

# LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS. LA EVOLUCIÓN NORMATIVA COMO PIEDRA ANGULAR.

Alcántara López, Rocío  
Departamento Periodismo II  
Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla  
[rocio.alcantara.lopez@gmail.com](mailto:rocio.alcantara.lopez@gmail.com)

Del Pozo Cruz, José Teodoro  
Departamento Periodismo II  
Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla  
[jtdelpozo@gmail.com](mailto:jtdelpozo@gmail.com)

## RESUMEN

Año 1988. Mes de Febrero. Las Fuerzas Armadas Españolas protagonizaban uno de los capítulos más destacados de toda su Historia. La aprobación del Real Decreto Ley 1/1988, de 12 de febrero, abría la puerta de los Cuarteles a las mujeres que deseaban compartir con los hombres la posibilidad de defender las fronteras de su país cuando éste así lo necesitase. Su incorporación a los efectivos militares ha seguido a lo largo de estas dos décadas una línea creciente que ha dado lugar a unas FAS donde la paridad de género se ha convertido en una constante no sólo en las esferas de mando, sino también en los escalafones inferiores. Todo ello, gracias a una amplia legislación que se ha asegurado de que la mujer tenga los mismos derechos y deberes en cuanto a formación, salario, ocupación de destinos, etc., haciendo especial hincapié, al mismo tiempo, en permitirle una absoluta y completa compaginación de su vida profesional y personal. En este largo camino, la mujer no sólo ha contado con el apoyo de los Gobiernos que se han sucedido en nuestro país, sino que han tenido como incondicional sustento la ayuda de sus compañeros de filas, para quienes hoy ellas, son un 'guerrero' más.

## PALABRAS CLAVE

Mujer, Fuerzas Armadas, legislación, igualdad, oportunidades.

## 1.- INTRODUCCIÓN

Ya lo decía Edith Stein en su obra *La mujer*: “por principio la mujer puede orientar la disposición individual hacia cualquier campo profesional, incluso a aquellos que del suyo distan de la especificidad femenina”. De esta forma, y al margen de lo que el género masculino ha pensado desde los albores de la Historia, la mujer ha logrado incorporarse, podríamos decir que de forma casi plena, a todos los sectores profesionales obteniendo los mismos resultados que los alcanzados por los hombres. Por ello, y aunque aún queda un largo camino por recorrer en este sentido, hoy no es raro ver a mujeres desempeñando tareas que antaño eran propias del varón como, por ejemplo, las de mecánico, electricista, chapista, bombero, torero, etc. No obstante, y a pesar de las reticencias propias de los inicios y de las desigualdades aún existentes en pleno siglo XXI, la incorporación de la mujer a todos los sectores productivos de la Sociedad ha sido plenamente aceptada.

A pesar de esto, si hay una esfera de actuación en la que la llegada de la mujer causó un mayor escepticismo, ésa fue la castrense. Esta reticencia choca de manera frontal no sólo con el hecho de que la guerra no ha sido una realidad ajena a las mujeres como parte integrante de las Sociedades que en algún momento de su devenir se han visto afectadas por un conflicto armado, sino que éstas han tomado parte activa en las mismas creando en torno a ellas un sinfín de estereotipos que Víctor Martín agrupa en cuatro categorías perfectamente definidas (MARTÍN MARTÍNEZ, Víctor, 2009):

1.- “Figuras próximas al mito que representan la resistencia, la heroicidad y la inspiración como Juana de Arco, María Pacheco Padilla o Agustina de Aragón. Este estereotipo ha sido frecuentemente manipulado y utilizado como modelo propagandístico con fines similares.

2.- Líderes que comandan ejércitos enteros o unidades concretas, ya sean éstas, masculinas, mixtas o exclusivamente femeninas, como Boudica, Gertrudis Bocanegra o la regente de Egipto que comandó la lucha contra los invasores hicsos por la liberación del reino, Ahhotep I. (LEÓN, Vicki, 1994).

3.- Mujeres que debido a la secular tradición masculina de los ejércitos se enrolan en los mismos haciéndose pasar por hombres: Franziska Scanagatta o Mary Anne Talbot son sólo dos ejemplos, pero existen multitud de ellos.

4.- Mujeres que se incorporan a ejércitos regulares sin ocultar su propia condición, y son consideradas o condecoradas con los mismos criterios que los hombres. Una de las primeras en alcanzar esta posición es la citada Agustina de Aragón”.

Salvo estos casos en los que la mujer se convertía en reina guerrera, miliciana comprometida o heroína nacional, durante el siglo XIX, el papel de la mujer en los conflictos armados era total y absolutamente pasivo, es decir, vivían las guerras como hijas, esposas y madres de quienes marchaban al campo de batalla para defender su Patria de los ataques enemigos.

