juventud pueden disminuir esa la falla expuesta al comienzo. Por otro lado, como también se ha puesto de manifiesto con estudios en la mano, la fuerza de voluntad y el esfuerzo pueden suplir muchas carencias iniciales en tanto un adecuado entrenamiento las mejore realmente. De ahí que tanto las pruebas olímpicas, como el acceso al Instituto Nacional de Educación Física como los criterios establecidos por el Consejo Superior de Deportes sean proclives a la doble baremación hombres-mujeres. Criterio que han seguido nuestras Fuerzas Armadas.

Como se sabe la maternidad imposibilita para el ejercicio de muchas de los ejercicios físicos antes posibles. Igualmente puede ocurrir, aunque en menor grado, con los dolores y cambios hormonales (con reconocidas repercusiones psicofísicas, más o menos leves) asociados al periodo femenino, al embarazo y a los originados por algunos métodos anticonceptivos. Estas situaciones, como es lógico, afectarán a la prestación que realice la mujer en un momento determinado, aunque no la imposibiliten del todo ni para siempre.

Con todo, tampoco podemos olvidar que a veces no siempre es preciso el máximo (o un estándar alto) de fuerza física para ocupar un determinado puesto en las Fuerzas Armadas, incluso aunque éste sea un puesto operativo. Tanto hombres como mujeres pueden tener una menor capacidad del nivel más alto de los exigibles. Pero lo importante, entonces, será encontrar el suelo mínimo por debajo del cual la operatividad cae ([37]). Por eso la evaluación física por puestos es esencial.

---

[36] Sobre todo ello, a parte de los estudios incluidos en este volumen, puede consultarse: j. CALDERÓN, "La mujer en los puestos de mando y combate", en VV. AA., (coord. V. FERNÁNDEZ VARGAS) (1991), *La mujer y las Fuerzas Armadas en España*, Ministerio de Defensa, Madrid; y C. L. WELLS, *Mujeres, deporte y rendimiento (perspectiva fisiológica),* Paidotribo, Madrid.

[37] Esta es la tesis sostenida, acertadamente, por M. BLANQUER (1996), *Ciudadano y soldado,* Civitas, Madrid, pp. 184 a 188.

En una organización amplia y compleja, con infinitud de tareas, como son las Fuerzas Armadas, debe establecerse un catálogo muy grande de capacidades y requerimientos físicos para cada puesto concreto. Pero también es preciso que ese catálogo se haga con unos estándares comunes o globales de carácter técnico que no admitan regímenes excepcionales. Me explico. Puede ser discutible que todos los fusileros tengan que cumplir un mínimo de estatura, volumen peso, capacidad de resistencia, fuerza, etc., pues podría ser aceptable que se admitiese algunos que no lo cumplan por abajo. Pero es lógico y aceptable que se mantenga ese estándar que evite descubrir que esos "deficientes" lastren el buen funcionamiento de la unidad, sobre todo durante un combate. De igual modo a cómo se hace con deficiencias o conductas que, fácilmente, podrían derivar en psiocopatías en una situación de estrés o de combate; en esos casos también es lógico que, de manera general, se evite a quienes pudieran presentar ese cuadro cuando ya no hay retorno.

En este sentido lo aceptable es elaborar un catálogo de puestos "tipo" operativos o no operativos, con su respectivo nivel físico de acceso y de mantenimiento (cosa que falla en ocasiones). Por lo tanto, quien no supere esos listones, sea hombre o mujer, no puede ser admitido o mantenerse en esos lugares. En fin, si esta cuestión es espinosa lo es porque suscita el debate de cuánta capacidad física es necesaria para cada puesto y del por qué de la menor capacidad física de la mujer: si es una cuestión natural o sociocultural. De este factor depende todo. No se pueden establecer otros baremos que aquellos que resulten idóneos para la eficacia militar de la unidad, puesto o lugar que se ocupe.

Por eso los dobles baremos son injustos para el varón por suponer una discriminación positiva ([38]) (el hombre que no supera su baremo ¿puede ser aceptado si supera el establecido para las mujeres? ¿Por qué no? ([39]). En definitiva, el único criterio, en las Fuerzas Armadas, debe ser el derivado de la eficacia.

---

[38] Las medidas de discriminación positiva solamente pueden ser transitorias, en tanto la mujer alcanza, por entrenamiento o mejora de sus capacidades, las condiciones mínimas de las que ahora carece y que son las que exigen esa inicial discriminación positiva.

[39] Si se responde que no, entonces la igualdad quiebra. Si se responde que sí entonces es porque estamos aceptando un género con unas características diferentes, que deben ser atendidas. Y, en todo caso, lo importante es saber si con esas condiciones se puede ser efectivo para el servicio. Y si el criterio suficiente es el establecido para la mujer ¿por qué aumentarlo para el hombre? ¿no crea esto un doble nivel de capacidades en la misma unidad?

Cualquier otro es peligroso para el funcionamiento de la institución militar. Como resulta claro, esto exigirá una clarísima determinación de dónde está el nivel de exigencia física mínima (en fuerza, fondo, resistencia, velocidad, etc.), bien para cada concreto puesto, bien para unidades o grupos de unidades (aunque en este caso se abre el debate de las unidades de primera o segunda línea, o de élite y de masa, pero esta es otra cuestión) ([40]).

Y LA TODAVÍA MÁS ESPINOSA DE LAS DIFERENCIAS PSÍQUICAS

Si la anterior cuestión era difícil de encarar, cuánto más lo es la evaluación de las capacidades de la psique, entendiendo en ella todo lo referido a la mente, el espíritu e, incluso, los puros sentimientos. Más como estamos formados de un componente material animado por un espíritu o, si se prefiere, un conjunto de capacidades mentales y psicológicas, está claro que las capacidades y alteraciones en éste determinan el funcionamiento humano. Con todo no deja de ser un campo muy espinoso, por lo que supone de enjuiciamiento de potencias intelectuales y volitivas, no fácilmente evaluables ni determinables. El estudio de Arias González, contenido en este volumen, precisa mucho más en este ámbito, pero también veo necesario hacer unas mínimas acotaciones.

Parece admitido, bien sea por razones naturales o socioculturales (aprendidas o innatas) que hombre y mujer tienen algunas diferencias generales en sus mecanismos mentales y sentimentales. La literatura, tanto en sus autoras/autores como en sus personajes, está repleta de manifestaciones y explicaciones de todo ello. La "tradición oral" también está llena de más o menos afortunadas "indagaciones" en esta materia (desde sucedidos y descripciones de gustos, aficiones, resultados, hasta los chistes más vulgares y despreciables).

Parece aceptado que mujeres y hombres tienen igualdad en el factor general de inteligencia. Dado que, en general, el nivel educativo de las mujeres ha sido superior en muchas muestras, éstas parecen superar a los varones en capacidad de razonamiento (inducción-deducción, resolución de problemas lógicos, planteamiento

---

[40] F. FERNÁNDEZ SEGADO, "La mujer y las FAS. Un estudio jurídico-constituiconal", en *Boletín de Información del Ministerio de Defensa* 264 (año 2000), p. 47.

y prevención) ([41]). En el ámbito más psicológico, las mujeres puntúan más alto en afectividad, aunque también son más susceptibles de paranoia, volubilidad a los sentimientos, suspicacia y temeridad al ambiente. La mujer es más sociable, extrovertida, vital, abierta, serena, afectuosa, amable, más dependiente, busca más apoyos exteriores, es más responsable y cumplidora con la autoridad ([42]). El hombre muestra más autodominio, pero menor capacidad de sufrimiento, más resistencia al miedo y control de emociones. También es más agresivo, independiente, competitivo, dominante, atrevido, emprendedor, espontáneo, desinhibido.

La dirección –el mando, en definitiva– es, en gran medida, el arte de obtener el resultado deseado con el coste adecuado y, sobre todo, sabiendo aprovechar las virtudes y diferencias propias de cada uno de los subordinados ([43]). Por todo ello todas estas diferencias psicológicas globales no sólo son una realidad insoslayable para el mando –incluso entre los varones que tradicionalmente formaban una unidad militar– sino deseable para la mayor riqueza de una unidad militar moderna, más necesitada de capacidad que de pura fuerza física igualitaria. El propio mando o el apoyo al mando se puede beneficiar muchísimo de nuevas formas de apreciar las cosas, de orientaciones y visiones diferentes.

Por todo ello, para concluir, no parecen ser determinantes las diferencias psicológicas, salvo en lo referido a patologías, claro está. Es decir, dentro de unos determinados parámetros que, mejor o peor, pueden descubrir los iniciales test de personalidad y carácter, existe un amplio abanico de personas, hombres o mujeres, que pueden pertenecer a las Fuerzas Armadas y de las cuales sus mandos naturales deben saber sacar el partido necesario. También aquí, al igual que con las características físicas, no obstante, determinados puestos (inteligencia, operaciones especiales, etc.) deben exigir unas condiciones de equilibrio y madurez psíquica que

---

[41] Cfrs., VV. AA., *La mujer y las FAS,* cit., pp. 15 y ss.

[42] Todo ello en A. MARTÍN PÉREZ, "La mujer y las FAS", en VV. AA., *La función militar en el actual ordenamiento constitucional español,* Trotta, Madrid, 1995, pp. 593 a 596.

[43] Aspecto que aparece remarcado en numerosos artículos que, al mando, dedican las Reales Ordenanzas para las FAS de 1978.

solamente quien las cumpla tendrá abierto esos puestos; su sexo será lo de menos (salvo que, también se valoren otros aspectos, como hacen algunos países ([44]).

LA MATERNIDAD COMO ELEMENTO ESENCIAL DE LA IDENTIDAD FEMENINA

La maternidad define a la mujer. O, si se prefiere, la esencia de la feminidad está precisamente, en la maternidad. Esto no quiere decir, ni mucho menos, ni que la feminidad esté exclusivamente en el acto de ser madre, ni que el ejercicio de la maternidad esté la única justificación de la mujer. Como tampoco quiere decir que todo venga determinado por la maternidad, aunque sí se vea muy influenciado por este carácter ([45]).

Estas afirmaciones nos alejan de las discusiones en torno al feminismo radical y al posible igualitarismo hombre-mujer. Somos iguales en los derechos, por ser idénticos en nuestra esencia humana, pero somos diferentes por cuanto hay una serie de elementos identificatorios totalmente diversos, que son todos lo que tiene que ver con el sexo de cada uno y sus consecuencias derivadas. Todo lo que olvide esta realidad radical, esencial, partirá de una base equivocada.

Por todo ello –y pese a los problemas que hemos ido poniendo de manifiesto– esta realidad no está reñida con que la mujer deba ocupar muchos puestos que una cultura y sociedad dirigida y ocupada por los hombres –o "machista"– ha invadido en exceso. Es simplemente un problema de recuperación histórica y de reivindicación de una realidad que les ha dado la espalda. Esto, obvio es decirlo, exige, en ocasiones, acciones de "discriminación positiva", que ayude a restaurar el daño creado. Si esto lleva a cambiar costumbres e imágenes hechas, es otro problema que no corresponde a este estudio pero que, en todo caso, obligará a un cambio de mentalidad en el hombre (también en la mujer). Y a este cambio de mentalidad no han sido nada ajenos los ejércitos, como pone de manifiesto la incontestable realidad de éstos.

---

[44] Por ejemplo la mayor presión social y mediática interna que puede producirse si se hiere, mata o captura, por ejemplo, a una militar de operaciones especiales en una misión de infiltración.

[45] Para una explicación más completa, cfrs. C. EVERINGHAM (1997), *Maternidad: autonomía y dependencia*, cit., pp. 15 y ss.

Pero nunca se puede dejar de lado que la maternidad exige unas condiciones de protección –e incluso de "exclusión protectiva"– que obedecen al interés particular de la madre, del feto y, en el fondo, de toda la sociedad. Toda la sociedad –como la especie– necesita que la maternidad sea protegida: es su futuro ([46]).

En el campo de lo real, el conflicto, que antes señalé entre maternidad y guerra, existe. En efecto, la maternidad, por los procesos biológicos que comporta, dificulta o imposibilita en gran medida el ejercicio de las normales labores operativas en los ejércitos. Más aún, por esa contradicción entre la vida y la guerra, los ejércitos tienen el deber social de aislar y proteger a la mujer embarazada, sea o no sea militar. Por eso la mujer militar tendrá que tener un régimen excepcional que le posibilite salir de las unidades operativas hacia puestos burocráticos que posibiliten la gestación y eviten todo riesgo para ella y el feto; asimismo deberá contar con un régimen que facilite en todo lo posible todo el periodo posterior de lactancia y cuidado (compartiéndolo con el varón cuando la familia así lo vea preciso).

Esta situación, lógicamente, altera el normal funcionamiento de las unidades. Gracias a los moldes jurídico-funcionariales y a una situación de paz, es posible la sustitución de la gestante y su envío a unidades no operativas. También es posible la reincorporación a su anterior unidad. Pero no podemos obviar que habrá que mantener –desde el mismo momento de la re-incorporación– al menos las mismas condiciones físicas que para el ingreso en esa concreta unidad. Y tampoco que los especiales vínculos materno-filiales –social y culturalmente establecidos como más fuertes que los del padre– deben ser mantenidos y conservados con la protección del ordenamiento. De tal manera que quizá sea preciso –de acuerdo con la voluntad de la madre– mantenerla en unidades no operativas o en las que pueda realizar su labor sin entorpecer su maternidad o con menores exigencias físicas. Claro que todo ello supone una alteración del régimen de igualdad en los destinos con sus homólogos varones, que verían reducidas sus posibilidades de ocupar determinados puestos, para los que son más fácilmente destinadas madres militares, al ser lo que los anglosajones denominan *family or maternity friendly* (amigables para la maternidad o la familia).

---

[46] Por eso en otros tiempos históricos –quizá más primitivos, pero no por ello menos sabios– y,

Puntos de encuentro.

Lo que aportan la mujer a las Fuerzas Armadas

LA RIQUEZA DE LA DIVERSIDAD Y LA PLENA IGUALDAD

COMO EXIGENCIA JURÍDICA Y SOCIAL

Es evidente e indiscutible que el acceso de la mujer a cualquier institución no es solamente un deber de justicia social, sino que ha aportado el "complemento indispensable" para hacerla verdaderamente humana. La plena igualdad en el acceso es, ya, una exigencia jurídica y social insoslayable. No es necesario detenerse ni en tal logro histórico, ni en la ya amplia normativa que la garantiza legalmente (si bien sean necesarios algunos ajustes continuos del sistema, por parte de los tribunales).

Más allá de lo que diga la letra de la Ley, además, está la realidad de cómo la presencia de la mujer aporta a cualquier institución una visión, unas orientaciones, que, en su conjunto y salvando las diferencias individuales de hombres y de mujeres, constituye la necesaria diversidad propia del género. Diversidad que siempre es riqueza. Pero esta convicción viene después de dejar clara constancia de que no es esta la razón de incluir a las mujeres en cualquier institución. La razón, siempre, es la igualdad, más allá de que aporten o no riqueza o diversidad: es una obligación derivada de la igualdad humana de oportunidades.

Este no ha sido un camino fácil para la mujer. Pese a lo que establece el artículo 14 de la Constitución Española (CE), costó casi diez años (como se estudia en otros capítulos de este libro) que la mujer accediese –y no sin grandes dificultades y limitaciones– a las Fuerzas Armadas ([47]). Una vez ocurrido esto se produce un periodo de asimilación y adaptación de las estructuras y de las mentes, no siempre

---

aún, en muchos pueblos, la salvaguarda de la sociedad es, en este punto, la primera necesidad.

[47] Sobre ello pueden verse los estudios de este volumen de I. Winkels y I. Gómez Álvarez. Además los estudios jurídicos de D. BLANQUER CRIADO (1996), *Ciudadano y soldado*, Civitas, Madrid; y L. COTINO HUESO (2004), *El modelo constitucional de Fuerzas Armadas*, INAP & CEC, Madrid, pp. 487 a 497.

fácil. Ahora puede decirse que nos encontramos en un periodo de desarrollo de una realidad incontestable que, aunque genere puntuales problemas, está normalizada.

En un obscuro y complejo libro, Martha Nussbaum nos pone de relieve la situación de desventaja de la que parte la mujer ([48]). Medio siglo de lucha por sus derechos no han llevado a una mejora de sus índices globales de desarrollo en muchos lugares del planeta. Esto es, lógicamente, un peso que cae sobre la conciencia de la humanidad: la mitad (si no más) de sus congéneres están por debajo de la otra mitad. Su corrección no es un deber de la conveniencia o del propio desarrollo humano, sino de pura y simple justicia.

Hoy día la incorporación de la mujer a los ejércitos occidentales es un hecho, destacado como muy positivo por la gran mayoría –si no todos– de los autores ([49]). En Estados Unidos la guerra del Golfo les dio la carta de autoridad definitiva, como pone de relieve la general Jeanne Holm, haciendo desaparecer el *paternalismo* inicial ([50]).

EL DIFERENTE ÁNGULO FEMENINO: VISIÓN PRAGMÁTICA Y DETALLADA DE LA REALIDAD

En términos generales y salvo puntuales excepciones no parece que la mujer vaya a aportar, por el momento, una mejora en el nivel físico medio de las Fuerzas Armadas. Más aún, en la situación de crisis de soldados profesionales y con el rebaje paulatino de las condiciones físicas de entrada, incluso ha podido irse produciendo cierto descenso general. Pero siempre se ha aceptado que la mujer cuenta con otras capacidades psíquicas generales que la diferencian del varón. Entre ellas y de una manera destacada está la visión más pragmática y detallada de la realidad, que, con frecuencia, se traduce también en una mayor capacidad para estar con casi igual intensidad en varias cosas a la vez. Este tipo de capacidades –

---

[48] M. C. NUSSBAUM (2000), *Women and human development: the capabilities approach,* Cambridge University Press, Chicago.

[49] Un análisis muy crítico, algunas de cuyas ideas expondré más adelante, es el realizado por Cynthia ENLOE, desde una perspectiva feminista radical, en *Maneuvers: the international politics of militarizing women´s lives*, University of California Press, 2000.

[50] J. HOLM (1993), *Women in the military: an unfinished revolution,* Presidio Press.

complemento de la visión más global y amplia o metafísica propia del hombre– pueden resultar esenciales, por ejemplo, en los niveles medios y superiores del mando, en los estados mayores, etc.

El célebre y humano inspector Wallender, personaje de ficción salido de la pluma del novelista sueco Henning Mankell, nos ha aportado, entre muchas otras ideas inteligentes, un interesante acercamiento la investigación de un crimen. Este personaje se reúne con todos sus agentes para "debatir" y ver todos los ángulos de los delitos, con la idea clara de que cualquier idea –por superflua, nimia, tonta o vana que parezca– puede aportar una luz a la investigación, a ver cuál es la mente del delincuente, las sombras del delito, etc. Pues bien, *salvata distantia*, exactamente lo mismo debe ocurrir para la guerra, en los estados mayores. Esta capacidad de apreciar cualquier ángulo y punto de vista de los subordinados fue la que consolidó Molkte en la Escuela de Estado Mayor prusiana, históricamente considerada la mejor del mundo ([51]).