El siglo XX, por su parte, traería importantes cambios en este sentido. Si bien los albores de la centuria permitió a la mujer participar de manera más activa en la contienda como enfermeras militares, no sería hasta el estallido de la Gran Guerra cuando llegarían a convertirse en miembros más que destacados de efectivas batallones de combate puestos en marcha por los rusos. Años más tarde, durante la II Guerra Mundial, se levantarían los tabúes que rodeaban la participación de la mujer en los Ejércitos permitiéndoles participar en ellos no como fuerzas auxiliares en la retaguardia, sino en destinos tácticos, llegando a ocupar puestos en primera

línea de combate. Hoy, en pleno siglo XXI, “los cambios se han producido tanto en cuestiones de infraestructura como en la manera de pensar de los mandos, aunque hay que apuntar que en la actualidad se sigue manteniendo cierta actitud paternalista; el vestuario ha tenido que ser modificado y han surgido también conflictos por el tema de los destinos, ya que, parece que las mujeres son enviadas en un porcentaje muy alto a destinos de tipo administrativo o burocrático, con el consiguiente perjuicio para sus compañeros varones” (GÓMEZ ESCADA, María, 2009).

En este paulatino reajuste acontecido no sólo para lograr una plena adaptación de la mujer al escenario militar, sino para que los hombres terminaran por verlas como iguales, las féminas han tenido que luchar contra cuatro frentes que, para Víctor Martín, constituyen las verdaderas razones que han originado el retraso de su incorporación definitiva a filas (MARTÍN MARTÍNEZ, Víctor, *Íbid*):

1.- Tradición. Es de sobra sabido que la institución militar ha sido durante décadas un coto reservado a los hombres, por lo que la profesión ha sido concebida como típicamente masculina, algo que aún hoy, a pesar de los avances conseguidos, aún sigue estando presente en la mente de muchos ciudadanos.

2.- Menos capacidad física. Desgraciadamente aún en la actualidad este es uno de los argumentos sostenidos por aquéllos que aún sienten rechazo ante una mujer vestida de uniforme. Y es que el hecho de que la capacidad de trabajo físico de la mujer sea ligeramente inferior en determinadas áreas es el pilar sobre el que se sustentan las voces que ven en este hecho una condición determinante que podría provocar la inoperatividad de las unidades mixtas.

3.- Cuestiones biológicas y fisiológicas. Éstas toman en consideración aspectos tan variados como la menor densidad ósea de la mujer o la posible influencia de la menstruación en el rendimiento y la concentración. Estos aspectos generalmente no sólo van encaminados a poner en entredicho el papel de la mujer en las Fuerzas Armadas, sino que ponen en tela de juicio su capacidad a la hora de desempeñar determinados puestos de primera línea.

4.- Cuestiones tácticas. Este tipo de argumentos se articulan en torno a la disfunción operativa que pueden causar las bajas femeninas o a la resistencia que dicen tener los combatientes cuando ven ante sí una mujer, prefiriendo luchar hasta la extenuación antes que caer presos por una soldado. Aspectos que han sido empleados para impedir a las mujeres ocupar puestos en primera línea de combate, sobre todo en el Ejército de Tierra”.

## **2.- OBJETIVOS Y MEDOTOLÓGÍA.**

Aunque la integración de la mujer en el mundo de la Defensa como miembro de pleno derecho ha arrojado una ingente bibliografía en cualquier país donde la cuestión se erija como punto de debate, en el presente trabajo –por cuestiones obvias de espacio y tiempo- vamos a realizar una revisión somera de cómo se ha producido esta integración en el caso de las Fuerzas Armadas Españolas (FAS), centrándonos fundamentalmente en la evolución legislativa seguida hasta alcanzar la normalización existente en la actualidad, sin pasar por alto algunos de los problemas que aún quedan por solventar que, a pesar de que no son especialmente graves ni constituyen la tónica general, y además estamos seguros que desaparecerán con el paso de los años, dificultan el desarrollo profesional de muchas y disminuyen la moral de otras tantas.

En la meta de nuestro camino hemos localizado un único objetivo que sustenta la razón de ser de este trabajo:

1.- Ser capaces de, a través de la normativa promulgada para lograrlo aunque sin meternos en terrenos que pudieran tornarse excesivamente farragosos, demostrar como la integración de la mujer no ha sido únicamente una lucha librada por el género femenino en soledad, sino que ha contado con un importante respaldo del Gobierno nacional, con independencia del color político imperante en cada momento.

### **3.- LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS.**

#### **3.1.- INICIOS NORMATIVOS DE LA INTEGRACIÓN FEMENINA.**

10 de marzo de 1988. Patricia Ortega cumplía su deseo y se convertía en la primera mujer miembro del Ejército español. De ese momento, que compartió con 31 candidatas aunque sólo seis lograron ingresar, han pasado más de dos décadas en las que la mujer ha logrado posicionarse como un miembro de pleno derecho en las Fuerzas Armadas Españolas, ayudada no sólo por una apertura del propio ámbito castrense, sino también por una serie de directrices normativas impulsadas por el Gobierno de la Nación, que han permitido una total equiparación entre hombres y mujeres.

La primera piedra de este largo camino fue la entrada en vigor del Real Decreto Ley 1/1988, de 12 de febrero<sup>1</sup>, mediante el que se iniciaba el programa de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas regulando sin demora su acceso a determinados cuerpos y escalas militares y aclarando, además, que la incorporación de la mujer al resto de los cuerpos de los Ejércitos no reseñados en su articulado tendría lugar de forma progresiva y paulatina mediante las adaptaciones pertinentes, con el fin último de mantener el desarrollo normal de las funciones encomendadas a las Fuerzas Armadas por la Constitución de 1978. El citado Real Decreto Ley comienza recordando que:

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

Por su parte, los apartados 2, 3 y 4 del artículo primero de la mencionada norma jurídica recogían la incorporación de la mujer a las FAS en los siguientes términos:

“2.- Las plazas para el acceso a los cuerpos y escalas expresados se convocaran sin distinción de sexo, de acuerdo con lo previsto en esta disposición. En los procesos de selección no podrán 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.

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

<sup>1</sup> España. Real Decreto Ley 1/1988, de 12 de febrero. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de febrero de 1988, núm. 46, p. 5672.

4.- La Ley garantiza a la mujer su progresión de carrera en condiciones de igualdad con el varón, sin que puedan existir otras diferencias que las derivadas de sus condiciones fisiológicas para la provisión y desempeño de determinados destinos”.

A pesar de lo novedoso que resultaba esta equiparación entre el hombre y la mujer en el ámbito de la Seguridad y Defensa, no ha de olvidarse que ya la Constitución de 1978 preconizaba en su artículo 14:

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

Añadiendo en su artículo 30:

“Los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España”

Si bien el citado Real Decreto Ley 1/1988 reconocía que a partir de ese momento la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de las Fuerzas Armadas se convertiría en una realidad, la terminología empleada en los distintos enunciados aún seguía mostrando ciertas reticencias al respecto. Así, analizando de manera más detallada los apartados dos y cuatro podemos ver cómo la equiparación entre ambos sexos quedaba condicionada a la formación física de las mujeres con respecto a los hombres. Con relación a esta cuestión, María Gracia Cañada expone lo siguiente:

“La capacidad física no puede medirse en relación con la capacidad que se da por supuesta a nada menos que al 50% de la población universal, sino en relación con criterios objetivos. (...) Y el resultado es que, objetivamente y a pesar de ciertos logros individuales, los hombres superan las pruebas físicas anuales en un 90% mientras que sus compañeras lo hacen sólo en un 66%. Dado que la igualdad de puesto táctico debe implicar igualdad en el rendimiento, incluido el físico, estos resultados deberían haber provocado alguna reacción por parte de la institución, que cuenta además con cursos especializados en el área de la educación física. Sin embargo, no existe documentación de referencia en sistemas de entrenamiento específicamente orientados a mujeres, por lo que aquellas mujeres que sientan la necesidad de mejorar su rendimiento y aquellos jefes que pretendan apoyarlas, no encuentran bibliografía en la que apoyarse” (CANADAS GARCÍA-BAQUERO, María Gracia, 2010).

De esta forma, parece que la ‘inferioridad física con respecto a los hombres’ es la baza que los Ejércitos emplean, aún en la actualidad, para impedir que las mujeres pasen las pruebas físicas y, por ende, entren a formar parte de determinados cuerpos y ocupen puestos muy concretos.

Junto con Patricia Ortega otras seis aspirantes, del total de 31 que se presentaron, pasaron a formar parte de los efectivos militares en 1988. Apenas un año más tarde se aprobaba la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen de Personal Militar Profesional. Y todo ello en concordancia con una política de igualdad de género que crecía a pasos agigantados en España y que había dado sus primeros pasos en 1985 con la creación del Instituto de la Mujer, y que comenzó a consolidarse de manera más rotunda sólo dos años después cuando el 23 de septiembre de 1987 el Consejo de Ministros refrendó el I Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres cuyo apartado 3.4.2. resulta fundamental en el tema que nos compete:

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

En este contexto de integración de la mujer en los Ejércitos españoles, es importante hacer mención a la apreciación realizada por Valentina Fernández sobre la formación de las primeras mujeres miembros de las FAS:

“(…) las primeras incorporaciones de mujeres a las Fuerzas Armadas se realizaron en Cuerpos que requieren una titulación académica superior previa. Lo cual permite presuponer un grado de maduración personal acorde con la titulación superior requerida y, con la también superior edad de los futuros alumnos” (FERNÁNDEZ VARGAS, Valentina, 2009).