En realidad durante años los estados mayores han podido perder una enorme capacidad de ver la realidad con la ausencia de la mujer, dotada de una gran capacidad de centrar su atención en cuestiones esenciales y verdaderamente prácticas de organización, planificación e inteligencia. Y esto no se resuelve solamente con una mujer –aunque fuere un espécimen perfecto de su género– pues, si así fuere, podría fácilmente acomodarse o quedar absorbida, *fagocitada*, por un ambiente masculino. Es decir, incluso acabaría pensado como un hombre ([52]). Creo que es necesario un número suficientemente importante como para que la misma diversidad que hay entre los hombres y que genera esa riqueza de visiones, exista entre las mujeres.

---

[51] H. HOLBORN, "La escuela Pruso-alemana: Moltke y el auge del Estado Mayor general", en P. PARET (dir.), *Creadores de la estrategia moderna*, Ministerio de Defensa, edición española de 1992, pp. 295 y ss.

[52] Para ENLOE, los ejércitos "militarizan" a las mujeres, convirtiéndolas en mantenedoras de las estructura machista y patriarcal propia de la milicia (¿no será esto una aceptación de que la milicia es esencialmente masculina?). Es así que los hombres absorben y toman los valores que le interesan de la mujer, a la indisciplinada la expulsan. Es certero su análisis "internacional" de cómo afectan los conflictos a la mujer. Pero la postura que adopta, si no tuviese tal abundancia de cuestiones espantosamente reales y escabrosas produciría, en ocasiones, cierta risa: C. ENLOE (2000), *Maneuvers: the international politics of militarizing women´s lives*, cit., pp. 109 y ss.

Si es cierto que una imagen vale más que mil palabras, interesa fijarse en una fotografía que aparece en la *Revista Española de Defensa* ([53]). En ella se ve al cabo mayor Quijada Turpín que está, se supone, explicando a un grupo de jóvenes en torno suyo las características del ejército profesional dentro de unas jornadas de promoción laboral celebradas en Barcelona. Escuchándole y atendiéndole están, sentadas, varias chicas, en tanto que varios chicos, de pie, sonríen entre ellos y juguetean con el móvil (sin cámara, por cierto). La imagen me sugiere una realidad que, como estudiante y profesor universitario, detecto en el día a día de mi trabajo. Además de ser ya más que los varones, las mujeres muestran mucho más interés, ponen mayor esfuerzo, trabajan y estudian con más intensidad, constancia, orden y durante más horas. Fruto de ese superior esfuerzo a día de hoy están obteniendo mejores resultados globales y, también muchas más oposiciones, es decir muchos más puestos en la Administración Pública. Y esto además de compatibilizar mejor los estudios con otras muchas actividades, laborales, educativas o sociales. Es decir, dejando de lado cualquier otra consideración sobre inteligencia o capacidad intelectual, el hecho cierto es que tienen un nivel superior de preparación. Entretanto los chicos de su edad están, literalmente... "en Babia". Este es mi modo de interpretar esa fotografía.

Lamo de Espinosa nos señala que la mujer está en un continuo proceso de autoselección. Si bien puede elegir su destino (casa o trabajo, o casa-trabajo). Esto le exige un continuo reto de demostrar su valor. Y siempre con un doble vínculo o, al menos, con el reto de tenerlo. Esto le lleva a una:

> "Profunda interiorización del yo, que debe evaluar deseos y recursos en cada momento para seguir el camino de mayor responsabilidad y rendimiento" ([54]),

De tal manera que el no decidir ya es una decisión. El hombre tiene una situación más fácil e irreflexiva. Todo ello obliga a la mujer a un continuo proceso de demostración de valor, coraje, trabajo y esfuerzo; mientras que sume al hombre en

---

[53] Artículo "La imagen de la tropa", en *Revista Española de Defensa* nº 201 (noviembre 2004), pp. 52 y 53.

[54] E. LAMO DE ESPINOSA (1999), "La feminización de la reproducción: ambivalencia, desasosiego y paradojas", en VV.AA., *Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI. Las relaciones entre mujeres y hombres*, DGM, Madrid, pp. 81 y ss.

una situación, aparentemente ventajosa, de *quietismo* vital. De ahí que se diga que, en realidad, la crisis más profunda la esté pasando, precisamente "el nuevo sexo débil": el hombre (o, si se prefiere, la masculinidad) ([55]).

Creo, por tanto, que estos dos grupos de "virtudes" –innatas o adquiridas, ahora tanto da– que son:

1. Esa otra manera de ver la realidad (o de ver la realidad con otros matices y ángulos.

2. La mayor preparación formativa fruto de un más intenso proceso de educación y fortaleza en la preparación intelectual, hacen, también, necesario aprovechar mucho más el potencial femenino. De otra manera la institución sufre un vacío vital, que la maquinaria militar no puede permitirse. Aunque, insisto en ello, la razón primaria para involucrar más a la mujer no es la conveniencia de todo ello, sino la esencial igualdad de géneros en derechos, oportunidades y obligaciones.

Por lo tanto y a nuestros efectos, nos encontramos con que la mujer, a día de hoy, está situada una mejor posición para ocupar plazas por concurso u oposición. Sus retos personales le dan una mayor valentía para encarar la situación suya en las Fuerzas Armadas. Su mayor preparación intelectual, fruto de un mayor esfuerzo mantenido, también le posibilitan un más fácil acceso a las Fuerzas Armadas.

LA ABSORCIÓN DE LA MUJER POR LA INSTITUCIÓN MILITAR

O ¿VAMOS HACIA UNA TRANSFORMACIÓN *HUMANITARIA* DE LA GUERRA?

Hay quien, no sin cierta ingenuidad, se pregunta si la mayor presencia de mujeres en el ámbito de las Fuerzas Armadas pueden favorecer una transformación de la guerra hacia unos cauces más humanitarios o, al menos, controlados. Es decir, a la postre en lo que nos concierne, si es posible que las partes beligerantes obedezcan con más precisión las prescripción de Ginebra y La Haya, entre otras. Si consiguiera eso es lógico que también transformara las características tradicionales de la milicia,

---

[55] E. GIL CALVO (1998), *El nuevo sexo débil*, Temas de hoy, Madrid.

campo abonado al culto a la varonía y los valores masculinos ([56]). Del mismo modo a como se transformarían las relaciones entre los Estados si muchos de ellos estuvieran dirigidos por mujeres.

La respuesta afirmativa se produciría debido a dos conjuntos de factores. El primero sería la –natural o innata, cultural o adquirida, o ambas– caracterización de la mujer como alguien más sensible, protectora y dadora de cuidados, más proclive al perdón, la dulzura, delicadeza y a la flexibilidad, derivadas, principalmente, de su carácter maternal. Es decir, de una mayor preocupación por la vida. El segundo sería su mayor capacidad dialogante y pactista, favorecedora de soluciones negociadas antes que de enfrentamientos. Para ello utilizaría la persuasión y sugestión, como armas de involucrar y participar en las decisiones y en los proyectos que dirige ([57]).

Frente a ello el hombre presenta una mayor rigidez, deseo de imponerse, ambición, búsqueda de autoafirmación y dominio, fortaleza física, etc. Todo ello, según un importante número de feministas, son algunas de las causas de las guerras y de su dureza, así en el modo a cómo el hombre impone su voluntad también a la mujer (incluso en los ejércitos) ([58]). De esta manera, la inclusión de las anteriores virtudes femeninas determinaría un cambio en las pautas bélicas.

En sentido negativo a las primeras afirmaciones militarían varias razones de enorme peso. La primera es que la guerra es una cuestión del género humano, no de hombres ni de mujeres; sus causas no están sexuadas, aunque sea el sexo masculino quien principalmente ha actuado en ellas ([59]). La segunda es que la guerra es una vorágine de destrucción (más o menos controlada), una pesadilla de destrucción y pasiones desatadas en las que, bien es cierto, caben las virtudes, pero

---

[56] Esta es la pregunta que subyace en el estudio de Melissa S. HEBERT (2000), *Camouflage isn´t only for combat: gender, sexuality and women in the military*, New York University Press, New York.

[57] Sobre todo ello, M. MANNING & P. HADDOCK (1989), *Leadership skill for women*, Kogan, London.

[58] C. ENLOE (2000), *Maneuvers…*, cit., especialmente, pp. 235 y ss.

[59] La guerra es guerra para todos. Sobre ello, cfrs. G. GRAY (1996), *Guerreros. Reflexiones del hombre en la batalla,* Inédita, 2004, especialmente, pp. 165 y ss.

éstas quedan, en gran medida, obscurecidas por el fuego ([60]). Y de igual modo a cómo las soldados se miran en el espejo de sus, mayoritariamente, numerosos compañeros masculinos, imitándoles; la guerra no se feminizará, sino que absorberá la identidad femenina para fundirla, con la masculina, bajo su metralla.

Ya hay numerosísimos ejemplos de mujeres que han participado en guerras, bien como guerrilleras, soldados, voluntarias en cuerpos femeninos o como civiles *colateralmente* involucradas en la destrucción. Cuando han querido han sido tan brutales como los hombres; no es una cuestión de sexo, sino de carácter, educación, valores, etc. ([61]) No han transformado la guerra (aunque quizá hayan paliado algunos de sus efectos más perversos), sino que han sido cambiadas por ella. Melissa Herbert, a través de cientos de entrevistas a mujeres soldados, señala que la mujer ha tendido, una vez dentro de la milicia, ha adoptar su lenguaje, vestido, estilos de pelo, actividades, etc. para adaptarse al modo en el que cree más aceptada por sus compañeros y evitar quedar excluida, bien por ser excesivamente delicada, bien por quedar sexualmente apartada al ser considerada como una lesbiana ([62]). Cynthia Enloe va más allá cuando señala la "utilización" machista de la guerra para el abuso a la mujer y la absorción de la mujer "militar" para mantener ese *statu quo* militar de la milicia y, lo que es peor, del mundo entero ([63]).

Otra cosa podría ser aparentemente si las mujeres tuviesen capacidad de decisión en los niveles superiores del poder político. En ese caso, ¿Acabarían –o se reducirían– entonces las guerras? ¿se transformarían las relaciones internacionales? Es posible, pero es una pregunta cuya respuesta no podemos aventurar responder de una manera clara. No obstante, parece que el poder –como la guerra– más fácilmente transforma a las personas que lo contrario. Tenemos numerosos y destacados ejemplos de gobernantes que han recurrido al uso de la fuerza cuando la *realpolitik* lo ha exigido: pensemos, recientemente, en Condolezza Rice, Madeleine Albreight o en M. Butto con La India, M. Theacher con Argentina, Golda Meir en Israel; hace ya más tiempo a Isabel II, María Cristina y Victoria

---

60 En este sentido, J. KEEGAN (1991), *El rostro de la batalla,* Ejército, Madrid, pp. 60 y ss.

61 J. B. ELSHTAIN (1987), *Women and war*, cit., pp. 8 y ss.

62 S. HEBERT (2000), *Camouflage isn´t only for combat…*, cit., pp. 112 y ss.

Eugenia en España, o las reinas Isabel I y Victoria en Inglaterra, Isabel la Católica en España, etc. Como se ve, por tanto, un número importante de mujeres que han actuado como consideraban necesario para su política.

En fin, como conclusión, nos señala Jean B. Elshatain en su magnífico libro *Women and War*:

> "I cling to no naïve liberal shibboleth that woman if drafted in large numbers will transform the military and war fighting. I know the military will transform women" ([64]).

LA OTRA CARA DEL PROBLEMA: EL ECLIPSE DEL VARÓN

En muchos lugares se pone de relieve la ausencia de estudios completos sobre lo que podríamos denominar el "masculinismo" (por oposición al feminismo). Es como si el hombre estuviera paralizado o, por lo menos, dormido ([65]). Muchos escritos feministas destacan –necesariamente al tratar de lo femenino– de ese eclipse actual del varón.

Es el varón el género en crisis. Crisis de identidad, crisis de valores masculinos, crisis de rol. Y, además, utilizando el lema del escudo del Príncipe de Viana: *utrique roditur* (por todas partes le roen): el emergente papel de la mujer (debido, como he pretendido señalar a su mejor y mayor esfuerzo y capacidad), la homosexualidad, el abandono de su rol paterno (no necesitado o no querido por muchas mujeres). Pero que, a la vez y por lo menos en la sociedad española actual, resulta paradójico que no desaparecen las formas más torpes y malignas del peor machismo: la violencia hacia la mujer, su deseo de posesión y dominio, la violencia sexual, etc. ¿Qué está ocurriendo?

Esto no es sino el comienzo del acoso que sufre el hombre por su pérdida de identidad, de su rol. Los valores sociales se feminizan, las instituciones tradicionalmente masculinas se llenan de mujeres, la identidad sexual

---

63 C. ENLOE (2000), *Maneuvers...*, cit., *in toto*.

64 J. B. ELSHTAIN (1987), *Women and war*, cit., p. 244.

(inconfundible) se ve acosada por el “amor dórico” ([66]). Su rol paterno y los valores que tiene que transmitir a sus hijos también está en crisis. Pero ¿cuál y cómo es su papel paternal? ¿qué padre sabe actualmente cómo tiene que actuar?, ¿es esta realidad la causa o la consecuencia el progresivo aumento de hogares monoparentales femeninos?, ¿y de separaciones y divorcios movidos, principalmente, por el hastío femenino hacia la incompetencia masculina hacia ella o sus hijos? Cuando se produce una crisis matrimonial ¿en manos de quién se suelen quedar los hijos? Estamos ante una sociedad *leonizada*, en la cual la leona cría, cuida y educa a los cachorros, en tanto que el león, una vez ha puesto su fugaz y, si se quiere, cómoda parte en el proceso de procreación, se va a sestear o a cazar con sus amigotes, etc. ¿Es la paternidad algo innato o, como más bien parece avalado por la ciencia y la psicología ([67]), algo adquirido (sobre una base real que es su diferencia a la naturaleza procreadora de la hembra)?

El hombre, además, encuentra una crisis identitaria incluso en sus juegos y aficiones. La llamada de cierta naturaleza (innata o cultural) le llevan a jugar con cosas de guerrero, pero ante ello sufre el rechazo social, el recelo escolar. Por otro lado, la escuela convierte en muchas materias en unisex y enseña a los hombres materias antes reservadas a mujeres. Pues bien, la imagen y el papel paterno, combinando los logros de una mayor delicadeza y capacidad de razonamiento con la tradicional autoridad y mando, además del ejemplo de la masculinidad evitan una exacerbación del machismo en la adolescencia de quienes se han criado sin padres (o con padres ausentes). Se evita, así, el progresivo aumento de violencia adolescente, provocada como una reacción contra el mundo femenino maternal en el que se han criado tantos niños. Y, por otro lado, facilita la identificación sexual, frente a las crisis de identidad y de definición que pueden favorecer la incapacidad

---

[65] E. LAMO DE ESPINOSA (1999), “La feminización de la reproducción: ambivalencia, desasosiego y paradojas”, cit., pp. 81 y ss.

[66] Es decir, la homosexualidad masculina. Es evidente que, en términos numéricos, esas situaciones son menores al número de matrimonios tradicionales. Pero son esas situaciones, más o menos excepcionales, las que rompen y generan preguntas. Cfrs: F. GONZÁLEZ NAVARRO (1995), *Lo fáctico y lo sígnico. Una introducción a la semiótica jurídica*, Eunsa, Pamplona.

[67] E. H. ERIKSON (1950), *Chilhood and Society*, Norton, New York.

de relacionarse con la mujer, favoreciendo la homosexualidad masculina. Por lo tanto, el desarrollo del niño necesita del espejo del padre ([68]).

Umberto Eco señala que el género no es sino una vestidura de un conjunto de diferencias o, mejor dicho, el género es un vestido que indica por qué las diferencias marcan a ese grupo ([69]). Es decir, lingüísticamente, el género nos remite al sexo que sí es una diferencia real, tangible, medible, física. Al sexo le acompañan una serie de capacidades e incapacidades, más o menos innatas. Y estas configuran un modo de ser que, con los añadidos de la cultura social, crean el género. Pero nunca olvidemos que, por más que el género sea un *constructo* intelectual, parte de esa base física: el sexo. Y no sólo el sexo en cuanto diferencias en los elementos físicos a él exclusivamente dirigidos; sino que hay otras diferencias físicas no menos importantes (corpulencia, peso, formación cerebral, apariencia, etc.). Es decir, el hombre y la mujer nacen, aunque también se hagan. Por eso no es aceptable –por más argumentos psicológicos, posfreudianos ([70]) o del tipo que sea se den– aceptar una visión neutra de los géneros ([71]). De hecho, el sexo y la situación social crean el mito masculino, muy parecido en las diversas sociedades; no es el fruto de una teorización idelológica (que, además, solo ha aparecido en el siglo XX) ([72]).

Pero, en definitiva y para concluir este punto, si bien las Fuerzas Armadas pueden sufrir una cierta pérdida de identidad acorde con esta crisis del género masculino, no parece que esta vaya a ser profunda. La guerra ha sido una actividad eminentemente masculina. Hoy por hoy la mayor parte de las sociedades en guerra –y países con fuerzas en operaciones militares *stricto sensu*– mantienen principalmente fuerzas masculinas. Según señalan casi todos los autores, los

---

68 E. H. ERIKSON (1958), *Young Man Luther*, Norton, New York, pp. 143 y ss.

69 U. ECO (1988), "El antiporfirio" en *El pensamiento débil*, Cátedra, Madrid.

70 Y digo post-freudianos, porque Freud no parece aceptar que las diferencias de género sean meros construcciones mentales o culturales, más bien al contrario ("anatomía es destino", dice), parte de su, eso sí, peculiar visión de la sexualidad físico-imaginaria del ser humano.

71 De hecho todas estas visiones acaban en un lío solo apto para iniciados aburridos cuyo objetivo parece ser dar más vueltas a los ingredientes puestos en la caldera que ellos mismos han cocinado (véase, por ejemplo, R. OTEGUI PASCUAL, "La construcción social de las masculinidades", en VV. AA., *Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI. Las relaciones entre mujeres y hombres*, DGM, Madrid, pp. 101 y ss.).

72 D. GILMORE (1990), *Manhood in the making. Cultural concepts of masculinity,* Yale University Press,

ejércitos mantienen los valores tradicionalmente masculinos. Pero, con todo esto, no podemos olvidar lo señalado con anterioridad: la mujer está conquistando unas posiciones, también en la milicia, a base de esfuerzo, arrojo y osadía energía, voluntad y fortaleza ¿Y no son estas virtudes esencialmente militares?

Las consecuencias jurídicas de las diferencias

vitales entre hombre y mujer o conciliación

de la vida familiar y laboral en los ejércitos

Una rápida aproximación a los datos reales

sobre la mujer y Fuerzas Armadas

No voy a desarrollar el estudio sobre el fundamento de la igualdad jurídica, suficientemente expuesto en los estudios de Blanquer y Cotino ([73]), ni detenerme *in extenso* en los datos que confirman esta igualdad de acceso y permanencia. Tampoco resulta preciso hacer un estudio de la historia y de las modificaciones legislativas provocadas por la Constitución, en tiempos más recientes, ya realizado en otros trabajos de este volumen y por Fernández Segado en el completo estudio ya citado ([74]). Tan solo unos breves datos que nos refresquen las ideas en torno a la situación de la mujer en relación a las Fuerzas Armadas en España.

Actualmente nos hallamos en la cabeza en cuanto a presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas. En el año 2005 son alrededor del 11% de los miembros de las Fuerzas Armadas (12.742 según el Ministerio). El mayor porcentaje está entre la tropa y marinería (16%), descendiendo entre la oficialidad y suboficialidad (1,6%), aunque en los Cuerpos Comunes esté número se incrementa notablemente (en torno al 7%), elevando esa media indicada. Hay ya unas 49 comandantes, de las cuales 47 son de los cuerpos comunes (donde aparecerán las primeras generales en unos diez años) y dos del Cuartel General del Ejército de Tierra. Ya hay alrededor de 316 capitanes (236 de los Cuerpos Comunes, el resto de los Ejércitos) y otras

---

[73] D. BLANQUER (1996), *Ciudadano y soldado*, cit., pp. 167-175; L. COTINO (2004), *El modelo constitucional de FAS*, cit., pp. 487 a 497.

[74] F. FERNÁNDEZ SEGADO, “La mujer y las FAS. Un estudio jurídico-constitucional”, cit.

312 tenientes (215 de los cuerpos comunes y algo menos de 100 de los ejércitos), por lo que se aprecia un progresivo aumento. También en la actualidad las féminas son alrededor del 25% del alumnado, en todos sus grados ([75]).

En una encuesta publicada en la prensa hace ya algún tiempo se indica que la mayoría de las mujeres sienten que el trato que se les da es igualitario, con una minoría que entiende que existe cierta discriminación a favor o en contra ([76]). En cambio los varones indicaban que sus compañeras recibían un cierto trato de favor (81,75%: 42% muy favorable, 42% frecuentemente favorable) con tal sólo un 13,75% que decía que no y un 3,41% que señalaba que recibían un trato peor.

Por otro lado no podemos olvidar la grave crisis de números en la que se halla el ejército profesional. En tal situación si no hubiesen contado con las mujeres ¿qué hubiera ocurrido? La presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas plantea numerosos retos interesantes: uniformidad, bajas por embarazo-lactancia y cuidado familiar, valoración en los ascensos, relaciones sentimentales en el seno de las Fuerzas Armadas, participación en los órganos calificadores y evaluadores, etc. ([77]). Pero ante todo este panorama y el problema esencial que hemos expuesto, nos parece que es necesario dar soluciones al mayor problema que se plantea: el embarazo.

Las situaciones propias de la mujer:

embarazo, parto y lactancia

---

[75] Frente a los completos cuadros y datos que aparecían en el web del Ministerio de Defensa en el año 2000, en la actualidad solamente he podido encontrar estos datos espigándolos entre varias noticias de diversos medios de prensa (ante la comparecencia del Ministro en el Senado el 23 de febrero de 2005) www.mde.es/actualidad. También me he servido de los datos de *ABC*, domingo 6 de marzo de 2005, pp. 64 y 65.

[76] *EL PAÍS,* Domingo 7 de junio de 1998, con los resultados de una encuesta realizada a 6 100 soldado profesionales por la DGREM del Ministerio.

[77] En el fondo, el resto de asuntos ya tienen una solución, que pasa por la igualdad de condiciones para el acceso a los grados del escalafón por los procedimientos de selección, la adaptación de la uniformidad, la prohibición de mantener relaciones en recintos militares, las medidas contra el acoso sexual directo o indirecto, etc. La creación de cupos en los órganos de evaluación no debe ser sino un reflejo de la realidad numérica. Y una verdadera igualdad debe llevar a un auténtico cambio de mentalidad que genere una comprensión y aceptación idéntica de la mujer por parte del hombre y viceversa.

Siguiendo un estudio secuencial y obviando los aspectos más técnico-jurídicos, vamos a realizar un análisis –desde el otro lado de la colina– de las situaciones eminentemente femeninas: embarazo, parto y lactancia. Viendo los efectos que tienen sobre la carrera de la mujer y del hombre.

Como es sabido la más reciente normativa ha promovido unas condiciones *laborales* envidiables para el normal desarrollo de la gestación por parte de la mujer en toda la función pública (civil o militar) ([78]). Si una mujer embarazada quisiera acceder a las Fuerzas Armadas o, durante su proceso de selección externa o interna, se quedase embarazada, puede posponer sus pruebas, reservándosele la plaza en tanto recupera su capacidad física; se trata de una norma claramente positiva, por cuanto supone una reserva positiva de cara a no perjudicar la maternidad. Pero toda medida de este tipo puede suponer la posibilidad de perder una plaza (y, con ella, un aspirante) si, finalmente, la mujer no obtuviera la plaza.

Para todo lo relativo a permisos médicos (revisiones, etc.) y bajas temporales para la mejor gestación, se estará también en un régimen ventajoso, analógicamente aplicado el artículo 30 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP). En toda esta situación sus perspectivas de carrera: antigüedad, ascensos, sueldos, guarda del destino, deben permanecer incólumes ([79]).

Si debido al embarazo no pudiese cumplir con las misiones propias del destino que ocupa, la gestante puede obtener otra plaza, sin pérdida de la anteriormente ocupada. En toda esa situación ocupará un puesto idóneo bien en su propia unidad, bien en otra, preferentemente dentro del mismo término municipal, en comisión de servicio. No queda disponible ni como situación administrativa ni en su destino, de tal manera que no entra en el listado o saco de destinos forzosos o de turno especial ([80]).

---

[78] Desde la Ley Regulador del personal de las FAS 17/99, pasando por la reciente O. M. 102/2004 sobre lactancia y reducción de jornada por guarda legal; asimismo las reformas de la LMRFP de 1984, con situaciones mejoradas por diversas normas inferiores.

[79] J.-C. ALLI TURRILLAS (2000), *La profesión militar (análisis jurídico tras la ley 17/99),* INAP, Madrid, pp. 309 y ss.

[80] Art. 15 5 R. D. 431/2002.

El artículo 132 de la Ley Reguladora del Personal de las Fuerzas Armadas (LRPFAS) 17/99, señala que:

> "Todo militar en el supuesto de parto, adopción o acogimiento tendrá derecho a los permiso conforme la legislación vigente y sin perder el destino. En tanto se va implementando una normativa específica para el ámbito de las Fuerzas Armadas, gran parte de las normas aplicadas provienen de los funcionarios civiles, por aplicación supletoria>> ([81]).

Durante el parto, como es lógico, el permiso solamente puede ser disfrutado por la mujer, con una duración de seis semanas ([82]). A partir de ahí el resto del permiso, hasta las 16 semanas, podrán ser disfrutadas indistintamente –e incluso simultáneamente durante el primer periodo de las seis semanas– tanto por la madre o el padre ([83]). Esta situación da lugar a muchos supuestos excepcionales que no voy a detallar (fallecimiento de la madre, aborto, bebés prematuros, muerte del niño lactante, etc.). En todos estos casos, cuando la madre se ausenta y puesto que existe la "reserva de puesto o destino" será preciso atender al servicio mediante destino accidental (caso de puestos de mando que deben quedar cubiertos) o dejar el puesto sin cubrir (lo que suele ocurrir en las unidades normales con soldados profesionales).

Todo ello supone una incidencia en el servicio por una doble razón:

- Un régimen de destinos diferente al de sus compañeros varones o al de cualquier militar que tiene una baja por enfermedad o lesión.

- No poderse cubrir su puesto, sino de manera accidental o transitoria, de tal manera que la unidad queda con una baja sin cubrir.

---

[81] Básicamente el artículo 30 LMRFP, con toda su reglamentación de desarrollo, que se irá viendo.

[82] Si el parto es múltiple hay que añadir dos semanas por cada hijo a partir del segundo (art. 30 LMRFP).

[83] Debido a las peculiaridades y exigencias que tiene esta situación, me remito al más completo estudio realizado por J. B. LORENZO DE MENDIBELA (2004), *Las situaciones administrativas de los funcionarios*, Aranzadi, Pamplona, pp. 87 y ss.

Finalmente se nos presenta interesante la evaluación prevista para re-examinar las condiciones psicofísicas que permitan la continuación en la unidad. Si a resultas de este proceso no se aprobasen, entonces sería preciso elaborar un expediente de pérdida de las condiciones psicofísicas. Este podría dar lugar al cambio de destino y, en casos extremos, a la baja en el Ejército (artículo 107 LRPFAS). Además, como ocurre en general, estas condiciones son uno de los elementos valorados para los ascensos, así como para los destinos que, luego, son parte del tiempo de "mando o función" necesario también para el ascenso ([84]).

La compleja "conciliación de la vida familiar y profesional"

El permiso de lactancia solamente lo puede disfrutar la madre con un hijo menor de nueve meses y permite la reducción de la jornada en una hora que puede ser partida ([85]). Su concesión corresponde al jefe de la Unidad Central Operativa (UCO) correspondiente, no afecta a sus retribuciones y exonera de ejercicios, maniobras, guardas y servicios que interfieran con este derecho. No priva del destino ocupado ni reduce el sueldo (como sí ocurre, por ejemplo, con la reducción de jornada por guarda legal).

En el reciente Real Decreto 180/2004, se ha regulado el disfrute de los permisos "familiares" que aparecían previstos en el citado artículo 30 de la LMRFP de 1984. Se trata de una flexibilización de los permisos –que, a su vez, favorece la posibilidad de que la función pública contrate más personas a tiempo parcial para cubrir la baja–, de tal manera que se permite en los caos de parto, adopción o acogimiento, el disfrute del permiso a tiempo parcial. Se exige un acuerdo previo entre el funcionario y el órgano competente (jefe de UCO), que las necesidades del servicio queden cubiertas, una negociación sobre la parte de la jornada que le conviene, será ininterrumpido, no se pueden realizar "servicios extraordinarios", y es incompatible con el permiso de lactancia.

---

[84] Para un estudio más detenido de todo ello debe verse: J.-C. ALLI, *La profesión militar*, cit., pp. 366 a 368

[85] También podría ser la entrada a la unidad una hora más tarde o su abandono una hora antes. O bien media hora en cada uno de esos momentos. Evidentemente el tiempo se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

Más en particular y recientemente (Orden Ministerial 102/2004) se ha regulado reducción de jornada por guarda legal de menores de seis años, cuidado de disminuidos físicos-psíquicos o sensoriales, cuidado de un familiar enfermo, nacimiento de niños prematuros. En estos casos la regulación es muy compleja y, salvo en el caso de la lactancia, puede ser disfrutados por la madre o el padre.

Finalmente –una vez transcurridos todos esos permisos– siempre cabe la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria por cuidado de un hijo (artículo 141 LRPFAS). En este caso se pierde el sueldo y se conserva el destino únicamente por dos meses y al cabo de los dos años ve congelados muchos de sus derechos (paralización en el escalafón, antigüedad, servicios, etc.). También, claro está, se priva de unos años de mando o función que pueden ser necesarios para su carrera. Puede reincorporarse en cualquier momento de los tres años que le corresponden y sí se computa este tiempo a efecto de trienios y derechos pasivos, por ser, de alguna manera, una excedencia más privilegiada que la ordinaria por "interés particular".

Como puede apreciarse, se trata, en general, de un régimen muy ventajoso. Su finalidad es conciliar trabajo y familia. No obstante, como se ha puesto de relieve, las unidades –no sólo de la fuerza, también de enseñanza, estados mayores, logísticas– sufren un cierto menoscabo, al deberse guardar el destino, debiendo ser ocupado por otro militar de manera accidental o quedándose sin cubrir. Esta situación afecta, principalmente, a los hombres por ser quienes menos disfrutan de estos permisos (al menos los de parto y lactancia, claro está). Otra consecuencia negativa es que todo el régimen de tiempo parcial permite evitar los desplazamientos, servicios especiales, maniobras, guardias, etc. propios de las unidades. Pues bien, esto también supone un cierto daño para el servicio.

La interdicción de la discriminación y medidas

para paliarla (o la conciliación de la vida familiar y profesional)

No parece un problema alarmante entre nosotros ni las posibles discriminaciones en los procesos de acceso ni en la adjudicación de nuevos destinos, toda vez que la normativa ha abolido cualquier discriminación, si bien los estándares altos que se exigen dificultan a gran parte de las mujeres el acceso a determinados puestos. Tampoco parece notoria la existencia de supuestos de acoso sexual, más o menos

claro o solapado. Estos supuestos son, realidad, inevitables –pese a lo duro de la normativa existente– y bien pudieran convertirse en un grave problema de desprestigio de la institución militar si se produjesen de manera muy notable y numerosa ([86]).

Pero como es lógico, esta situación requiere un tratamiento especializado, para evitar que el progresivo goce de permisos de parto, lactancia y cuidado del hijo impliquen serias mermas para el servicio. El Derecho Comunitario exige una importante protección de la maternidad –como no podría ser de otro modo– derivada de su interdicción a la discriminación de la mujer señalada en las importantes Directivas Comunitaria 76/207 (sobre igualdad de género) y la 92/1985 (sobre conciliación de la vida familiar y laboral)[87]. Doctrina comunitaria consolidada en el artículo 141 Tratado de la Comunidad Económica Europea (versión Amsterdam) y toda la legislación derivada ([88]).

En este sentido además de creer necesario favorecer la maternidad, deben hacerse los esfuerzos necesarios para apoyar a la mujer en esta situación. A un nivel de organización general, la creación de un Cuartel General Conjunto de los Ejércitos, de un órgano central unificado (el proyecto de "pentágono militar español"), y la

---

[86] Según se ha denunciado recientemente, alrededor de un 50% de las mujeres de la RAF británica ha sufrido algún tipo de acoso sexual, sobre todo por parte de superiores, según un estudio divulgado por *The Independent on Sunday*. Se trata de una conducta muy extendida, apenas denunciada y que va en aumento, aunque también se indica que en la mayor parte de los casos la situaciones no pasa de comentarios o gestos sexistas (*EL MUNDO,* domingo 23 de enero de 2005). Una situación similar había sido denunciada sobre abusos sexuales producidos en el ejército canadienses (*EL MUNDO*, 3 de diciembre de 2000).

En nuestro país, informaba ese mismo medio de prensa que, al menos, 1.072 mujeres militares habían solicitado la baja de las FAS por depresión en los cuatro años de 1996 a 2000, indicando que muchos casos de debían a acoso de género (*EL MUNDO*, lunes 11 de febrero de 2002). Pues no hay datos que corroboren ni siquiera la hipótesis de que se debiera al acoso, por lo que introducir dudas al respecto es falso y puede llevar a la confusión. Estos datos, además, parecen, actualmente, fruto de un problema global de cansancio y hastío por la profesión militar (así, casi 1.300 soldados pidieron la baja por depresión en el último trimestre de 2002, de los que 380 eran mujeres: *EL MUNDO,* martes, 289 de julio de 2003).

[87] Esta importante directiva prohíbe totalmente –por entenderlo como indiciario de una discriminación a la mujer– que se despida a una persona durante el periodo comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad.

[88] Así como una importante línea jurisprudencial: Asuntos C-177/88, Hertz; C-421/92, Habermann-Bertelmann; y C-66/99 Handel. Sobre todo ello me remito a G. CHUECA SANCHO (1999), *Los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Bosch, Barcelona, pp. 165-204.

concentración de unidades, pueden facilitar la situación ([89]). En un nivel micro organizativo, sería interesante la creación de guarderías y escuelas infantiles, así como la potenciación de un régimen a tiempo parcial y otros sistemas de permisos por horas, pues esto favorecerían la crianza sin dañar el servicio como puede hacerlo la baja completa de la mujer ([90]). Como contraparte nos parece preciso favorecer que la militar que sea madre pase a destinos con exclusión de uso de armas o de primera línea de combate o alta disponibilidad. Y todo ello tanto por la salud de la madre y la adecuada crianza de los hijos, como por el servicio y, en el fondo, por la protección de la función maternal exclusiva y propia de la mujer.

Elshtain señala, con acierto, que lo único verdaderamente duro y, si se quiere, irracional de la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas no es el nivel ni de las pruebas físicas ni siquiera la posibilidad de que ocupen puestos de combate, sino la maternidad ([91]). Por cuanto que las dos cuestiones indicadas, con ser importantes, son consecuencias derivadas.

Cuando las Fuerzas Armadas se establecen como una ocupación más, primando las facilidades laborales y las ventajas competitivas sobre otras "empresas", se envía un mensaje nocivo: puede acceder quien quiera, sin que tenga una especial vocación militar. Y cuando llega un conflicto o crisis militar, se producen importantísimos conflictos personales: los de todas las madres que, llamadas a la lucha (aunque no sea directamente), deben abandonar a sus hijos, sean de la edad que sean, para

---

[89] Algunas de estas ideas aparecen ya en REVISIÓN ESTRATÉGICA DE LA DEFENSA 2001: "Tanto para poder generar las capacidades requeridas por los Ejércitos de los próximos años, como para continuar respondiendo efectiva y eficazmente con contingentes a las sucesivas crisis internacionales que se irán planteando, *es necesaria una estructura más simplificada que permita coordinar las gestiones administrativas, así como la dirección de las* operaciones para lo que, sin duda, la *constitución de una sede única,* en la que se integren el Órgano Central y los Cuarteles Generales, conjunto y específicos, servirá de nuevo referente. Asimismo, deberá seguir avanzándose hacia una organización más simplificada *en la cadena de mando militar y en las unidades de la fuerza*. El resultado final tiene que ser una estructura no sólo más sencilla, sino también *más integrada*" (la itálica es del original, p. 76). Todo ello se traduce, luego, en el criterio ("Estructura funcional para los ejércitos").y van en la línea de concentración de la fuerza para facilitar su despliegue, evitando la dispersión por el territorio que era lo propio de épocas pasadas (puede verse en www.mde.es/descargas/red.pdf

[90] La creación de escuelas y guarderías es uno de los programas que más impulso está teniendo, de tal manera que el "Plan para la igualdad" (Ministerio de la Presidencia, 4 de marzo de 2005) señala la creación de 25 escuelas en Madrid, Galicia, Extremadura, Andalucía, Aragón, Murcia, Canarias y Castilla-la Mancha.

[91] J. B. ELSHTAIN (1987), *Women and war*, cit., pp. 262 a 265.

acudir a la llamada de las armas. Más aún, estos hechos se pueden producir, en numerosas ocasiones –y dada la frecuente juventud de las militares–, precisamente en edades infantiles muy sensibles a la desaparición de la madre. Además cargarán en los abuelos (y más raramente en el padre) los deberes educativos. Y todo ello bajo la terrible sombra de las inciertas garantías sobre la vuelta de la madre. Ante todo ello es lícito preguntarse: ¿a quién se debe más la madre: a sus hijos o a sus compañeros de armas?