Desde 1988 la incorporación de la mujer a las FAS se ha producido de manera vertiginosa y exponencial hasta completarse, el 31 de julio de 1992, con la publicación de otro Real Decreto referente al reglamento de Tropa y Marinería Profesional de las Fuerzas Armadas, en cuyo preámbulo se señalaba:

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

La entrada en vigor en 1999 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, encargada de regular la carrera militar de ambos sexos, supuso que a partir de ese momento ningún destino quedara vetado a las féminas. Fue el impulso que necesitaban. De hecho, más de 8.000 se alistaron entre 1999 y 2002. Hoy ese número es insignificante si se compara con las 16.448 mujeres en las Fuerzas Armadas en el año 2009, según los datos recogidos en el último Informe Anual del Observatorio de la Mujer:

### **Gráfico 1: EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS (Informe Anual, 2009)**

<sup>2</sup> España. Real Decreto 984/1992, de 31 de julio. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de agosto de 1992.



Fuente: Observatorio de la Mujer (Ministerio de Defensa)

**Gráfico 2: TOTAL DE EFECTIVOS DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES (Informe Anual, 2009)**



Fuente: Observatorio de la Mujer (Ministerio de Defensa).

Tras la Ley 17/1999, y con el objetivo último de responder a la nueva realidad existente en la Administración militar, el Ministerio de Defensa decidió poner en marcha una serie de medidas normativas y sociales que lograran favorecer y potenciar la igualdad de género en el seno de las FAS, ya que el hecho de que se hubiera establecido una equiparación teórica entre hombres y mujeres en el seno de las tropas españolas, no significaba que no fuera necesario establecer algún mecanismo de control para corregir las posibles disfunciones.

Así, la Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo, da a conocer el Acuerdo del Consejo de Ministros mediante el que se aprobaban una serie de medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Las actuaciones acordadas quedaron agrupadas en tres bloques perfectamente diferenciados:

1.- Dentro del grupo de directrices encaminadas a promover la incorporación, la integración y la permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas tiene lugar la creación del Centro de estudio sobre la observación de la mujer en las Fuerzas Armadas, también llamado Observatorio de la Mujer en las FAS, dependiente de la Subsecretaría de Defensa y con la función de analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

2.- Un segundo ámbito de actuación quedó definido por el establecimiento de un programa para la creación de centros infantiles, que permitiera la conciliación familiar de la vida profesional y personal tanto de los miembros de las Fuerzas Armadas como del personal civil a su servicio.

3.- También se adoptaron medidas para desarrollar proyectos para la adaptación de los alojamientos en las unidades de las Fuerzas Armadas, con el objetivo de lograr una mejor de la calidad de vida de la mujer en los centros militares.

4.- Se garantizó, al mismo tiempo, que la mujer estaría presente en los órganos de evaluación para el ascenso, selección de concurrentes a cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad o cualificación, siempre y cuando existan mujeres con el rango necesario para formar parte de los citados órganos.

5.- Además, se procedió a una modificación de la legislación aplicable a las Fuerzas Armadas incorporando los conceptos jurídicos que sobre acoso sexual se estaban implantando en aquellos momentos en el ámbito del derecho comunitario<sup>3</sup>.

Algo más de dos años más tarde, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, completaba lo recogido en el Acuerdo del Consejo de Ministros el 4 de marzo de 2005 dedicando su capítulo IV de manera exclusiva a la equiparación de la mujer en el ámbito de las Fuerzas Armadas. El citado apartado, compuesto por dos artículos, recogía la cuestión en los siguientes términos:

*Artículo 65. Respeto al principio de igualdad.*

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

*Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones Públicas.*

Las normas referidas al servicio del personal de las Administraciones Públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

Si bien en ambos artículos quedaba perfectamente estipulado que las mujeres miembros de las Fuerzas Armadas tendrían los mismos derechos que las pertenecientes a cualquier ámbito de la Administración General de Estado en todo lo relacionado con su equiparación con el hombre, también se dejaba bien claro que estos derechos quedarían subordinados a las decisiones que ya dentro de los propios Ejércitos se tomaran con relación a determinados aspectos. No hubo

<sup>3</sup> España. Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de marzo de 2005, núm. 57.



que esperar demasiado tiempo hasta que estas consideraciones quedaran plasmadas en un nuevo texto normativo: la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, que desarrollaba en parte de su articulado todos aquellos aspectos que se pondrían en marcha “para responder a las nuevas realidades de los Ejércitos, donde la mujer ya está presente en una proporción progresivamente en aumento”. Además, la mencionada Ley pretendía “conjugar la disponibilidad permanente para el servicio, específica de los militares, con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar”<sup>4</sup>.

Las consideraciones mediante las que la Ley 39/2007 aseguraba la igualdad de hombres y mujeres como integrantes de las Fuerzas Armadas quedaron redactadas de la siguiente manera:

*Artículo 72. Régimen de los alumnos de cursos de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.*

(...) A las mujeres se les facilitarán, conforme a lo que se establezca reglamentariamente, nuevas oportunidades de asistir a los citados cursos cuando por situaciones de embarazo, parto y posparto no puedan concurrir a la convocatoria.

*Artículo 90. Condiciones para el ascenso.*

3.- A la mujer se le darán especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a cualquier empleo militar.