Toda esta situación se producirá al menos hasta que un ¿idílico? cambio –verdaderamente revolucionario– en los hábitos sociales y culturales lleven al varón a asumir muchos de los roles femeninos (cuidado de los hijos y del hogar, educación de la prole, cuidado de ancianos, etc.). Claro que esto no es posible ni con el embarazo ni con el parto y la lactancia. Y no hay que olvidar que, en ese proceso –más o menos largo– se producen una serie de vínculos madre-hijo que el varón –al menos el varón medio– nunca llegaremos ni siquiera a comprender. De ahí que, pese a todas las pretensiones, la sociedad mantenga siempre una línea mucho más conservadora de lo que demandan algunos grupos más o menos radicales.

Porque, en definitiva ¿son todas estas situaciones únicamente propias de las mujeres? No todas, indudablemente. Pero la mujer –en parte por su maternidad innata o natural, en parte por los caracteres culturalmente aprehendidos– sabe hacerlo mucho mejor que el hombre. De ahí que sea ella la que habitualmente las haga. Por esto resulta trampa para la mujer esta situación actual en la que, sin haberse liberado de esas realidades, debe competir por acceder y mantenerse en el mercado laboral junto con los hombres.

Reflexiones críticas e ideas a modo de conclusión

Por lo tanto y a modo de recapitulación y conclusión crítica, vamos a examinar una serie de cuestiones finales, agrupándolas en dos bloques. El primero sobre la máxima de la igualdad, en tanto que el segundo viene determinado por la idea de diversidad:

1. No cabe, ya, ninguna discriminación a la mujer para el acceso a la carrera de la armas. Tanto la importantísima Directiva Comunitaria 76/207, del Consejo

de 9 de febrero de 1976, sobre el principio de igualdad en el trato entre hombres y mujeres, como la CE y toda la normativa militar así lo exigen ([92]).

2. La existencia de dobles baremos para el acceso a la carrera militar es una medida de "discriminación positiva" que debería tender a su desaparición. Su justificación está en salvar el retraso o *handicap* de la mujer en determinadas condiciones, pero supone una vulneración consentida del principio de igualdad. Además contribuye a mantener las diferencias que, precisamente, se quieren evitar, pues favorece el mantenimiento de mujeres en inferioridad de habilidades físicas sobre los hombres.

3. El único criterio válido para el acceso o la permanencia en cualquier unidad (de combate o no) sería el de las condiciones físicas y psíquicas precisas para ocuparlo con garantías para mantener la eficacia del servicio. Cualquier otro criterio resultaría inadecuado. Esta situación, como se ha dicho, exige una clara determinación de los niveles psico-físicos y de preparación necesarios para garantizar la efectividad del servicio y, por ende, de las funciones bélico-militares propias de las Fuerzas Armadas.

4. Por sus especiales características psíquicas innatas y culturalmente adquiridas con la construcción del género, la mujer puede aportar el "otro ángulo" o la otra visión necesaria en muchos aspectos, por lo que su participación en un número adecuado en cualquier unidad puede resultar no solamente obligado, sino totalmente deseable.

* * *

Pero la guerra –y por lo tanto la milicia– y la mujer siempre van a coexistir en una perpetua relación de tensión y conflicto. Debido a la exigencia del combate a nivel físico y, sobre todo, por la exigencia de la misma vida, mujer-maternidad y ejércitos-guerra no se llevan del todo bien. Sólo la mujer es capaz de dar la vida. Consecuencia de esa especial condición natural, la sociedad tiene el deber de

---

[92] Sobre todo ello: J.-C. ALLI, *El militar profesional (análisis jurídico tras la ley 17/99),* cit., y L. COTINO HUESO (2004), *El modelo constitucional de FAS*, cit., pp. 487 a 497.

protegerla, como ella tiene el deber de proteger la gestación. De ahí que, naturalmente y de manera habitual, la sociedad haya querido proteger la maternidad, excluyendo a la mujer de la función guerrera. De este modo la sociedad también protege su futura existencia. Evidentemente y como he insistido, con esto no juzgo ni los avances en la igualdad ni la realidad actual, simplemente pongo de manifiesto algo que ha ocurrido en nuestra historia. Si bien a veces esta "segregación" ha estado teñida con otras razones desacertadas, equivocadas o espurias, que han contaminado, en todo caso, esta realidad existencial.

Pero las anteriores afirmaciones no quieren decir que la mujer no pueda aportar mucho a la milicia. Sería una insensatez decirlo así, por razones de igualdad jurídica y por una cuestión de aceptación de una realidad incontestable, expuesta en anteriores páginas. Aunque también por una cierta conveniencia social. Con todo, no parece aceptable pensar que la presencia de la mujer pueda transformar la naturaleza de los ejércitos y, menos aún, de la guerra. Más bien al contrario. Así ha ocurrido y, me temo, continuará ocurriendo, aunque queden –ojalá sea así– algo aquilatados los rigores de la guerra.

En fin, por todo ello:

1. Debe favorecerse la promoción de la mujer en todos los puestos de las Fuerzas Armadas, pero sin aceptar, de ningún modo, rebajes en las condiciones en cualquiera de ellos, como ya se ha indicado, pues perjudicarían el servicio; de igual modo a cómo se haría con varones incapaces. Esto es importante, sobre todo, en aquellos que tengan que ver con las funciones de línea principal (fuerza, combate).

2. La mujer embarazada debe obtener todas las ventajas "laborales" necesarias para tener una gestación adecuada. Es decir, es preciso primar todas las medidas que tengan que ver con la conciliación de la vida profesional y familiar, como una meta esencial de toda institución pública. Pero no puede verse comprometido el servicio esencial de la defensa del Estado. Por eso, como contrapartida, podrían adoptarse medidas como favorecer que, total y definitiva, la mujer con hijos y, por supuesto, embarazada pudiese verse eximida de todos los puestos de combate. De cara a evitar los daños o

distorsiones que estas situaciones producirían en esa su importantísima función social y también una merma en el servicio.

3. Por todo ello es aceptable –y jurídicamente viable, como ha señalado la jurisprudencia comunitaria que citaré– la exclusión global de la mujer para todos los puestos de combate (caso del Reino Unido o de las unidades de tierra e infantería de marina en Estados Unidos, Israel, Italia y Francia, así como de muchos países no occidentales), aunque haya sido una opción rechazada por nuestro legislador (junto con Holanda, Bélgica, Canadá, Dinamarca) ([93]). Así ha sido aceptado por una importante línea jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (asuntos C-186/2001, A. Dory, de marzo de 2003, C-79/1999, de 7 de diciembre, J. Schnorbus y C-273/1997, de 26 de octubre de 1999, A. M. Sirdar) ([94]).

4. Un adecuado conocimiento del por qué el hombre, el varón, ha sido quien, históricamente, se ha encargado del combate, de la guerra, ayuda a entender todo lo que viene a continuación. Esta cuestión está fundamentada, principalmente, en la física morfológica y sexual, que, no lo olvidemos, constituye una realidad existencial primaria y básica. Y de ahí parte, luego, propia construcción del género, las tradiciones, costumbres y construcción teórica. Todo esto no es una merma de la mujer sino quizá una comprensión verdadera de la identidad real de cada los dos géneros.

La conclusión a todo esto, por tanto, no puede tener sino el saber agridulce de aceptar plenamente el principio de igualdad, pensar que todos los ciudadanos pueden aportar su parte a la defensa nacional, creer sinceramente en la idoneidad de la mujer para cualquier profesión (como han venido demostrando, por si cabía alguna duda), pero considerar también que la distinta naturaleza femenina –

---

[93] Es evidente que esto también tiene que ver con la propia evolución social, entre ellas las dificultades de reclutamiento y el haber pasado a un modelo voluntario, de cada país y los niveles de participación bélica de estos países.

[94] En todos ellos, aunque ante situaciones diferentes, el Tribunal señala que es aceptable desde el Derecho comunitaria la existencia de medidas de no inclusión de la mujer en las FAS, siempre y cuando respondan a razones objetivas no discriminatorias por razón de sexo y se trate de medidas particulares o, si se prefiere, excepcionales sobre una norma general no discriminatoria. En el asunto C-285/98, de 11 de enero de 2000, asunto Tania Kreil considera que no es aceptable, en cambio, una prohibición general en las leyes de acceso de la mujer.

principalmente la maternidad– exige, también, un trato desigual. Y apreciar que la necesidad de ese trato desigual es la causa, históricamente, de una comprensible exclusión de la mujer de las funciones guerreras; en gran medida como salvaguarda de esa función social primordial que es la procreación y el cuidado de los hijos (así como evitar a los hijos del mayor daño que les produce la separación, por no decir la muerte de su madre en combate, por voluntaria que fuese). La igualdad y la diferencia propias de ambos géneros exigen, precisamente, desigualdad y diversidad en el trato.

Es decir, mantener la protección a esa desigualdad *existencial* derivada de la maternidad mediante unos paradigmas de igualitarismo suicida, se compagina mal con la guerra o, más en general, con la milicia. Sobre todo dado el carácter voraz de ambas instituciones: maternidad/familia y milicia/guerra. De ahí, en el fondo, que esta situación genere, a nivel micro-organizativo y personal, disfunciones, problemas, roces y conflictos, que solo una pretoriana interpretación jurisprudencial pueden salvar. Finalmente, no puede olvidarse, tampoco, que la presencia de un gran número de mujeres en las Fuerzas Armadas ha servido para salvar una situación de reclutamiento de voluntarios que, de otra manera, hubiese caído a una posición insostenible ([95]). De tal manera que se ha llegado ha decir, no sin razón, que se ha pasado de la "discriminación a una *interesada* acción positiva" ([96]). Situación que ha sido, también, aceptada por haber resultado una posibilidad poco costosa –y poco percibida– al no haber habido un número importante de bajas en situaciones reales de combate ([97]).

---

95 J.-C. ALLI TURRILLAS (2003), *El soldado profesional,* Aranzadi, Pamplona.

96 L. COTINO HUESO, *El modelo constitucional de FAS*, cit., p. 487.

97 En realidad no ha habido ninguna baja, salvo de agentes femeninos de la Guardia civil (como de la Policía Nacional y local) en atentados, accidentes o acciones policiales.

BIBLIOGRAFÍA

ALLI TURRILLAS, J. C. (2000), *La profesión militar (análisis jurídico tras la ley 17/99*), INAP, Madrid.

- (2003), *El soldado profesional,* Aranzadi, Pamplona.

BLANQUER, M. (1996), *Ciudadano y soldado*, Civitas, Madrid.

CALDERÓN, J. (1991), "La mujer en los puestos de mando y combate", en VV. AA., (coord. V. FERNÁNDEZ VARGAS), *La mujer y las Fuerzas Armadas en España*, Ministerio de Defensa, Madrid.

CHUECA SANCHO, G. (1999), *Los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Bosch, Barcelona.

COTINO HUESO, L. (2004), *El modelo constitucional de Fuerzas Armadas*, INAP & CEC, Madrid.

ELSHTAIN, J. B. (1987), *Women and war,* University of Chicago press, Chicago.

ENLOE, C. (2000), *Maneuvers: the international politics of militarizing women´s lives,* University of California Press.

ERIKSON, E. H. (1950), *Chilhood and Society,* Norton, New York.

- (1958), *Young Man Luther,* Norton, New York.

EVERINGHAM, C.(1997), *Maternidad: autonomía y dependencia,* Narcea, Madrid.

FERNÁNDEZ SEGADO, F., "La mujer y las FAS. Un estudio jurídico-constituiconal", en *Boletín de Información del Ministerio de Defensa* 264 (año 2000).

FERRILL, A. (1987), *Los orígenes de la guerra (desde la Edad de piedra hasta Alejandro el Magno),* Ejército. Madrid.

GIL CALVO, E. (1998), *El nuevo sexo débil,* Temas de hoy, Madrid.

GILMORE, D. (1990), *Manhood in the making. Cultural concepts of masculinity*, Yale University Press.

GOLDSTEIN, J. S. (2003), *War and gender: how gender shapes the war system and viceversa*, Cambridge University Press.

GONZÁLEZ NAVARRO, F. (1995), *Lo fáctico y lo sígnico. Una introducción a la semiótica jurídica,* Eunsa, Pamplona.

GRAY, G. (1996), *Guerreros. Reflexiones del hombre en la batalla*, Inédita, 2004.

HEBERT, M. S. (2000), *Camouflage isn´t only for combat: gender, sexuality and women in the military*, New York University Press, New York.

HOLM, J. (1993), *Women in the military: an unfinished revolution,* Presidio Press.

HOWARD, M. (1983), *La guerra en la historia europea,* Fondo de Cultura económica, México.

JANOWITZ, M. (1962), *El soldado profesional,* Ministerio de Defensa, Madrid, 1992.

KEEGAN (1991), *El rostro de la batalla,* Ejército, Madrid.

- (1995), *Historia de la guerra,* Planeta, Madrid.

LAMO DE ESPINOSA, E. (1999), "La feminización de la reproducción: ambivalencia, desasosiego y paradojas", en VV.AA., *Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI. Las relaciones entre mujeres y hombres*, DGM, Madrid.

LORENZO DE MENDIBELA, J. B. (2004), *Las situaciones administrativas de los funcionarios,* Aranzadi, Pamplona.

MANNING, M. & P. HADDOCK, P. (1989), *Leadership skill for women*, Kogan, London.

MARTÍN PÉREZ, A., “La mujer y las FAS”, en VV. AA., *La función militar en el actual ordenamiento constitucional español,* Trotta, Madrid, 1995..

MINISTERIO DE DEFENSA, *Revisión Estratégica de la Defensa 2001*, Madrid.

NACIONES UNIDAS, *IV Conferencia Mundial sobre la mujer (Beijing, 1995),* Naciones Unidas, New York, 2002.

NUSSBAUM, M. C. (2000), *Women and human development: the capabilities approach,* Cambridge University Press, Chicago.

OTEGUI PASCUAL, R., “La construcción social de las masculinidades”, en VV. AA., *Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI. Las relaciones entre mujeres y hombres,* DGM, Madrid.

PARET, P. (dir.), *Creadores de la estrategia moderna (desde Maquiavelo hasta la Era nuclear),* Ministerio de Defensa, edición española de 1992.

PERNOUD, R. (1991), *La mujer en tiempo de las cruzadas,* Rialp, Madrid.

TOYNBEE, A. (1976), *Guerra y civilización,* Alianza, Madrid.

VV. AA.(dirs. C. C. MOSKOS Y F. R. WOOD) (1991), *Lo militar: ¿más que una profesión?,* Ministerio de Defensa, Madrid.

VV. AA., (coord. V. FERNÁNDEZ VARGAS) (1991), *La mujer y las Fuerzas Armadas en España*, Ministerio de Defensa, Madrid.

VV.AA., *Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI. Las relaciones entre mujeres y hombres*, DGM, Madrid.

WELLS, C. L., *Mujeres, deporte y rendimiento (perspectiva fisiológica),* Paidotribo, Madrid.

WOLFE, T., *Elegidos para la gloria (Lo que hay que tener…),* Anagrama, Madrid, 1990.

CAPÍTULO QUINTO

INCIDENCIA DE GÉNERO EN EL PERFIL PROFESIONAL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

INCIDENCIA DE GÉNERO EN EL PERFIL PROFESIONAL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

Por Juan Carlos Martín Torrijos

Introducción

Los ejércitos, sean de recluta obligatoria, profesionales o parcialmente profesionalizados e incluso los mercenarios, han estado históricamente constituidos de manera casi exclusiva por hombres, uno de cuyos roles sociales ancestrales ha sido precisamente éste, la defensa del grupo familiar, del clan, de la tribu, del pueblo o de la nación; lo mismo que el de la mujer ha sido el cuidado de la familia, del hogar y la base de la educación de los hijos en la más temprana edad. Esto no es exclusivo ni de nuestro país ni de nuestro tipo de organización social; es prácticamente universal, con contadas excepciones que, de alguna forma, han venido a confirmar la regla.

Sin embargo, esta tendencia se rompe en la segunda mitad del siglo pasado. Comienza por la incorporación masiva de la mujer al proceso productivo, muy especialmente en el sector de la fabricación de material de guerra. Este fenómeno está íntimamente relacionado con el tipo de conflicto bélico que se da en la época: generalizado y con una gran importancia del potencial industrial de los contendientes. El primer factor obligó a disponer de gran cantidad de recursos humanos como combatientes, el segundo exigía un gran esfuerzo de producción industrial; de ahí que tengan que ser las mujeres las que se incorporen en gran número a las fábricas de material de guerra, ya que sus maridos, hijos y padres están en el frente.

Cierto es que, acabada la Segunda Guerra Mundial, la mujer vuelve a ser requerida para desempeñar su tradicional papel de ama de casa, pero el camino estaba abierto y el cambio era imparable por lo que se desemboca en una creciente incorporación de la mujer al mercado laboral en competencia abierta con los varones

y sin la servidumbre que tenían estos últimos de tener que realizar el servicio militar. Este "asalto" al mercado laboral prosigue con la incorporación de la mujer a profesiones consideradas típicamente masculinas: bombero, policía, juez, abogado, conductor, farmacéutico, médico, profesor, albañil y, cómo no, también a los ejércitos, ocupando en ellos no sólo puestos auxiliares, sino como miembros plenamente operativos, así como ejecutivos y directivos de los mismos.

No es fácil, en tan poco tiempo, conseguir que una institución ancestralmente constituida por hombres, de la noche a la mañana borre todo tipo de conductas que guarde un patrón masculino. En este sentido, en un ejército en el que la presencia de la mujer cuenta no sólo con más tradición, sino con una ya contrastada experiencia en combate (en la *Operación Tormenta del Desierto* cerca de 11.000 mujeres formaron parte del contingente estadounidense de 100.000 soldados emplazados en el golfo Pérsico) se relata la liberación de la soldado Jessica Lynch de manos de los iraquíes:

> "Somos los soldados de Estados Unidos y estamos aquí para protegerte y llevarte a casa; Jessica, sin mover un músculo del rostro les replicó firme: yo también soy un soldado americano" ([98]).

Pero ello no quiere decir que las Fuerzas Armadas sean un modelo de organización inmovilista; muy al contrario, sea por la evolución del entorno, de la sociedad o, en general porque el la especie humana está sufriendo una de sus evoluciones más vertiginosas, lo cierto es que los modelos de Fuerzas Armadas existentes están evolucionando, tal vez porque existe la conciencia colectiva de la necesidad de ello, como requisito de supervivencia de la misma sociedad o, por lo menos del modelo social. Una de las manifestaciones más evidentes de esta transformación es, precisamente, la entrada de la mujer no sólo en los ejércitos, en los que ya venían sirviendo de diversos modos, sino el que lo haga en pie de igualdad, no sólo en cuanto a derechos y obligaciones, sino de forma integral, lo que, de hecho, convierte a la mujer en un combatiente más y, llegado el caso, en uno más de los generales que dirijan la guerra desde el aparato militar del Estado.