*Artículo 101. Provisiones de destinos.*

3.- La mujer militar víctima de violencia de género que se vea obligada a cesar en su destino para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, a ocupar otro destino que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria.

6.- Durante el período de embarazo la mujer militar tendrá derecho a ocupar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico o cometido adecuado a las circunstancias de su estado que podrá ser distinto del que estuviera desempeñando. La aplicación de este supuesto no implica pérdida de destino.

*Artículo 110. Situación de excedencia.*

6.- Las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia.

Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, condiciones para el ascenso, reserva del destino que ocupasen, trienios y derechos pasivos. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrán prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

<sup>4</sup> España. Ley 39/2007, de 19 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de noviembre de 2007, núm. 278.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras de su último destino.

### **3.1.1.- EL OBSERVATORIO DE LA MUJER EN LAS FAS: GUARDIÁN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS EJÉRCITOS.**

El año 2005 fue testigo de excepción, como ya hemos apuntado, del nacimiento del Observatorio de la Mujer en las FAS; un organismo que surgió con una clara vocación de analizar e impulsar la aplicación de la perspectiva de género en las políticas de Seguridad y Defensa, así como de evaluar el impacto entre mujeres y hombres militares de los proyectos acometidos en el seno del Ministerio de Defensa.

Si bien su función principal es analizar desde el punto de vista de género las actuaciones en el ámbito militar referidas a aspectos tan diversos como el reclutamiento, la formación y la integración y reincorporación, en su día a día incide sobremanera en la puesta en marcha de aplicaciones específicas de carácter estadístico donde toda la información que se recopila y procesa está desagregada por sexo, algo que se torna fundamental a la hora de elaborar los necesarios estudios de género. Además, el Observatorio estudia de manera detallada y constante cuál es la situación real a la que la mujer se enfrenta en el entorno castrense, proponiendo todo tipo de medidas que desemboquen en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el interior de los Cuarteles.

Además de todo ello, el citado organismo colabora activamente con numerosas Universidades y organismos internacionales con los que desarrolla un sinfín de actividades centradas principalmente en dar a conocer la plena integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, realidad que ha querido alentar con la creación del “Premio Soldado Idoia Rodríguez, mujer en las Fuerzas Armadas” –en honor de la primera mujer militar española fallecida en una misión internacional- con el que se reconoce la labor de aquellas personas, colectivos e instituciones, civiles y militares, que hayan contribuido con su trabajo a favorecer la incorporación y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, así como a apoyar la igualdad de oportunidades y potenciar su papel en el seno de los Ejércitos<sup>5</sup>.

### **3.2.- PREOCUPACIÓN POR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR**

Las sucesivas referencias a la mujer en la normativa aplicable a todos los ámbitos de las Fuerzas Armadas en España han ido encaminadas de manera fundamental a esclarecer aquellos problemas que pudieran surgir en torno a la maternidad y a todo lo que impidiese, de alguna manera, que la mujer tuviese las mismas oportunidades que el hombre para lograr que su carrera militar se alcanzase con éxito pleno. En este sentido, algunas investigaciones señalan que aún existe una excesiva masculinidad en el seno de los cuarteles y que esta situación se ve agravada por el hecho de que la mujer deba desempeñar un doble trabajo en su casa y en el cuartel (ROSEN, Leora; KNUDSON, Kathryn; FANCHER, Peggy, 2003).

Antes de que se produjera la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas los militares también tenían problemas familiares, debían hacerse cargo de sus hijos por viudedad o enfermedad de la madre, tenían que trasladar a sus familias a causa de los cambios de destino, se veían obligados a ausentarse por largos períodos de tiempo, etc.; pero, sin embargo, no fue

<sup>5</sup> Observatorio de la Mujer en las FAS, disponible en web: <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/>. Consulta: 20 de abril de 2011.

hasta la llegada de las féminas a los Cuarteles cuando tuvo lugar el establecimiento de medidas reales encaminadas a conciliar la vida profesional y familiar.

Con relación al embarazo, parto y posparto fue el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero<sup>6</sup>, el que sentó las bases definitivas con relación al procedimiento a seguir. De esta manera, en los primeros párrafos de la mencionada normativa, se recogía cómo a lo largo de la misma se incluirían “medidas de protección a la mujer militar en situaciones de embarazo, parto y posparto” con el fin de que éstas pudieran optar por “el aplazamiento de pruebas físicas y de cursos de actualización necesarios para el ascenso, garantizando que su carrera militar no se vea afectada por las situaciones indicadas”. Situaciones sobre las que verdaderamente sí incidiría en el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, sobre medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas. Éstas quedaron determinadas de la siguiente manera:

**1.- Durante el proceso de selección**, si por embarazo, parto o posparto la mujer no puede realizar las pruebas de selección previas, o le es imposible asistir al curso tras ser designada alumna, tiene derecho a:

1.1.- La reserva de la plaza en la siguiente convocatoria del mismo curso.

1.2.- La exención de los requisitos de edad, en el supuesto de que figuren en la siguiente convocatoria.

1.3.- La exención de acreditar una titulación distinta a la requerida en la convocatoria inicial.

1.4.- No se contabilizará la convocatoria como consumida.

1.5.- En el supuesto de que para ser designada alumna hubiera tenido que superar pruebas de selección previas, quedará exenta de volver a realizarlas, excepto si éstas fueran pruebas médicas o físicas cuya valoración fuese determinante en el proceso selectivo correspondiente.

1.6.- Aquélla que por situación de embarazo, parto o posparto no pueda efectuar las pruebas físicas exigibles para la asistencia a los cursos de actualización para el ascenso, realizará todas las demás pruebas que se precisen, quedando el resultado del curso condicionado a la superación de las pruebas físicas. Cuando finalice la causa que motivó el aplazamiento, será convocada a realizarlas en la fecha que se determine.

**2.- Durante la enseñanza de formación**, la alumna que esté en situación de embarazo, parto o posparto tendrá derecho a:

2.1.- No causar baja en el centro docente militar de formación correspondiente ni por insuficiencia de condiciones psicofísicas, ni por no superar dentro de los plazos establecidos las pruebas previstas en los planes de estudio.

2.2.- Poder fijar su residencia fuera del centro.

2.3.- No computársele como consumidas las pruebas o convocatorias, ordinarias y extraordinarias, a las que no pudiera comparecer por motivo de su situación.

<sup>6</sup> España. Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de febrero de 2009, núm. 39.

2.4.- Si por razón de embarazo, parto o posparto, la alumna se viera obligada a repetir algún curso académico, quedará exenta de volver a cursar los módulos, materias o asignaturas ya superados.

Otras medidas de conciliación que se han ido adoptando con el fin de lograr una mejor compatibilización de la vida profesional y personal de la mujer militar son las siguientes (SOLANA CORTÉS, Manuel J., 2009):

#### 1.- **Durante el embarazo:**

1.1.- Posibilidad de obtener un puesto en la Unidad de destino que sea compatible con el estado de gestación.

1.2.- Ausencia justificada de destino con el fin de poder acudir a los exámenes médicos prenatales, así como a sesiones sobre técnicas de preparación al parto y de fecundación asistida.

1.3.- Dieciséis semanas de permiso de maternidad, con posibilidad de algún desplazamiento en las fechas de aprovechamiento.

1.4.- Ampliación del permiso de maternidad, en caso de parto prematuro o de un hijo neonato hospitalizado.

1.5.-Prórroga del compromiso temporal que le liga a las Fuerzas Armadas con una relación de servicios, hasta que concluya esta situación y con la finalidad de evitar su desamparo.

#### 2.- En los casos de **adopción o acogimiento familiar:**

2.1.- Permiso de dieciséis semanas, que en los casos de adopción o acogimiento internacional se puede ampliar hasta dos meses.

#### 3.- **Otras medidas:**

3.1.- Posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo para atender a la familia.

3.2.- Reducción de la jornada laboral para atender y cuidar a los familiares.

3.3.- Pasar a la situación de excedencia, por tiempo regulado.

3.4.- Acceso a las plazas ofertadas por los Centros de Educación Infantil para menores de tres años creados por las Fuerzas Armadas.

Y como a todas luces resultaría injusto que fuese la mujer la única que gozase de estas pautas a la hora de compaginar su vida profesional y personal, Solana también señala aquellos aspectos a los que el padre puede acogerse en el caso del nacimiento de un hijo:

a) Disfrute de quince días naturales de permiso de paternidad, con independencia de los que le ceda la madre.

b) Ausencia de una hora diaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses.

c) Ausencia, hasta dos horas, por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto.

### **3.3.-LA VESTIMENTA FEMENINA, TAMBIÉN A REGULACIÓN.**

Aunque pueda ser considerado un tema baladí, la vestimenta femenina también ha sido objeto de normalización legislativa para proceder a alcanzar la máxima igualdad entre hombres y mujeres miembros de las Fuerzas Armadas. De esta forma, la vestimenta de la mujer, que en un principio era totalmente “masculina” ha quedado perfectamente adaptada, tanto en la correspondencia de los tallajes al género como en lo relativo a las circunstancias de embarazo, parto y postparto. Los siguientes documentos se han encargado de proceder a sistematizar la cuestión:

1.- Orden Ministerial 6/1989, de 20 de enero, por la que se regula la denominación, composición y utilización de los uniformes en las Fuerzas Armadas.