---

[98] "Mujeres en pie de guerra", artículo de Mariana Moller

El hecho de que se acepten hombres y mujeres en igualdad de condiciones en las Fuerzas Armadas españolas ha hecho imprescindible la existencia de un entramado normativo, como el actualmente vigente en nuestro país, que quiera y facilite dicha integración.

Dicho esto, no quiere decir que sea un objetivo logrado. Es más, aún cuando se consiguiera un porcentaje de mujeres militares siquiera parecido al de la población general en edad laboral ([99]) nos encontraríamos con un gran déficit de mujeres en la parte más alta de la estructura jerárquica militar, pero ello no significa que sea un reflejo de una institución machista, ni mucho menos; lo que sucede es que la estructura de personal de los ejércitos articula el recurso humano en escalafones y, por lo tanto, la mujer, como el hombre, debe ir subiendo puestos con el avance del tiempo y en función de parámetros como el mérito y la capacidad, por ello, si alguien con escaso conocimiento de la estructura militar maneja exclusivamente cifras y datos, obtendrá una idea equivocada deduciendo una falta de incorporación de la mujer al cuadro directivo de las Fuerzas Armadas, y puede inferir que es necesario invertir drásticamente esta tendencia, cuando aún es pronto para ello, ya que el empleo militar más elevado que ostenta una mujer en las Fuerzas Armadas españolas en estos momentos es el de comandante.

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas es, sin duda, algo positivo en muchos órdenes, desde la apertura de toda profesión u oficio a la mujer, para dar cumplimiento al principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Española (CE), hasta el enriquecimiento social y profesional que ello proporciona a la misma Institución militar, pasando por que es un medio más para lograr la plena integración social de la estructura militar. De ahí la importancia que adquiere el conseguir que en una profesión secularmente ejercida por los hombres, la mujer consiga integrarse plenamente en plano de igualdad.

Para tener una idea más global del problema de la mujer en España, y en referencia a un estudio sobre la presencia femenina en el mercado laboral del sector público

---

[99] El informe del Comité de personal femenino de fuerzas OTAN (Ottawa, junio de 2003) afirma que el porcentaje de mujeres trabajadoras en España es del 39%, mientras que el de mujeres militares es del 10% de los efectivos. Este porcentaje de mujeres militares españolas se sitúa en el 10,9% según datos de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa, de uno de febrero de 2005.

elaborado por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y por el Instituto de la Mujer, dirigido por el catedrático de Sociología, Manuel Martín Seco, baste decir que las mujeres sólo ocupan alrededor del 30% de los altos cargos de las Administraciones Central y Local, porcentaje que en el ámbito de las comunidades autónomas es todavía menor, se reduce en torno a unos diez puntos. Entre sus conclusiones figura que «no existen motivos de discriminación en cuanto al acceso al trabajo» y aclara que las diferencias entre sexos se explican en virtud del tipo de ocupación; al centrarse la mujer más en empleos de tipo administrativo. En la presentación del estudio por el titular de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla, en la sede del INAP, el Ministro destacó el peso que, en la discriminación femenina, tiene la intensa dedicación de la mujer a las tareas familiares, hecho que merma sus posibilidades de promoción profesional.

Por lo tanto, urge un cambio en la asignación de roles de mujeres y hombres en las familias y en la sociedad en general, sin perjuicio de que se tengan que aplicar importantes medidas de «acción positiva». Como regla general, la distribución de mujeres y hombres en tareas puramente administrativas y de gestión está equilibrada numéricamente, aunque en términos absolutos se observa un predominio de varones en las Administraciones General (69%) y Local (61%), debido a que existen profesiones marcadamente masculinas, como las de Policía Nacional o Municipal, Guardia Civil o Fuerzas Armadas. Por el contrario, en sectores como la Enseñanza, la Sanidad o la Administración Judicial, se registra mayor presencia femenina.

El que esto es una preocupación del Gobierno, no sólo del actual, sino de todos los que en estas últimas décadas han afrontado este problema, en especial desde la plena incorporación de la estructura militar, dan idea las medidas legislativas adoptadas (entre ellas la redacción de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que intenta equiparar totalmente la presencia de hombres y mujeres como militares profesionales).

Pero está claro que sólo estamos en el comienzo del camino para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres dentro de las Fuerzas Armadas, aunque hay que tener en cuenta que los avances legislativos antes citados han convertido a este colectivo en uno de los más igualitarios del Estado. En este sentido la legislatura que

se ha iniciado en abril de 2004 debe ser el inicio de una nueva visión del problema de la discriminación por razón de género en las Fuerzas Armadas, y un referente para futuras actuaciones.

En primer lugar están empezando a cuajar las mediadas que el partido en el Gobierno de la Nación llevaba en su programa electoral. Antes de hacer referencia a las mediadas aprobadas es conveniente repasar aquellos puntos del programa electoral del Partido Socialista Obrero Español que pueden afectar a los procesos para lograr una verdadera igualdad de oportunidades en las Fuerzas Armadas:

- Compromiso con la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la lucha contra el tráfico de personas, especialmente de mujeres y menores con fines de explotación sexual.

- Igualdad de hombres y mujeres en el salario, o en el acceso al empleo o en la subrepresentación de la mujer en sectores, profesiones y escalas; las hipotecas de la maternidad en la carrera profesional; la doble jornada laboral de la mayoría de las mujeres casadas; la jornada laboral prolongada de la mayoría de los empleados, que descuidan la educación de los hijos y abandonan las tareas domésticas.

- Impulsar cambios que conviertan el principio de igualdad de trato para las mujeres en una realidad, como reza el artículo 14 de la CE.

- Presentar una Ley de Garantía de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que vaya más allá de la igualdad jurídica para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Definirá el significado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y de discriminación directa e indirecta, junto con el desarrollo de mecanismos públicos para asegurar la igualdad real.

- Aprobar una Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres en el Empleo que responda a la transposición de la Directiva Europea y, de acuerdo con sus objetivos, plantee medidas concretas y recursos específicos para acabar con la discriminación procedente de la desigualdad entre mujeres y hombres en el empleo.

En el Consejo de Ministros celebrado el día 4 de marzo de 2005 se aprobaron varios acuerdos para garantizar esa plena incorporación en un plano de igualdad, no sólo de derechos, que aunque parezca mentira es lo más fácil, sino también de expectativas profesionales, lo que aparece en estos momentos como el reto a conseguir lo que se irá analizando a lo largo de este trabajo.

Planteamiento de la cuestión

Se pretende hacer un análisis de la situación actual de la mujer dentro de la estructura de las Fuerzas Armadas españolas y tratar de identificar aquellos puntos en los que se puede hablar de la existencia de un trato diferenciado hacia la mujer, sea éste negativo o positivo y, en este caso, se verá si ello debe ser así en aras a la búsqueda de un concepto más global de igualdad de oportunidades o si realmente es merecedor de un cambio. Para ello es preciso enfocar previamente la situación actual, en cuanto a participación de la mujer en nuestros ejércitos, con una breve referencia a la situación internacional, para acometer después un estudio de la normativa vigente en materia de personal ([100]) y finalizar con la identificación de situaciones en las que, aún consideradas marginales, puede hablarse de un cierta discriminación por razón de género. Todo ello sin olvidar dos datos: uno es que aunque la normativa establezca un régimen de igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres, mientras las costumbres sociales no se transformen la verdadera igualdad de oportunidades será sólo algo que esté en el papel y no en la realidad social de la nación, ya que el desarrollo profesional de la mujer, y más en las Fuerzas Armadas en las que la progresión profesional exige cada día más preparación personal, se verá gravemente afectado si una vez finalizada su jornada de trabajo tiene que hacerse cargo del cuidado de la familia y del hogar; el otro dato es que precisamente la conciencia de que ello es así ha llevado al actual Gobierno a adoptar una serie de medidas tendentes a garantizar esta plena igualdad, más allá del contenido de la norma positiva, forzando algunas posturas que mejoren la situación, lo que se ha plasmado en un documento aprobado en Consejo de Ministros del 4 de marzo de 2005 denominado “Medidas para la Igualdad”, al que más adelante se hará una referencia más detallada.

---

[100] Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas es la norma legal por la que se regula básicamente la política de personal en las Fuerzas Armadas españolas.

Centrándonos en la situación en las Fuerzas Armadas, nuestro país se ha colocado en un breve periodo de tiempo (1988-1999) dentro del grupo de países que disponen de una legislación que se encuentra entre lo más avanzado en la regulación del acceso y permanencia de la mujer en los Ejércitos. Desde que en 1988 se reguló por vez primera el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, primero como oficiales y, a partir de 1992, como tropa profesional, el número de éstas ha ido incrementándose hasta alcanzar el séptimo puesto entre los países de la OTAN ([101]).

Sin embargo, hay un hecho que es incontestable: se trata de una situación novedosa y, aunque el legislador ha puesto mucho cuidado en que en el ámbito de personal en las Fuerzas Armadas españolas el artículo 14 de la vigente Constitución de 1978 (que como ya es sabido establece que:

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

Esté plenamente vigente, es posible identificar situaciones en que la normativa prevé un trato distinto en función del sexo, aunque en casi todas las ocasiones lo es para garantizar una trayectoria profesional en la que prime la igualdad de oportunidades, más que un trato estrictamente igualitario.

Sin temor a equivocaciones puede afirmarse que en las Fuerzas Armadas españolas no se quiere ningún tipo de discriminación de la mujer con respecto a sus compañeros del género masculino; es más, casi tampoco puede hablarse de la existencia de una discriminación positiva, como sí se da en otras áreas, cuando se reserva un tanto por ciento de puestos a la mujer en algunas situaciones de concurrencia, aunque la existencia de esta reserva de puestos no sea entendida, necesariamente, como una medida discriminatoria.

---

[101] Informe del Comité de personal femenino de fuerzas OTAN citado en nota 2. España ocupa el 7º puesto tras Hungría (16%), Estados Unidos (15%), Canadá (12,4%), Lituania (12,2%), Francia (11,2%) y la República Checa (10,7%)

Tal y como afirma ya desde su preámbulo la Ley 17/1999, existe la voluntad de establecer un trato absolutamente paritario entre mujeres y hombres en nuestras Fuerzas Armadas; así, menciona que:

> "La legislación anterior abrió a la mujer las puertas de acceso a los Ejércitos, pero es en ésta donde el principio de igualdad se aplica con todas sus consecuencias al suspenderse la prestación del servicio militar que sólo obligaba a los hombres y eliminarse cualquier discriminación a la mujer al no hacer distinciones en los destinos que puedan ocupar en el desarrollo de su ejercicio profesional, sin perjuicio de que puedan establecerse diferencias en las condiciones físicas para el acceso al aplicar distintos parámetros al hombre y a la mujer. Ello obligará a efectuar todavía un mayor esfuerzo en la superación de los problemas que representa la concurrencia de personal de ambos sexos en determinadas instalaciones y unidades militares."

Sin embargo, a nadie se le escapa que hay ocasiones en las que, sin pretenderlo, e incluso aún intentando observar escrupulosamente el mandato constitucional de la igualdad ante la ley, es difícil mantener al hombre ya la mujer en un plano de absoluta igualdad, no sólo en las Fuerzas Armadas, sino en cualquier otro aspecto de la vida. Estas situaciones, en cuanto que existen, pueden y deben ser corregidas; lo que ocurre es que lo que aquí se está planteado corresponde a unos supuestos teóricos que tratan de reproducir algunas situaciones en las que puede darse una situación de discriminación que favorezca, en términos generales, a los varones, en cuanto que por su naturaleza no van a verse en las situaciones que se describen, sin que ello quiera decir que se trate de situaciones que produzcan una discriminación sistemática en perjuicio de la mujer, si no sólo tan sólo de aquellas que puedan encontrarse en unas determinadas situaciones, prácticamente en su totalidad, derivadas de los estados de gestación.

También va a hacerse mención a unos aspectos que, aunque no se estén dando en la actualidad, la normativa vigente no ha establecido unos mecanismos realmente efectivos para evitar que puedan llegar a producirse situaciones de desigualdad entre géneros. Esta casuística se deriva, principalmente, de la técnica legislativa empleada, y que en el mismo preámbulo de la ley se menciona, de no efectuar una mención específica alguna a la igualdad de derechos, sino presuponerla como

elemento de partida, de forma que si no se cita explícitamente, todo lo establecido para el personal militar es válido, con independencia del sexo del sujeto. Esto que, en principio es una buena idea, presenta algunas lagunas que se irán viendo a lo largo de las siguientes páginas.

En resumen, mientras se puede situar el punto de partida de la actual legislación de personal en las Fuerzas Armadas en la voluntad de que se dé la más absoluta igualdad entre mujeres y hombres dentro de la carrera de las armas; lo que aquí se pretende es analizar una serie de situaciones que, a la vista de la distinta normativa aplicable, desembocan en una posible situación de desigualdad entre ambos géneros, especialmente en lo que a la trayectoria profesional se refiere, sin que ello signifique que sistemáticamente y conscientemente se produzca un trato diferenciador o una consideración distinta entre hombres y mujeres (lo que sería ilegal, por atentar, de entrada contra el mencionado artículo 14 de la CE).

El peso específico de la mujer en las Fuerzas Armadas crece de día en día y su prestigio es reconocido de forma general. En el año 2001 la presencia femenina se elevaba al 12,2% de la tropa y marinería profesionales, registrándose un crecimiento medio anual del 60% desde 1998 ([102]). En el año 2000 casi una cuarta parte de solicitudes de ingreso (un 23,1%) fueron cursadas por mujeres, de ellas, aproximadamente la mitad obtuvieron una plaza en las Fuerzas Armadas. En cuanto a los cuadros de mando el porcentaje de mujeres se sitúa actualmente en el 2,1%, con un reparto desigual en función de los Cuerpos, siendo significativa la presencia femenina en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas (15,1%) a excepción del de Músicas Militares y muy poco relevante en los Cuerpos Generales de las Ejércitos y en el de Infantería de Marina (0,9%).

Por otro lado, se ha conseguido que la legislación española relativa a la mujer en los Ejércitos sea una de las más avanzadas y abiertas de entre los países de la OTAN y equiparable a la de los países nórdicos, ya que por ejemplo naciones de nuestro entorno, como Francia, el Reino Unido y Alemania, además de Estados Unidos y Canadá, todos ellos con más experiencia en esta materia, mantienen limitaciones a

---

[102] Los datos anteriores corresponden a la página web del Ejército de Tierra: www.ejército.mde.es

la ocupación por la mujer de ciertos puestos que se consideran de especial riesgo. Pero no basta. La voluntad del legislador debe traducirse en hechos y de ello es de lo que se va tratar en estas páginas, analizando no sólo la legalidad vigente, sino aquellas realmente escasas situaciones en las que de hecho puede señalarse la existencia de alguna situación discriminatoria.

La mujer en las Fuerzas Armadas españolas

La incorporación de la mujer a los Ejércitos se inició con el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, que permitía su acceso a 24 Escalas y Cuerpos de los tres Ejércitos. En él se señala que la mujer podrá alcanzar todos los empleos militares y que en la denominación de los mismos no existirá ninguna variación con el varón. Esta Ley garantizaba a la mujer su progresión de carrera en condiciones de igualdad con el varón, sin que pudieran existir otras diferencias que las derivadas de sus condiciones fisiológicas para provisión y desempeño de determinados destinos.

Un año más tarde, otro Real Decreto amplió su incorporación a todos los Cuerpos y Escalas de los tres Ejércitos. Esta norma se adecuaba a los principios establecidos en la Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, que preveía la plena integración de la mujer en las Fuerzas Armadas «en un plano de igualdad con los sistemas de incorporación de los hombres». Respecto a los destinos, la Ley mencionaba expresamente que las normas de provisión de destinos «podrán establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones fisiológicas específicas». Esta Ley puntualizaba que en los procesos de selección no podrían existir más diferencias que las derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los centros docentes.

El modelo español de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas continuó con la aprobación del Real Decreto 984/1992, de 31 de julio. En él se estableció la diferencia entre los militares de reemplazo (únicamente hombres) y los militares de empleo, condición esta última que, sin distinción de sexos, adquieren quienes ingresan voluntariamente con carácter profesional en las Fuerzas Armadas. Este Real Decreto recogía que las soldados profesionales podían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades

como La Legión, Operaciones Especiales, Paracaidistas y Cazadores Paracaidistas por razones propias de sus condiciones fisiológicas. 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 estructurales no permitan el alojamiento en condiciones adecuadas.

Sin embargo, estas limitaciones desaparecen con la entrada en vigor de la vigente ley de personal militar de las Fuerzas Armadas (la Ley 17/1999, de 18 de mayo, como ya se ha citado).

Siguiendo la Ley 17/1999

Con cada título de la Ley se va a constituir un apartado, si bien algunos, con escasa o nula incidencia en esta materia, apenas se mencionan, lo que no es así con aquellos con más incidencia, como evaluaciones, destinos, etc.

De lo primero que llama la atención cuando se relee la Ley 17/1999 con un prisma como desde el que debe hacerse para un trabajo como el presente, es que falta una alusión directa a la igualdad entre hombres y mujeres en su articulado, pero ello no debe entenderse como algo perjudicial para la mujer, al contrario, esta ausencia debe interpretarse como síntoma de la más absoluta igualdad, ya que si nada se establece como diferente no cabe más remedio que interpretar que todo es igual.

Título preliminar y título primero: competencias en materia

de personal de los órganos superiores

A simple vista nada hay en estos dos títulos que permita hablar de algún tipo de discriminación. No obstante, cuando hace referencia a la competencia del Gobierno en relación con la incorporación de reservistas y remite al título XIII de la Ley ([103]) está citándose un caso que debe calificarse de posiblemente discriminatorio, como ya se mencionará en su momento, al permitir sólo a la mujer elegir un tipo de destino para su incorporación a las Fuerzas Armadas como reservista obligatorio ([104]).

---

[103] Artículo 4.2. de la ley 17/999

[104] Artículo 182.3 de la ley 17/1999

Título segundo: funciones, categorías y empleos

En este título ocurre algo parecido, ya que no puede encontrarse situación alguna de la que pueda derivarse un trato o consideración distinta entre hombres y mujeres, pero llama la atención que la denominación de los distintos empleos sea idéntica para hombres y para mujeres. Sin embargo, esto no debe tomarse como una acepción sexista, aunque sea por omisión, ya que si bien la denominación de los empleos militares en su forma tradicional está recogida en el *Diccionario de la Real Academia Española*, la versión femenina de los mismos o no existe o hace referencia, bien a otros conceptos, bien al cónyuge femenino del militar que ostenta el empleo de que se trate; apareciendo sólo una denominación femenina para dos empleos. Así, "soldada" hace referencia al "sueldo" en general o al "haber del soldado" en particular ([105]); coronela, sargenta o almiranta, por citar alguno de los posible vocablos femeninos para los empleos, se emplea en lenguaje coloquial como la mujer del coronel, del sargento o del almirante, respectivamente; y, por último vocablos como "caba" o "alféreza", simplemente no existen. Sólo los vocablos "tenienta" y "capitana" hacen referencia a un mando, al definirlos el citado diccionario ([106]) como "mujer con grado de teniente" o "mujer que es cabeza de una tropa", respectivamente, además de "mujer del teniente o del capitán".