2.- Orden Ministerial 70/2003, de 23 de mayo, por la que se regula la denominación, composición y utilización de los uniformes de los militares profesionales de tropa y marinería de la Armada y se modifica la Orden Ministerial 72/1995, de 16 de mayo, por la que se regula el orden jerárquico, las divisas y los distintivos de la tropa y marinería.<sup>7</sup>

3.- 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.<sup>8</sup>

4.- 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.<sup>9</sup>

5.- Orden Ministerial núm. 104/2004, de 16 de mayo, sobre las prendas de uniformidad de las militares profesionales de los Cuerpos Comunes en estado de gestación<sup>10</sup>

6.- Orden Ministerial núm. 105/2004, de 16 de mayo, sobre las prendas de uniformidad de las militares profesionales de la Armada en estado de gestación.<sup>11</sup>

7.- Orden Ministerial núm. 106/2004, de 16 de mayo, sobre las prendas de uniformidad de las militares profesionales del Ejército de Tierra en estado de gestación<sup>12</sup> (BOD 102/2004). (pdf, 269 KB)

### **4.- A MODO DE CONCLUSIÓN.**

<sup>7</sup> Orden Ministerial 70/2003, de 23 de mayo. *Boletín Oficial de Defensa*, 24 de mayo de 2003, núm. 105.

<sup>8</sup> Orden Ministerial 88/2003, de 25 de junio. *Boletín Oficial de Defensa*, 26 de junio de 2003, núm.128.

<sup>9</sup> Orden Ministerial 103/2004, de 16 de mayo. *Boletín Oficial de Defensa*, 17 de mayo de 2004, núm. 102.

<sup>10</sup> Orden Ministerial 104/2004, de 16 de mayo. *Íbid.*

<sup>11</sup> Orden Ministerial 105/2004, de 16 de mayo. *Íbid.*

<sup>12</sup> Orden Ministerial 106/2004, de 16 de mayo. *Íbid*

Lo ideal a la hora de hablar de la presencia de la mujer en cualquier ámbito laboral sería no tener que recalcar la manera en la que ésta ha logrado hacerse un hueco en un mundo, a veces exclusivamente destinado a los hombres, a base de esfuerzo, tesón y sacrificio. En un lugar en el que ella ha de sacrificar más que los demás y en el que a cada instante ha de demostrar que está preparada para hacer frente a cualquier situación. Si esta realidad se torna en ocasiones excesivamente compleja cuando nos movemos en el ámbito civil, cuánto no se complicarán las cosas en el militar.

Desde que la mujer se incorporase hace algo más de dos décadas a las Fuerzas Armadas Españolas, la palabra más repetida ha sido la de 'normalidad'. Es por ésta por lo que se ha trabajado de manera ardua para poder hablar de unos efectivos militares que, en pleno siglo XXI, ya podemos tildar de completamente igualitarios en cuestiones de género. No obstante, y a pesar de que son muchos los logros conseguidos, no debemos ocultar la realidad obviando que aún queda mucho camino por recorrer. Y es que son precisamente esas ansias de 'normalidad' las que, a nuestro parecer, han podido llegar a construir la mayor diferenciación entre hombres y mujeres en los Ejércitos. Con esta afirmación lo que queremos decir es que es posible que los amplios listados de derechos de la mujer para poder compaginar su maternidad con su vocación militar, o el sinfín de matizaciones que surgen en torno a la figura de la mujer en el amplio cuerpo normativo encargado de regular su pertenencia a los Cuerpos de Seguridad del Estado, pueden situar ahora al hombre en una clara posición de desventaja. Es quizás sobre esta reflexión sobre la que deberíamos trabajar en futuras investigaciones.

Por otro lado, tampoco hemos de dejar al margen la actitud que durante estos veinte años el mundo de la Defensa, en general, y los militares hombres, en particular, han tenido para con la mujer que, como ellos, un buen día decidieron marcar como el objetivo de sus existencia el servicio a España. En este sentido, las reacciones han sido de lo más variadas. Es cierto que, tal y como hemos dejado patente en este documento, los distintos Gobiernos de la Nación han trabajado normativamente hablando para lograr que la mujer se sienta en igualdad de condiciones en el mundo de las Fuerzas Armadas, pero no lo es menos que éstas han empleado en multitud de ocasiones a las féminas para lograr captar el interés del público a través de los Medios de Comunicación. Es decir, a lo largo de estas dos décadas las noticias relacionadas con el acceso de la mujer a cada uno de los Ejércitos, con su participación en misiones de todo tipo o con la concesión de condecoraciones han sido más que recurrentes. Además, en muchas ocasiones estas informaciones han ido acompañadas por imágenes que mostraban a las mujeres militares realizando sus tareas; algo en lo que no sólo no están de acuerdo las propias Fuerzas Armadas, sino que también cuenta con la desaprobación explícita de las féminas implicadas.

Sin embargo, hablar del descontento de las Fuerzas Armadas para con el hecho de que todas las noticias protagonizadas por mujeres militares se conviertan en informaciones prácticamente de primera página en los *mass media* resulta, cuanto menos, paradójico. La razón reside en que han sido las propias Fuerzas Armadas las que, en ocasiones innumerables, han facilitado estas informaciones para lograr centrar la atención de una Sociedad que, durante décadas, ha vivido al margen de todo lo acontecido en el seno de los Cuarteles construyendo, de esta forma, una escasa y débil Conciencia de Defensa.