Título tercero: plantillas

Tampoco en este título aparece mención alguna que pueda suponer una discriminación a favor o en contra de un determinado sexo. No obstante se trata de uno de los contenidos de la ley de más trascendencia para un efectivo tratamiento igual entre hombres y mujeres. En primer lugar, con su redacción se establece la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer para el acceso a cualquier destino, aunque sea por omisión. Este es un fenómeno que, como ya se ha citado, refleja el tratamiento ordinario que esta ley otorga al asunto. La falta de mención a una posible distinción ha cerrado el paso a cualquier intento de establecerla en el desarrollo de la ley. No obstante, tal vez hubiera sido preferible una expresa mención al derecho de cualquier militar a ocupar cualquier destino para el que se

---

[105] Diccionario de la Real Academia Española 22ª edición.

[106] idem.

encuentre legalmente capacitado, con independencia de su sexo, ya que un análisis más detenido de la ley pudiera llevarnos a que la vía de la discriminación está abierta.

Veamos cómo: el artículo 20.2 de la Ley reza textualmente:

> "En función de la plantilla de cuadros de mando y de los efectivos de militares profesionales de tropa y marinería establecidos, respectivamente, en los artículos 18 y 19 de esta Ley y de los efectivos presupuestarios con sus correspondientes créditos, se definirán los grados de cobertura de las plantillas orgánicas y las plantillas de destinos en las que se especificarán la asignación de los puestos por Cuerpos y Escalas, empleos, especialidades y *otros condicionantes aplicables* a los militares de carrera, militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería, así como los que pueden ser cubiertos por personal en reserva."

Si no existe en la Ley una expresa mención al principio de igualdad de derechos y oportunidades, al menos en este aspecto, no puede descartarse que las plantillas pudieran recoger, por ejemplo, que unos determinados puestos puedan ser ocupados sólo por militares de un determinado sexo, como pueden afirmar que se deben tener unas determinadas condiciones psicofísicas especiales o límites de edad ([107]), ya que tampoco aparece en el Reglamento de desarrollo de la Ley ([108]).

Tal vez no sea esta interpretación la querida por el legislador, pues para eso en el preámbulo de la Ley (parágrafo séptimo) se menciona que:

> "La legislación anterior abrió a la mujer las puertas de acceso a los Ejércitos, pero es en ésta donde el principio de igualdad se aplica con todas sus consecuencias."

Sin embargo, la letra del texto puede dejar el camino abierto a una limitación a favor o en contra de un sexo determinado para ocupar determinados puestos, mediante la

---

[107] Artículo 3.2 del Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo [Boletín Oficial del Estado (BOE) 113]

[108] Citado en la nota anterior.

definición de las condiciones precisas para ello en la plantilla de destinos correspondiente.

Esto, de llegar a producirse, quebraría no sólo el principio de igualdad en función del sexo a la hora de ocupar cualquier destino, sino que podría influir de forma decisiva en los militares de carrera, en cuanto que se valora en las distintas evaluaciones a que deberá someterse a lo largo de su trayectoria profesional el parámetro de los destinos ocupados.

Otro aspecto que podía haber dejado más claro la ley es lo referente a que las plantillas de destinos puedan recoger la existencia de puestos especialmente pensados para mujeres embarazadas, ya que si no ¿de qué otra manera puede hacerse efectivo el contenido del artículo 132 de la Ley cuando afirma que:

> "Durante el periodo de embarazo, a la mujer militar profesional se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico, adecuado a las circunstancias de su Estado, distinto del que estuviere ocupando."

No obstante esto se analizará en el apartado correspondiente ([109]), al presentar una serie de implicaciones mayor que a lo que a simple vista pueda parecer.

Para finalizar este apartado conviene hacer una reflexión sobre una actuación que en algunos ámbitos de la sociedad laboral española se viene repitiendo con alguna frecuencia: me estoy refiriendo a la existencia de un determinado "cupo" de plazas que deben reservarse para ser ocupados por mujeres. De momento baste con decir que esta reserva obedece a razones globales de equidad para garantizar una plena integración de la mujer en el mercado laboral; pero, por otra parte, a nivel individual, cuando se lucha por obtener una plaza en un concurso/oposición, no es fácil valorar positivamente este "cupo". De todas formas, como ya se ha citado antes, esta reflexión es sólo un apunte, ya que en otros apartados de este trabajo se va a profundizar más en el tema.

Título cuarto: encuadramiento de los militares profesionales

---

[109] Ver apartado relativo a la provisión de destinos.

En este título no puede encontrarse nada que haga presuponer que haya una incidencia en función del género, en cuanto a pertenencia a un determinado Cuerpo y/o Escala dentro de las Fuerzas Armadas. Todos ellos están abiertos por igual a hombres y mujeres y, es más, la capacidad para el ejercicio profesional, (que la ley entiende como el ejercicio de las competencias correspondientes a cada puesto orgánico) se determinará por los cometidos de los miembros de un Cuerpo, por las facultades atribuidas a los miembros de una determinada Escala y por el empleo ([110]); es decir, para nada puede influir el sexo del militar en su capacitación profesional dentro de las Fuerzas Armadas. La igualdad más absoluta se deja sentir incluso en la denominación específica de los empleos de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, en los que a una mujer que tenga, por ejemplo el empleo de capitán y pertenezca al Cuerpo Militar de Intervención le corresponde la denominación oficial de *capitán Interventor*, como a sus compañeros varones, y no la de *capitán Interventora.* Tampoco en lo que se refiere a servicios y comisiones existe la más mínima diferencia entre hombres y mujeres en nuestros Ejércitos.

Título quinto: enseñanza militar

Este es uno de los pocos casos en los que la Ley establece alguna diferencia entre hombres y mujeres y, como se va a analizar a continuación, lo hace con la clara intención de eliminar las diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas, así como para que el embarazo no afecte a las oportunidades de acceso de la mujer a la condición de militar profesional; tanto en el ingreso en el correspondiente centro docente de formación como, una vez en el mismo, a la escala correspondiente.

Con respecto al embarazo, o parto en su caso, la Ley hace una regulación exhaustiva y establece claramente una “moratoria” para la realización de las pruebas físicas por parte de la mujer embarazada, que puede elegir efectuarlas entre la fecha que, a estos solos efectos, se determine en la propia convocatoria, anterior a la de presentación de los admitidos en el centro militar de formación correspondiente, o la que, en su momento, se establezca para la siguiente convocatoria, siempre y cuando sean éstas las únicas pruebas que tenga pendiente de efectuar. Si en esta

[110] Artículo 24.1 de la ley.

fecha tampoco pudiera realizarlas debido a otro embarazo o parto, debidamente acreditados igualmente, podrá elegir de nuevo entre las dos opciones antedichas, sin que en ninguno de estos casos les sean de aplicación los límites de edad.

De esta forma la Ley da cumplimiento al mandato constitucional que surge de contemplar de forma conjunta el contenido de los artículos 9.2, 14 y 39.1 de nuestra Norma Fundamental, asegurando de esta forma que el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia sean reales y efectivos.

Sin embargo, sobre el contenido del primer párrafo del artículo 63.4 de la ley ([111]) la polémica puede afirmarse que está servida.

La normativa de desarrollo de la Ley 17/1999 para el ingreso en los distintos Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas ha optado por establecer unas marcas para la superación de las pruebas físicas necesarias para el acceso a los mismos, que tienen un menor nivel de exigencia para las mujeres que para los hombres. Así, tomando como ejemplo la última convocatoria publicada en la fecha en la que se escriben estas líneas para la incorporación a las Escalas Superiores de Oficiales de los Cuerpos Generales de los Ejércitos y de Infantería de Marina y a la Escala Superior de Oficiales del Cuerpo de la Guardia Civil ([112]), las pruebas de aptitud física a realizar y las marcas a superar son las expresadas en el cuadro 1.

---

[111] "En los sistemas de selección no podrán existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso".

[112] RESOLUCIÓN 452/38026/2004, de 25 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los Centros Docentes Militares de Formación para la incorporación a las Escalas Superiores de Oficiales de los Cuerpos Generales de los Ejércitos y de Infantería de Marina y a la Escala Superior de Oficiales del Cuerpo de la Guardia Civil.

Cuadro 1. *Pruebas de aptitud física, comparación entre hombres y mujeres.*

Cualidades	Prueba	Hombres	Mujeres
Prueba de velocidad	Carrera de 50 m.	8”	8,5”
Prueba de resistencia muscular.	Carrera de 1.000 m.	4’	4’ 10”
Prueba potencia tren inferior.	Salto vertical	40 cm.	40 cm.
Prueba potencia tren superior.	Flexiones en suelo.	18 flexiones	14 flexiones
Salto de aparato	Salto de caballo	1,25 m altura 0,80 m (1)	1,15 m altura 0,80 m (1)
Prueba de natación	50 metros	60”	65”

Separación entre plano frontal y trampolín.

Con estas diferenciaciones en las marcas mínimas a lograr para la obtención de una plaza, se pretende equilibrar la diferencia en la capacidad física, que por término medio es inferior en la mujer, a fin de establecer las diferencias cuantitativas que permitan asegurar un mismo nivel de exigencia a todos los aspirantes, independientemente de su sexo. Sin embargo, en este campo no está todo dicho. En primer lugar no todos los aspirantes a ingresar en un centro docente militar de formación tienen que realizar las mismas pruebas físicas, ya que ello depende de la convocatoria, ni las diferencias establecidas en las mismas para los aspirantes del género masculino y las del femenino son iguales; pero esto sería merecedor de otro tipo de estudio que el que nos ocupe en este momento.

A pesar de que para el acceso a los mencionados centros de formación están establecidas unas diferencias en los niveles de exigencia de las cualidades físicas a acreditar, el hecho es que la ley permite establecer diferencias únicamente en ese momento, por lo que, una vez que se ha logrado ingresar en el centro docente militar

de formación correspondiente, la valoración de la materia “Formación y Educación Física” debe ser común para hombres y mujeres ([113]), es decir la superación de esta materia exigirá el logro, por cada todos los alumnos e independientemente de su sexo, de los niveles de aptitud física básico que la Orden 60/1992, de 30 de julio, establece. Esto produce el fenómeno siguiente: las alumnas tienen, por término medio, que desarrollar un esfuerzo mayor que sus compañeros del género masculino para superar las pruebas, ya que el menor nivel de exigencia en las cualidades físicas en las pruebas de acceso ocasiona que el esfuerzo necesario por término medio para conseguir las mismas calificaciones que sus compañeros sea considerablemente mayor.

Llegados a este punto, las opiniones sobre esta situación están muy encontradas. En primer lugar se echa en falta un estudio riguroso y con una base científica que permita establecer unos parámetros adecuados para encontrar una solución a este problema. A penas hay literatura al respecto a favor o en contra de una posición, pero sí que puede establecerse el marco del estudio que deba realizarse. En primer lugar debe decidirse si realmente deben mantenerse las diferencias en las pruebas e acceso a los centros docentes militares de formación. A favor de mantenerlas se encuentra el hecho incontestable de las diferencias en las potencialidades físicas entre hombres y mujeres; pero en el caso de decidir mantener la situación actual, deben establecerse unas diferencias basadas en datos contrastados que aseguren la igualdad de oportunidades, de forma que las marcas a superar no favorezcan ni a hombres ni a mujeres. A favor de suprimir las diferencias también existen argumentos de peso, los dos más consistentes son: si a pesar de que el tener que superar las mismas marcas juega, estadísticamente, a favor de los aspirantes del género masculino, no es menos cierto que en el ejercicio de la profesión, en operaciones, ejercicios y maniobras, los obstáculos a superar son los mismos, por lo que no se justifica una menor exigencia física; el otro argumento gira entorno al hecho de que en los periodos de formación las calificaciones se obtengan, en el área de la formación física, en función de la marca superada, igual para hombres y mujeres, lo que ocasiona no sólo el que exista un mayor nivel de exigencia relativa

---

[113] Por ejemplo la Orden 601992, de 30 de julio, por la que se aprueban los planes de estudios para la enseñanza de militar de formación de Grado Superior de los Cuerpos Generales de los Ejércitos y del Cuerpo de Infantería de Marina (BOD núm. 160).

para una mujer, sino el que entre los alumnos del género masculino puedan proliferar ciertas conductas tendentes a una discriminación negativa de sus compañeras, debido a su menor preparación física, por término medio.

Esto último no es sólo una elucubración teórica. En varias ocasiones algunas alumnas de centros docentes militares de formación para oficiales valoran este hecho de forma negativa, ya que se consideran objeto de discriminación, no por los mandos y profesores, sino por sus propios compañeros, en cuanto que algunos de éstos, cuando se trata de esta cuestión las miran “por encima del hombro”. No obstante corregir esta situación tampoco es fácil, pues igual que la fortaleza física de la mujer es, por término medio, inferior a la del hombre, la capacidad intelectual parece que es mayor entre las mujeres, especialmente en el tramo de edad en que suelen encontrarse los alumnos de este tipo de formación, por lo que se les puede presuponer un menor esfuerzo intelectual para superar las materias teóricas a la mujeres con respecto a sus compañeros del otro sexo.

Título sexto: adquisición de la condición de militar

Como a lo largo de este trabajo va quedando patente, son escasos los aspectos de la política de personal de las Fuerzas Armadas en los que de alguna forma pueda hablarse de que se hayan establecido medidas que supongan alguna suerte de trato diferente a sus componentes en razón de su sexo, y el acceso a la condición de militar no es uno de ellos. Nada hay en este título de la Ley que permita hablar de medidas discriminatorias (o quitándole ese aspecto peyorativo que pudiera tener en cuanto a que transmite un mensaje negativo, medidas diferenciadoras.) No obstante parece conveniente, en este punto, intentar hacer una reflexión sobre lo que podría ser y no es.

Lo anterior merece una explicación: partiendo de la base de que uno de los objetivos primordiales de la política de personal de las Fuerzas Armadas es el trato igualitario que se da a hombres y mujeres desde el mismo momento en el que se intenta acceder al correspondiente centro docente de formación, la ley busca o debe buscar las condiciones de plena igualdad y ello, a veces puede conseguirse con la introducción de medidas que aunque supongan un trato diferenciado no son discriminatorias, sino todo lo contrario, buscan un rasero diferente en función del

sexo, pero para equilibrar diferencias extrínsecas. En esta línea y reconociendo que debe prevalecer la igualdad de oportunidades (que no es sino la transposición del mandato constitucional del artículo 14 de nuestra Norma Suprema), cabría preguntarse si más que un trato absolutamente igualitario no favorecería más la igualdad de oportunidades si se introdujeran medidas que, de alguna forma garantizasen a la mujer su presencia en el mundo profesional militar: me refiero a la posibilidad ya mencionada en otros apartados de establecer "cupos" en función del sexo de los aspirantes; media ésta que, por otra parte, no tiene que entenderse dirigida sólo y exclusivamente a favorecer la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, sino a la de los dos sexos, en el sentido de que la posible reserva de un tanto por ciento mínimo de plazas para el acceso a un Cuerpo o Escala puede hacerse para garantizar diversidad de género de los componentes de la misma, entendida esta diversidad como un factor positivo y enriquecedor y carente de un estricto sentido de "discriminación positiva".

De lo expuesto en el párrafo anterior ha quedado claro que el legislador es consciente de que mantener todos los requisitos de acceso a la condición militar en un plano absolutamente igualitario es, en realidad, discriminatorio para la mujer; en esa misma línea, no tendría por qué extrañar que para garantizar la presencia de la mujer (o de la diversidad de sexos) en los ejércitos se puedan establecer una serie de reservas de plazas, ya que, a pesar de las medidas correctoras existentes, la proporción de mujeres que acceden a las escalas de cuadros de mando es muy reducida. Una de las medidas que cabría adoptar se encuentra en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 ([114]) de "Medidas para Favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres", que en el apartado "empleo" prevé establecer un porcentaje de reserva, de al menos un 5% para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina, lo que, sin duda afectará a las Fuerzas Armadas, afirmación ésta que se ve apoyada por el contenido del epígrafe "Otras Medidas para la Igualdad", del mismo Acuerdo, que establece como una medida de protección de la igualdad de género en el acceso al empleo público

[114] La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo (BOE 57 de 8 de marzo) dispone la publicación del mismo para el necesario general conocimiento.

el mencionar en la convocatoria la mención a la infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos.

Título séptimo: historial militar y evaluaciones

En el contenido de este título de la Ley 17/1999 no se aprecia la existencia de elementos diferenciadores en razón del sexo del personal militar, pero ello no quiere decir que no sea este epígrafe uno de los problemas "ocultos" de una posible discriminación por razón de sexo, sin duda no querida por el legislador, que puede darse al conjugarse con otras normas ideadas precisamente para la conciliación de la vida familiar y la debida protección de la mujer embarazada.

¿DE DÓNDE PUEDE PROCEDER ESA DISCRIMINACIÓN?

En primer lugar, este título contiene la regulación de base de los informes personales, a confeccionar por el jefe directo del interesado y que la normativa de desarrollo establece que sean ordinario de carácter anual. Esto lógicamente es muy probable que influya en las calificaciones de la mujer embarazada o de baja por maternidad en las seis semanas siguientes al parto, que no pueden disfrutarse sino por la madre ([115]).

Para verlo más evidente lo mejor es poner un ejemplo. Una mujer militar embarazada tiene derecho a la asignación de un puesto orgánico distinto del que venía ocupando, compatible con su estado ([116]), aunque sea dentro de su misma unidad, por ello, y aún queriendo el calificador ser ecuánime, el Informe Personal Anual (IPA) debe reflejar las actuaciones y actitudes del calificado dentro del periodo anual que abarca la calificación, por lo que si es el caso de un jefe de Escuadrón de Fuerzas Aéreas que una de sus pilotos está embarazada y por prescripción facultativa no puede volar y realiza funciones administrativas o logísticas que además no serán las que habitualmente haga como piloto, es comprensible que no mantenga las mismas calificaciones que a otro piloto operativo, lo que se complica en el caso de que el embarazo sea problemático y obligue a la embarazada a estar

---

[115] Artículo 30.3 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la función pública, de aplicación en las Fuerzas Armadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132 de la ley 17/1999.

[116] Artículo 132 de la ley 17/1999.

de baja médica prolongada, lo que, además pude tener reflejo negativo en apartados muy concretos del IPA como los relacionados con la salud habitual, entendida como grado de ausencia de enfermedades y dolencias, la vitalidad, entendida como actitud ante trabajos que requieren esfuerzo físico, la resistencia a la fatiga física, la Actitud ante la práctica deportiva propia o el grado de despreocupación ante dolencias propias sin trascendencia. Como esto no puede ocurrir con un hombre, el hecho de que una militar quiera fundar una familia va a repercutir, más que probablemente, de forma negativa en su carrera y más si tiene los hijos relativamente seguidos, ya que en destinos muy operativos, en los que el nivel de exigencia personal, no sólo física, sino también de entrenamiento, sea elevado, la maternidad puede convertirse en un freno en la carrera militar.

Dentro de este apartado no podemos olvidarnos de que hay unos periodos que son más críticos para el desarrollo de la carrera militar que otros y son los correspondientes a los procesos de evaluación para ascensos y para ocupar determinados destinos de especial responsabilidad, en los que la mujer embarazada puede resultar perjudicada, sencillamente porque en caso de tener que asignar el mando de un barco o de una unidad es fácil comprender que no se designe a una mujer gestante, máxime cuando muchos de estos mandos no lo son por un periodo prolongado de tiempo.

Otro aspecto de la evaluación con una posible incidencia negativa es el del expediente de aptitud psicofísica que, como parte integrante del Historial militar debe valorarse a la hora de las evaluaciones. Un expediente con bajas en el servicio por causa de embarazos y partos, si no existe una norma al respecto es fácil que no se valore igual que aquel que a penas presente bajas. Así la no realización de Cursos de Capacitación para el Ascenso, que son convocados por los Departamentos de Personal correspondientes, si coinciden con embarazos que impidan cursarlos va tener graves incidencias no sólo sobre la mujer militar afectada, sino incluso para sus compañeros, que en caso de la actual regulación para el ascenso a comandante en las Escalas Superiores de Oficiales deben ser reordenados por promociones, influyendo en ello el número de componentes de la misma. No se ha dado aún esta circunstancia, pero a medida que está aumentando el número de oficiales en algunos Cuerpos no hay duda de que se presentará y la solución normativa está aún siquiera por plantearse.

Para concluir con este apartado hay que tener en cuenta la existencia de otro elemento posiblemente discriminatorio: el supuesto de asignación de otro puesto orgánico por causa de embarazo (como ya se ha dicho, el artículo 132 de la Ley 17/1999 establece textualmente que "durante el periodo de embarazo, a la mujer militar profesional se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico, adecuado a las circunstancias de su Estado, distinto del que estuviere ocupando"). No obstante, la asignación este nuevo puesto orgánico distinto no puede ser una circunstancia susceptible de variar la valoración del historial militar, ya que para ello se utilizan unas fórmulas ponderadas en las que uno de los factores es la puntuación asignada a destinos, no a puestos y el citado artículo 132 de la Ley especifica que:

> "la aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino."

Por lo que se plantea un problema. La puntuación de un determinado destino no es única para todo el personal militar, siquiera pertenecientes al mismo Cuerpo y/o Escala, pues así, el destino en un Ala Fueras Aéreas tiene una puntuación distinta para el piloto y para el que no lo es, aunque se trate en ambos casos de oficiales del Cuerpo General. En este sentido, la mujer gestante, si tiene que dejar de volar, puede que realice las mismas tareas que otro miembro de su mismo Cuerpo que no sea piloto, con lo que se plantea si es justo que para cada uno de ellos, el tiempo permanecido en dicho puesto se valore de forma distinta, en función de lo que se "es" y no de lo que "se hace, que parece, a simple vista, lo más equitativo.

Todo lo expuesto en los párrafos anteriores debe entenderse sólo en lo que ahora importa, es decir, en que se constata la existencia de determinados factores que van a afectar exclusivamente a la mujer en estado de gestación o de baja por maternidad, en aquella parte que no puede ser compartida con el cónyuge o disfrutada alternativamente por el mismo, ya que en este último caso no puede hablarse propiamente de discriminación por razón de sexo o de género, ya que la posible repercusión negativa que para el desarrollo de la carrera militar tenga el

disfrute de las licencias o excedencias ([117]) por cuidado de hijo menor de tres años afecta al padre o a la madre, a voluntad de ellos ([118]) y constituye, en todo caso, una situación discriminatoria a título individual, pero que igualmente perjudica o beneficia al padre como a la madre, por lo que desaparece la incidencia en función del genero.

Título octavo: régimen de ascensos

En el texto de este título de la Ley 17/1999, no hay nada que prevea un tratamiento distinto, en función del sexo del militar, como tampoco lo hay en la normativa de desarrollo; por lo que, a simple vista habría que concluir que en el régimen de ascensos no hay situación de discriminación alguna y que las posibilidades de ascenso y el régimen de concesión de los mismos son idénticos, tanto para hombres, como para mujeres.

No obstante un segunda lectura más atenta nos va a dar algún elemento de reflexión ya planteado en oto apartado: el ascenso al empleo inmediato superior no sólo depende de situaciones extrínsecas al individuo, como es la existencia de vacante, sino de tres circunstancias intrínsecas:

a) Tener cumplido en el empleo inferior el tiempo de servicios, de función y, en su caso, de mando que se determine en cada uno de ellos ([119]).

---

[117] No se ha mencionado como causa de discriminación por razón de género la posibilidad de pasar a la situación de excedencia voluntaria por hijo menor de tres años, ya que puede ser ejercido este derecho tanto por la madre como por el padre.

[118] El derecho a la reducción de jornada y permisos por maternidad/paternidad (en lo que no es de obligado disfrute por la madre)puede ser ejercido por uno u otro cónyuge e, incluso de forma simultánea por ambos en contadas ocasiones, pero la estadística de los años 2001 y 2002 arroja los siguientes resultados:

AÑO	P. por maternidad	P. por paternidad	TOTAL
2001	8	-	8
2002	15	3	18
TOTAL	23	3	6

Datos elaborados por la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa.

[119] Artículo 112.1 de la ley 17/1999

b) Haber sido evaluado previamente (excepto para ascensos a empleos superiores al de general de brigada o contralmirante) ([120]).

c) Para el ascenso a los empleos de general de brigada y de comandante de las Escalas Superiores de Oficiales, de teniente coronel de las Escalas de Oficiales y de suboficial mayor es preceptivo, además, haber superado los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de dichos empleos. Para asistir a los correspondientes a general de brigada, a teniente coronel de las Escalas de Oficiales y a suboficial mayor será seleccionado un número limitado de concurrentes mediante los sistemas de evaluación regulados en el artículo 116 de la Ley 17/1999. Las convocatorias de los cursos para el ascenso al empleo de comandante de las Escalas Superiores de Oficiales tendrán carácter general ([121]).

Si esto se conjuga con lo visto en el epígrafe anterior sobre evaluaciones y sobre lo que en el siguiente se analizará sobre la posibilidad de asignar puestos orgánicos distintos a la mujeres militares que se queden embarazadas, puede deducirse claramente que las contingencias profesionales derivadas de un embarazo pueden perjudicar a las mujeres que hayan estado gestando en épocas cercanas a las evaluaciones para el ascenso, sobre todo si han tenido problemas en el mismo y han tenido que darse de baja médica para el servicio diario o su puesto era incompatible con su estado, y ello no es aplicable al varón, ya que nos estamos refiriendo a embarazos y no a las medidas para la conciliación de la vida familiar que pueden ser disfrutadas indistintamente por la mujer o por el hombre. La situación se agrava en los ascensos a comandante en las Escalas Superiores de Oficiales, ya que, además, se requiere superar un curso de capacitación que debe realizar toda la promoción y, como el ascenso implica una reordenación por promociones, si alguna de los componentes de la misma no puede realizar el curso por problemas con el embarazo y/o con el parto no solo no ascenderían las afectadas sino que una variación en el número de componentes de la promoción que se evalúen pueden alterar el resultado final de todos, sin mencionar el caso en el que las que no

---

[120] Artículo 112.3 de la ley 17/1999

[121] Artículo 112.2 de la ley 17/1999

pudieron hacer el curso por encontrarse de baja por gestación o maternidad no debieran perder por ello puestos (la no asistencia al curso supondría de hecho pasar por lo menos a la promoción siguiente).

Título noveno: provisión de destinos

La posibilidad de que la mujer acceda a todos los destinos, sin ningún tipo de exclusión, es uno de los avances que caracteriza la legislación vigente en materia de personal de nuestras Fuerzas Armadas y que, ciertamente, no ocurre en todos los ejércitos de los países de nuestro entorno, en los que suelen tener limitados los puestos de unidades especiales o muy operativas y de los submarinos.

No obstante, es en este título donde se ha contemplado la posibilidad de tener que asignar por prescripción facultativa a la mujer militar profesional, durante el período de embarazo, un puesto orgánico adecuado a las circunstancias de su estado, distinto del que estuviere ocupando (artículo 132 de la Ley 17/1999). Esta medida, que en principio debe entenderse como algo lógico, para preservar los derechos de la mujer embarazada, dentro del marco de la protección a la familia e incardinado, por tanto, en uno de los pilares básicos de los principios constitucionales, no es tan inocuo, como a simple vista parece.

Una organización operativa tiene una serie de necesidades que chocan con la aplicación de este precepto. Efectivamente, es fácil comprender que una mujer en estado de gestación tenga en algún momento del embarazo que dejar de realizar determinaos cometidos, sobre todo aquellos que requieren un determinado nivel de esfuerzo físico, aunque no tengan que acogerse a una situación de incapacidad laboral. Ahora bien en la medida que el puesto que venga ocupando una mujer que se queda embarazada sea imprescindible para la organización, deberá ser cubierto por otra persona, que debe dejar, a su vez de desempeñar el que tenía asignado. Esto, así expuesto parece que no tiene más problema, ya que todo puede reducirse a un intercambio de puestos, si la Institución adopta las medidas necesarias; pero en la práctica, los inconvenientes son más serios. Supongamos que la comandante de un buque de primera línea o la jefe una unidad operativa de elite se queda embarazada y su estado no le permite seguir desempeñando su puesto. La Ley permite asignarle otro puesto (pero sin pérdida de su destino), pero no dice nada de

lo que hay que hacer para cubrir su vacante. El problema no es sencillo, pues no se trata de un corto periodo de tiempo para el que se puede encontrar una solución transitoria, sino que lo más probable es que se trate de varios meses, más el tiempo de posparto que necesariamente ha de disfrutar la madre como licencia. Cuando para el mando de esas unidades se ha debido de sufrir un proceso de evaluación, para sustituirla habría que repetirlo, pero ¿cómo asignar de nuevo un puesto que teóricamente sigue ocupado por la titular? Supongamos que la solución es cubrirlo con una persona designada en comisión de servicio, que, a su vez, conserva su puesto principal. En este caso es cuando adquiere importancia lo que se apuntó en el epígrafe referido a “Historial militar y evaluaciones”: ¿qué baremo de destino se aplica a cada uno de los implicados, el del puesto orgánico, el del puesto realmente desempeñado, el más favorable?

Se aplique la solución que se aplique existirán unos pros y unos contras que deberán valorarse y, lo más importante, deberá establecerse claramente un procedimiento que lo regule, debidamente respaldado por la consiguiente norma, como el principio de seguridad jurídica requiere. En cualquier caso se está ante un problema que no debe ser trasladado al individuo, y frente al que se puede estar tentado a aplicar la solución más sencilla: no asignar este tipo de puestos a una mujer; lo que no sólo no debe ocurrir, sino que hay que adoptar las medidas normativas, que no existen, para que ello no ocurra. Lo que ya es más difícil de conseguir es que el mando que sufre las consecuencias de que una de sus subordinadas (y más si el puesto que ésta desempeña es clave en la organización) tenga que ser relevada de sus funciones por embarazo, que además es posible que no sea fácil encontrarle sustituto, conserve la objetividad suficiente para que no influya esta situación en las calificaciones de la embarazada y no digamos si deja de estar a sus órdenes directas, pero tiene que seguir calificándola o si la situación requiere que la embarazada, además cause baja por incapacidad física transitoria... Es decir, la aplicación del artículo 132 de la Ley 17/1999, aún estando diseñado, sin duda, como medida protectora de la familia, puede acabar volviéndose contra la trayectoria profesional de la embarazada que tiene, por otra parte, derecho tanto a tener una familia, como a que la Administración vele por su trayectoria profesional y, en consecuencia, establezca normas y procedimientos, claros, públicos y objetivos que así lo aseguren.

Título décimo: situaciones administrativas

Respecto a las situaciones administrativas en las que puede encontrarse el personal militar no existe diferencia alguna entre hombres y mujeres, ya que la gestación o la maternidad no son por sí motivos para solicitar el cambio de situación administrativa. Sin embargo, la atención a los hijos (ya lo sean por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo) menores de tres años, sí que es motivo para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria ([122]), pero el derecho se origina tanto para el padre como para la madre, con la salvedad de que sólo puede ser disfrutado por uno de ellos, por lo que no cabe hablar de ningún tipo de discriminación por este motivo.

Título undécimo: cese en la relación de servicios profesionales

En este título tampoco se puede encontrar un trato diferenciado en razón del género del militar, siendo el tratamiento que se da idéntico a hombres y a mujeres.

Título duodécimo: derechos y deberes de los militares profesionales

En el capítulo segundo de este título se regula, por vez primera en la historia reciente de las Fuerzas Armadas españolas, la figura de los Consejos Asesores de Personal ([123]), que actualmente ya se han constituido en el seno de las respectivas Jefaturas o Mando de Personal de cada uno de los Ejércitos y uno en la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa para los pertenecientes a los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas.

Del contenido de la Ley no se infiere ningún trato discriminatorio en función del sexo, sin embargo, en la normativa de desarrollo ([124]) se establecen una serie de condiciones para garantizar la presencia de al menos un miembro de cada sexo por cada categoría de oficiales, suboficiales y tropa y marinería en dichos Consejos, aun cuando los miembros que los componen son elegidos por sorteo. Esta medida aumenta, sin duda las posibilidades de la mujer militar en activo para formar parte

---

[122] Artículo 141.1 e) de la Ley 17/1999.

[123] Artículo 151 de la ley 17/1999.

[124] Real Decreto 258/2002 , de 8 de marzo.

como vocal de esos Consejos, y tiene el claro objetivo de garantizar una presencia efectiva de mujeres en los mismos. Por otra parte y aún habiendo entrado en vigor el Real Decreto 258/2002 en la legislatura anterior, la medida adoptada se encuentra plenamente de acuerdo con el Acuerdo del Consejo de de Ministros de 4 de marzo de 2005, ya mencionado, lo que corrobora que no debe interpretarse como una discriminación positiva a favor de la mujer, sino como una medida para garantizar su presencia y su voz en estos Consejos Asesores, lo que se ha considerado imprescindible en este momento histórico de inicio de una etapa en la que se espera una amplia participación de la mujer en los ejércitos.

Respecto al resto de los derechos y deberes recogidos en el título sólo cabe decir que están regulados de forma idéntica para hombres y para mujeres, incluso en áreas en las que en la sociedad se percibe una cierta discriminación en perjuicio de la mujer, como el de las retribuciones, estando en este aspecto, en la misma línea que el resto del sector público. No obstante en la regulación de los permisos y licencias sí puede encontrarse alguna diferencia en función del género, si bien no es aparente. La Ley 17/1999 ha establecido que los militares profesionales tienen derecho a disfrutar los permisos y licencias establecidos con carácter general para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las adaptaciones a la estructura y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que se determinen por el ministro de Defensa, indicando que las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos y licencias ([125]), aspecto éste, por otra parte ya analizado en el epígrafe de “Historial militar y evaluaciones” en el que ya se vio que en el caso de los permisos por maternidad, las seis semanas siguientes al parto no pueden disfrutarse sino por la madre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30.3 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública. El disfrute de parte de estos permisos (permiso de maternidad y/o paternidad, reducción de la jornada laboral por guarda legal, permiso por lactancia, etc.) está matizado por el contenido de la Orden Ministerial 102/2004, de16 de mayo que establece una serie de reglas para el disfrute de estos permisos de forma que se preserven los intereses del servicio, pero el tratamiento que se da es idéntico para hombres y mujeres, por lo que no puede hablarse de un trato discriminatorio.

---

[125] Artículo 154 de la ley 17/1999.

Antes de finalizar este epígrafe es conveniente hacer una reflexión al hilo de lo anterior: aunque el tratamiento de la Ley en casi todos los aspectos no tiene un carácter discriminatorio en razón del género, la realidad social nos dice que la mujer militar sigue desempeñando prioritariamente un doble papel como profesional y como columna vertebral del papel de la familia en el cuidado y educación de los hijos, como muestran los datos del cuadro 2, referidos a los permisos disfrutados por maternidad o paternidad en el Órgano Central del Ministerio de Defensa en los años 2001 y 2002 ([126]), lo que no es muy diferente de lo que ocurre entre el personal civil del mismo colectivo, cuadro 3.

Cuadro 2. *Permisos disfrutados por maternidad o paternidad del personal militar.*

Personal militar		
Año	P. por maternidad	P. por paternidad
2001	**8**	**0**
2002	**15**	**3**

Cuadro 3. *Permisos disfrutados por maternidad o paternidad del personal civil.*

Personal civil		
Año	P. por maternidad	P. por paternidad
2001	**84**	**2**
2002	**83**	**1**

Título décimotercero: aportación suplementaria de recursos humanos

De las tres clases de reservistas que crea la ley: temporales, voluntarios y obligatorios, sólo en el caso de estos últimos (que son los que pueden ser llamados a filas, previa solicitud al Congreso de los Diputados, si el Gobierno, previendo que no podrán quedar satisfechas las necesidades de la defensa nacional con la

[126] Datos elaborados por la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa

aplicación de las medidas de incorporación de reservistas temporales y voluntarios, considere necesaria la incorporación de un número mayor de efectivos a las Fuerzas Armadas) se encuentra en la Ley 17/1999 un trato distinto a la mujer, que puede calificarse como una "discriminación positiva" en su favor, ya que aún cuando la declaración de reservistas obligatorios podrá afectar a todos los españoles que en el año cumplan desde diecinueve a veinticinco años de edad ([127]), la ley prevé que en la asignación de destinos a este tipo de reservistas debe observarse obligatoriamente el que las mujeres no podrán ser asignadas a puestos de unidades de la fuerza, salvo que hayan manifestado expresamente su voluntariedad para ello ([128]).

Disposiciones adicionales, transitorias y finales de la Ley 17/1999

En estas disposiciones no hay contenido alguno que implique un trato diferenciado al hombre y a la mujer.

Otras consideraciones

Como ya se ha citado en varias ocasiones a lo largo de esta líneas, el régimen jurídico del personal militar de las Fuerzas Armadas es esencialmente igualitario y no discriminatorio entre sexos, con algunas excepciones, muy escasas, que se justifican por sí mismas en su mayoría y que están dirigidas en todo caso a contrarrestar los posibles efectos negativos que sobre el desarrollo de la carrera profesional de la mujer tengan los embarazos y los descansos obligados posparto, aunque se pueden encontrar determinadas situaciones en las que sí que se puede hablar de "discriminación" y en las que aún no se han removido todos los obstáculos para que esto no siga siendo así, como es el de las evaluaciones durante el embarazo, como ya se ha analizado.