A pesar de todos los matices que podríamos señalar al hablar de la evolución normativa e histórica de la mujer en las Fuerzas Armadas, lo que sí es cierto es que, tal y como apunta Isidro Sepúlveda, hoy podemos afirmar que:

“De forma paulatina, al tiempo que iba creciendo el número de mujeres militares, se iban removiendo los obstáculos que dificultaban el acceso a empleos o puestos, al tiempo que se dictaban normas se adaptaban instalaciones, costumbres, procedimientos y vestuarios, hasta dotar a una institución con siglos de tradición de unas condiciones que la han convertido en referente de integración a nivel mundial. En las Fuerzas Armadas españolas no existe ninguna diferenciación por razón de género en formación y destinos, todos sus integrantes cumplen con las mismas tareas específicas, alcanzan los mismos niveles de responsabilidad, se encuentran bajo un único régimen disciplinario y son gratificados mediante el mismo sistema salarial”(SEPÚLVEDA, Isidro, 2009).

## **5.- BIBLIOGRAFÍA:**

### **5.1.- FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:**

- AA.VV (1991): *La Mujer en las Fuerzas Armadas en España*, Secretaría General Técnica, Ministerio de Defensa, Madrid.
- AA.VV. (2005): *Mujer, Fuerzas Armadas y conflictos bélicos. Una visión panorámica*. Monografías del CESEDEN, núm. 78, Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, Madrid.
- CAÑADAS GARCÍA-BAQUERO, María Gracia. (2010): “Mujeres en el ejército español. Las sombras (I). *Ejército de Tierra Español*, núm. 830, junio 2010, pp. 88-95.
- Datos sobre la Mujer en las Fuerzas Armadas. (2009) Informe Anual del Observatorio de la Mujer, Ministerio de Defensa, Madrid.
- FERNÁNDEZ VARGAS, Valentina (coord.); BUSQUETS, Julio (coord.); RODRÍGUEZ, María Luisa (coord.) (1991): *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*, Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica, Madrid.
- FERNÁNDEZ VARGAS, Valentina (1997): *Las militares españolas. Un Nuevo Grupo Profesional*, Biblioteca Nueva, Madrid.
- FERNÁNDEZ VARGAS, Valentina. (2009): “El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España. Pasado, presente y futuro”, en GÓMEZ ESCARDA, María; SEPÚLVEDA MUÑOZ, Isidro (eds.) *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, UNED, pp. 95-118.
- GÓMEZ ESCARDA, María (2009): “La mujer militar y y la familia”, en GÓMEZ ESCARDA, María; SEPÚLVEDA MUÑOZ, Isidro (eds.) *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, UNED, pp. 285-304.
- GRIMAL, Nicholas (1994): *A history of Ancient Egypt*, Oxford.
- HOMBRADOS, Angustias; OLMEDA, José Antonio; DEL VAL, Consuelo (2007): *La incorporación de las Mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada*. Documento de Trabajo, Real Instituto Elcano, Madrid.
- LEÓN, Vicki. (1995): *Uppity Women of Ancient Times*, Publisher Group West.

- MARTÍN MARTÍNEZ, Víctor (2009): "Las mujeres en los ejército europeos y americanos", en GÓMEZ ESCARDA, María; SEPÚLVEDA MUÑOZ, Isidro (eds.) *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, UNED, pp. 23-44.
- ROSEN, Leora; KNUDSON, Kathryn; FANCHER, Peggy (2003). "Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units", *Armed Forces & Society*, vol. 29, núm. 3.
- SEPÚLVEDA, Isidro. *Presentación*, en GÓMEZ ESCARDA, María; SEPÚLVEDA MUÑOZ, Isidro (eds.) *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, UNED, pp. 11-20.
- SOLANA CORTES, Manuel J. (2009). "El reclutamiento en las Fuerzas Armadas españolas. Un caso singular: los primeros 20 años de presencia de la mujer", en GÓMEZ ESCARDA, María; SEPÚLVEDA MUÑOZ, Isidro (eds.) *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, UNED, pp. 121-156.

## **5.2.- FUENTES ELECTRÓNICAS:**

- Página web del Observatorio de la Mujer:  
<http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/>

## **5.3.- FUENTES LEGISLATIVAS:**

- *Boletín Oficial de Defensa*, 21 de enero, núm. 16.
- *Boletín Oficial de Defensa*, 17 de mayo de 2004, núm. 102.
- *Boletín Oficial de Defensa*, 24 de mayo de 2003, núm. 105.
- *Boletín Oficial de Defensa*, 26 de junio de 2003, núm.128.
- *Boletín Oficial del Estado*, 14 de febrero de 2009, núm. 39.
- *Boletín Oficial del Estado*, 23 de febrero de 1988, núm. 46.
- *Boletín Oficial del Estado*, 8 de marzo de 2005, núm. 57.
- *Boletín Oficial del Estado*, 20 de noviembre de 2007, núm. 278.
- *Boletín Oficial del Estado*, 31 de agosto de 1992.