Sin embargo, además de lo analizado respeto al contenido de la normativa sobre personal militar de las Fuerzas Armadas, hay otros casos y circunstancias en las que puede darse una incidencia discriminatoria en función del género. Estas

---

[127] Artículo 178 de la ley 17/1999

[128] Artículo 182.3 de la ley 17/1999

circunstancias se encuentran las relacionadas con el régimen de vida y de entre ellas podemos destacar dos: la infraestructura y el vestuario.

Respecto a la primera hay que señalar que se vienen ejecutando una serie de inversiones tendentes tanto a la mejora y modernización de las instalaciones como a la adecuación de las mismas a la presencia de la mujer en filas: la construcción de vestuarios diferenciados en los lugares de trabajo, de alojamientos dignos y adecuados que poder ofrecer para aquellos que están destinados fuera de su lugar de residencia y la adecuación de las instalaciones, en general, teniendo en cuenta las necesidades específicas de la convivencia y trabajo codo con codo entre hombres y mujeres.

Otro aspecto hace referencia al vestuario. Tres son los elementos que se deben tener en consideración:

a) Diseño específico de prendas para la mujer, de forma que se guarden su señas de identidad y no se ”masculinicen” los diseños, como viene siendo frecuente.

b) Existencia de prendas de uniformidad para mujeres gestantes, que recientemente ha sido plenamente resuelto mediante la publicación de las Órdenes Ministeriales (Defensa) 103, 104, 105, y 106/2004, de 16 de mayo, sobre las prendas de uniformidad de las militares profesionales en estado de gestación de los tres Ejércitos y de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, y que constituía un elemento perturbador muy importante, ya que indirectamente podría influir negativamente en las calificaciones de las embarazadas que debía optar por acudir de paisano a realizar sus cometidos (lo que no siempre era posible ni aconsejable) o vestir las prendas de uniforme de uso cotidiano de la forma más compatible posible.

c) Tallaje de prendas de vestuario y calzado adecuados a los factores antropométricos medios no solo de los hombres sino también de las mujeres, ya que en ocasiones es difícil proporcionar prendas de las tallas adecuadas.

Conclusiones

Si hubiera que destacar un único rasgo que definiera la situación en las Fuerzas Armadas españolas respecto a la igualdad entre sexos es que, en contra de lo que pudiera pensarse, ya que durante siglos han estado vetadas a la mujer, estamos ante una de las instituciones nacionales en las que el trato es más igualitario, tanto de hecho, como de derecho; aunque también es cierto que se han identificado una serie de áreas y de problemas que provocan un trato diferenciador, unas a propósito, para favorecer la presencia y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, otras no queridas y realmente originadoras de situaciones discriminatorias, que es preciso erradicar.

El mandato de igualdad entre sexos que establece el artículo 14 de la CE ha traído como consecuencia, en los últimos años, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, y si en un momento inicial no lo fue en plano de igualdad, a partir de la entrada en vigor de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, este acceso está abierto, sin limitaciones, a todos los Ejércitos, Cuerpos, Escalas, empleos y destinos.

En la Legislatura 2000-2004 se realizó una promoción decisiva de la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, a través del establecimiento de iniciativas que dieron lugar a medidas de acción positiva de compensación de las desigualdades biológicas o que respondían a la necesidad de promover la conciliación de la vida militar y la profesión militar, como la asignación de puestos orgánicos adecuados a la mujer militar durante los periodos de embarazo y lactancia. Se modificaron las normas de uniformidad para adaptar las prendas del uniforme a las características antropométricas de la mujer, incluyendo las normas oportunas durante la gestación. No obstante, al inicio de la presente Legislatura el Gobierno de la Nación, comprendiendo que hay que seguir caminando en la senda del favorecimiento de la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, en un espíritu de alcanzar realmente unas posibilidades de incorporación y de proyección profesional en igualdad de condiciones con los varones, ha puesto en marcha una serie de medidas que, de momento, se han concretado en la adopción de tres Acuerdos por el Consejo de Ministros del viernes 4 de marzo de 2005 (en vísperas del día internacional de la mujer que se celebra el día 8 de marzo). De estos Acuerdos uno está dirigido

específicamente a la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas ([129]), en el que se establecen una serie de medidas de alcance más o menos inmediato dirigidas fundamentalmente a favorecer la el desarrollo de la función militar; sin embargo es más que posible que las medidas que a medio y largo plazo tengan más calado sean las del Acuerdo de la misma fecha publicado por Orden PRE/525/2005, en idéntico BOE (de fecha coincidente con la celebración del día Internacional de la mujer) que puede suponer la necesaria reserva de al menos el 5% de las plazas, al menos en los Cuerpos y/o Escalas en las que se considere que la representación femenina es baja.

De una forma muy resumida las principales actuaciones que se han adoptado para garantizar la incorporación y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, eliminando en lo posible las posibles figuras que supongan un trato desigual respecto a sus compañeros varones se encuentran:

a) Los procesos de reclutamiento se desarrollan en igualdad de condiciones, exceptuando las pruebas de aptitud física que en el caso de la mujer está previsto que puedan ser más reducidas (y así vienen convocándose) y, además, se establecen expresamente previsiones específicas en caso de que por embarazo o parto no se puedan realizar dichas pruebas, llegando a la reserva de plaza si hubiera superado el resto, condicionada a la superación de aquéllas en un plazo máximo de dos años, sin límite de edad.

b) Durante los periodos de embarazo o lactancia se puede asignar a la mujer afectada y por prescripción facultativa un puesto adecuado a sus circunstancias, sin que esto implique pérdida de destino; dicho puesto ha de ser preferentemente en su unidad, centro u organismo de destino y, d no existir ninguno compatible con su estado, se le asignará en otra unidad, centro u organismo, preferentemente dentro del mismo término municipal.

c) La uniformidad femenina se ha adaptado para el estado de gestación.

---

[129] La Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo (BOE 57 de 8 de marzo) dispone la publicación del mismo para el necesario general conocimiento.

d) Se han introducido modificaciones en los alojamientos y vestuarios para compatibilizar la coexistencia de hombres y mujeres en la misma unidad.

El camino para la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas es largo, pero no lo es más que en el resto de la sociedad. Lo principal: el, marco legal, lo permite, si bien es cierto que en algunos casos precisa todavía de un desarrollo que facilite aún más el proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- Informe del Comité de personal femenino de Fuerzas OTAN, hecho en Ottawa (Canadá) en junio de 2003.
- Ponencias de las Jornadas sobre la Mujer en las Fuerzas Armadas, Universidad de Salamanca, noviembre de 2003.
- La mujer y las Fuerzas Armadas, artículo de la Revista de Marina de la Armada de Chile, por Omar Gutiérrez Valdebenito, Chile, 2000.
- Las mujeres en los conflictos armados, María Inés Pacheco de Peytrignet, artículo publicado en "El Diario", La Paz / Bolivia de 07 de marzo de 2002.
- Programa electoral del Partido Socialista Obrero Español, Elecciones Generales 2004.
- AGETON, Arthur A.: The Naval Officers Guide, United States Naval Institute, Annapolis, Maryland (USA), 9ª edición, 1989.
- CRAGG, Dan y Perez, Dennis D.: The NCO Guide, Stackpole Books, Harrisbug (USA), 3ª edición, 1990.
- CENTRO DE PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE DEFENSA: realizaciones 2000-2004, Ministerio de Defensa, Madrid, 2004.
- Mujeres en pie de guerra, artículo de Mariana Moller, http://es.catholic.net, 2005.

EPÍLOGO

EPÍLOGO

Por Agustín Arias González

Al amparo del convenio suscrito entre el CESEDEN y la Fundación Sagardoy, un grupo de trabajo muy “paritario” de seis personas, compuesto por tres hombres y tres mujeres, de los que tres eran militares y los otros tres “civiles”, se han reunido para aportar diferentes puntos de vista sobre la presencia de las mujeres en nuestras Fuerzas Armadas. La experiencia ha sido muy enriquecedora y los debates muy interesantes; todo ello lo hemos querido plasmar en esta *Monografía*.

Comienza, Blanca García Manzanares recordándonos que, a lo largo del siglo XX se ha ido produciendo una dinámica de incorporación creciente y constante de las mujeres en los Ejércitos. Sin duda el empuje dado por el movimiento de mujeres a la igualdad de oportunidades, también ha tenido su influencia en el ámbito militar. La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, ha despertado claramente el interés en todos los medios sociales. Esta presencia se ha recibido con extraordinaria normalidad en la sociedad española y a ello ha contribuido también, nuestra pertenencia a la Unión Europea, donde la integración de la mujer en la actividad militar, es anterior.

El interés por el desarrollo de este proceso, de este nuevo ámbito profesional para las mujeres en España, se ha constatado también en el Parlamento con importantes actos legislativos que continúan en la actualidad de una forma decidida.

Agustín Arias González hace un recorrido a través de las diferencias existentes entre varones y mujeres, afirmando que las mismas no pueden condicionar, en modo alguno, las aspiraciones de las mujeres que quieran formar parte de las Fuerzas Armadas. Es evidente que esas diferencias existen y que constituyen una riqueza incuestionable para el género humano y para su supervivencia como especie. El progreso cultural y tecnológico van imponiendo, poco a poco, un cambio social que afecta a los roles asociados al género; el mundo ha cambiado y, en la esfera

profesional, ya no debe haber más limitación que la que cada individuo quiera imponerse a sí mismo en el ejercicio de su libertad.

Con relación a la cuestión de si "la mujer militar debe participar directamente en el combate" en nuestro trabajo aparecen diferentes opiniones, aunque todas ellas razonadas y bien matizadas. En el primer capítulo se dice claramente que sí, pues el mantener restricciones de combate es denegar a la mujer la igualdad de oportunidades, de trato y de experiencia en el ejército. Se argumenta que hasta que estas restricciones sean eliminadas, las mujeres militares no podrán experimentar todas las oportunidades que la profesión ofrece. La solución más equitativa, pasa por una política de personal basada en las capacidades individuales, sin otra restricción que el cumplimiento de los requisitos de los puestos que se necesitan cubrir, de esa forma se deben abrir cualquier trabajo a aquellos hombres y mujeres que tuvieran las aptitudes necesarias para desempeñarlos.

En otro capítulo, Juan-Cruz Alli Turrillas mantiene que aún aceptando plenamente el principio de igualdad, de modo que todos los ciudadanos pueden aportar su parte a la Defensa Nacional y creyendo firmemente en la idoneidad de la mujer para cualquier profesión (hecho que ya está suficientemente demostrado), hay que considerar que la distinta naturaleza femenina –principalmente la maternidad– exige, también, un trato desigual. Y apreciar que la necesidad de ese trato desigual es la causa, históricamente, de una comprensible exclusión de la mujer de las funciones guerreras; en gran medida como salvaguarda de esa función social primordial que es la procreación y el cuidado de los hijos (así como evitar a los hijos del mayor daño que les produce la separación, por no decir la muerte de su madre en combate, por voluntaria que fuese). La igualdad y la diferencia propias de ambos géneros exigen, precisamente, desigualdad y diversidad en el trato.

Con valentía, afirma que mantener la protección a esa desigualdad *existencial* derivada de la maternidad, con paradigmas igualitarios, se compagina mal con la guerra o, más en general, con la milicia. Ya que ambas instituciones: maternidad-familia y milicia-guerra son tremendamente voraces. De ahí, que esta situación, en el fondo genere, a nivel micro-organizativo y personal, disfunciones, problemas, roces y conflictos:

“Que solo una pretoriana interpretación jurisprudencial pueden salvar.”

Isabel Winkels Arce, abogado en ejercicio, que prestaba sus servicios profesionales en el despacho de abogados que asumió la representación de Ana Bibiana Moreno Avena colaborando de forma activa en su defensa, nos trae de primera mano ese caso que ocupó muchas portadas en la prensa nacional y demás medios de comunicación. Eran tiempos de cambio, y la autora pudo constatar desde dentro el revuelo que iba causando la interposición de los diferentes recursos, y su inicial desestimación, y el interés y el apoyo que la sociedad española estaba prestando al derecho de la mujeres a formar parte voluntariamente de las Fuerzas Armadas. Los periodistas siguieron de cerca todas las incidencias de los distintos procesos y recursos, dada la indudable trascendencia que su resultado iba a tener tanto en el Ejército como en la sociedad en si. Sin duda, todo el proceso fue un logro histórico tanto para la mujer española como para las Fuerzas Armadas que, salvando viejas tradiciones, avanzó en su proceso de modernización.

Con la declaración de la propia Ana Bibiana Moreno Avena a *Diario 16*:

> "Si consigo ingresar en la Academia del Aire puedo convertirme en la punta de lanza de otras españolas."

Logró abrir esa puerta a las mujeres de España, aunque ella personalmente no consiguiese alcanzar su sueño.

Ivana Gómez Álvarez, capitán del Cuerpo Jurídico Militar, conoce desde la práctica diaria de su profesión, lo que supone el ser mujer en una institución mayoritariamente masculina. En su estudio realiza un exhaustivo análisis de la mujer militar en los países de nuestro entorno europeo y estadísticamente comprueba que el porcentaje de mujeres que prestan servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados europeos alcanzan en la actualidad el 10%, como porcentaje máximo. Hay que señalar el dato de la participación mayoritaria de las mujeres en puestos no combatientes (Sanidad Militar, asesor legal, asesor económico, funciones administrativas), pero también a medida que los puestos de combatiente se han ido abriendo a las mujeres militares proporcionalmente ha ido creciendo el número de ellos ocupados por mujeres. Es revelador que en la mayoría de los Estados se lleva a cabo un seguimiento del cumplimiento de una política a nivel nacional de Igualdad

de Oportunidades así como del “principio de no discriminación por razón de género”. Un aspecto muy interesante es que la participación de las mujeres en las operaciones internacionales y en las misiones humanitarias en el extranjero ha sido relevante y ha aportado mejoras a las mismas, permitiendo mayores intercambios culturales con otras mujeres y con la población infantil de las poblaciones afectadas. Ivana señala que se van implantando en las Fuerzas Armadas, acorde con la Legislación Civil de cada Estado, mejoras necesarias para la conciliación de la vida profesional y familiar con el fin de conseguir un mercado laboral atractivo y dar facilidades a las mujeres que inician su carrera militar.

Lo más complicado para una mujer militar, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, es poder conciliar vida familiar y vida profesional cuando esta implica guardias nocturnas, embarques prolongados, realización de maniobras, participación en misiones internacionales por períodos de tres o seis meses. Es éste un reto para los Parlamentos de los Estados. En la Organización del Tratado del Atlántico Norte existe el Comité de la Mujer que revisa periódicamente con las representantes de cada Estado la situación de la mujer militar, oficial, suboficial o en funciones de Tropa y Marinería, con la aportación de informes, experiencia y bagaje que permite ir haciendo reestructuraciones y mejoras en éste área. Se propone la creación de un Comité similar entre los Estados europeos. En España, se ha previsto recientemente por el Ministerio de Defensa la creación de un Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, que analice los procesos de selección, permanencia e integración de la mujer en las Fuerzas Armadas y en segundo lugar la creación de un Comité que coordine las medidas de puesta en práctica que favorezcan estos fines. Tanto el Observatorio como el Comité deberían contar con presencia femenina de Oficiales, Suboficiales y personal de tropa y marinería que lo conviertan en órganos suficientemente representativos y consecuentemente eficaces.

Juan Carlos Martín Torrijos, analiza la incidencia de género en nuestras Fuerzas Armadas y concluye que:

> “Estamos ante una de las instituciones nacionales en las que el trato es más igualitario, tanto de hecho, como de derecho; aunque también es cierto que se han identificado una serie de áreas y de problemas que provocan un trato diferenciador, unas a propósito, para favorecer la presencia y permanencia de

la mujer en las Fuerzas Armadas, otras no queridas y realmente originadoras de situaciones discriminatorias, que es preciso erradicar."

Aunque queda camino por recorrer, desde el punto de vista normativo se ha avanzado con una serie de actuaciones que se han adoptado para garantizar la incorporación y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, eliminando en lo posible las posibles figuras que supongan un trato desigual respecto a sus compañeros varones. Los procesos de reclutamiento se desarrollarán en igualdad de condiciones, exceptuando las pruebas de aptitud física que en el caso de la mujer está previsto que puedan ser más reducidas (y así vienen convocándose) y, además, se establecen expresamente previsiones específicas en caso de que por embarazo o parto no se puedan realizar dichas pruebas, llegando a la reserva de plaza si hubiera superado el resto, condicionada a la superación de aquéllas en un plazo máximo de dos años, sin límite de edad. Durante los periodos de embarazo o lactancia se puede asignar a la mujer afectada y por prescripción facultativa un puesto adecuado a sus circunstancias, sin que esto implique pérdida de destino; dicho puesto ha de ser preferentemente en su unidad, centro u organismo de destino y, de no existir ninguno compatible con su estado, se le asignará en otra unidad, centro u organismo, preferentemente dentro del mismo término municipal. También la uniformidad femenina se ha adaptado para el estado de gestación y, además, se han introducido modificaciones en los alojamientos y vestuarios para compatibilizar la coexistencia de hombres y mujeres en la misma unidad.

Para concluir, la intención de este grupo de trabajo no ha sido "sentar cátedra" sobre ninguno de los aspectos tratados. Hemos pretendido reflexionar y aportar ideas sobre la importancia de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, con la convicción de que esa participación resulta imprescindible para las Fuerzas Armadas. Hay que resaltar que sería enriquecedor para el conjunto de la Defensa Nacional aprender a captar a esas mujeres españolas con vocación militar, de la que día a día están dando grandes muestras, y aprender a mantenerlas contribuyendo en su difícil tarea de conciliar su profesión con la delicada hazaña de gestar, alumbrar, y formar hijos. Resultaría, además, una pérdida para las generaciones futuras y para el conjunto de la sociedad española no saber aprovechar el incalculable valor añadido que la mujer puede aportar a las Fuerzas Armadas por no

haber sabido desarrollar un sistema capaz de adecuar su trabajo con su indelegable y natural misión de ser madres.

COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

Presidenta: D.ª BLANCA GARCÍA MANZANARES

Diputada por Navarra desde 1989 hasta 2000.

Asesora parlamentaria del Ministro de Defensa.

Coordinador: D. AGUSTÍN ARIAS GONZÁLEZ

Teniente Coronel del Cuerpo General del Ejército del Aire (DEM).

Psicólogo. Profesor del CESEDEN.

Vocales: Dª. ISABEL WINKELS ARCE

Licenciada en Derecho. Especialista en Derecho Civil y Procesal.

Abogada en ejercicio.

Dª. IVANA GÓMEZ ÁLVAREZ

Capitán Auditor del Cuerpo Jurídico Militar.

Gabinete del Secretario de Estado de Defensa. Ministerio de Defensa.

D. JUAN-CRUZ ALLI TURRILLAS

Doctor en Derecho.

Profesor titular de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Profesor del Instituto <<General Gutiérrez Mellado>>.

D. JUAN CARLOS MARTÍN TORRIJOS

Teniente coronel del Cuerpo General del Ejército del Aire (DEM).

Licenciado en Derecho.

Ministerio de Defensa.