

LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL EJÉRCITO ESPAÑOL



OPACIDAD, MACHISMO
Y VIOLENCIA

CENTRE DELÀS
D'ESTUDIS
PER LA PAU

INFORME

núm. 31

INFORME núm. 31

LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL EJÉRCITO ESPAÑOL

Opacidad, machismo
y violencia

María de Lluc Bagur

Centre Delàs d'Estudis per la Pau
Barcelona, noviembre 2016



Centre Delàs d'Estudis per la Pau
Carrer Erasme de Janer 8, entresol, despatx 9
08001 Barcelona
T. 93 441 19 47
www.centredelas.org
info@centredelas.org

Barcelona, noviembre 2016

Grafismo: Esteva&Estêvão
Cobierta: Mujeres del ejército español

D.L.: B-19744-2010
ISSN: 2013-8032

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
2. SITUACIÓN ACTUAL	8
2.1. El debate sobre género en el Ejército español	8
2.2. La situación actual de la igualdad en el Ejército español	10
3. NORMATIVA Y REGULACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MILITAR ESPAÑOL	13
3.1. Descripción de las principales normativas sobre género en el Ejército español	13
3.2. Valoración de la normativa existente sobre género en el Ejército español ..	16
4. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL EJÉRCITO ESPAÑOL	18
5. CONCLUSIONES	21
BIBLIOGRAFIA	22

RESUMEN EJECUTIVO

El fin del servicio militar obligatorio, la profesionalización del ejército y la entrada de España en la OTAN a finales de los años 90 provocaron una falta importante de efectivos en las Fuerzas Armadas que era necesario cubrir para poder dar respuesta al compromiso del Gobierno con las intervenciones internacionales en el exterior. Junto a ello, la política socialista de Felipe González se alineaba con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Un cúmulo de circunstancias que llevaban inevitablemente a la apertura de las Fuerzas Armadas a las mujeres.

Sin embargo, el machismo inherente en las estructuras militares no parece haber desaparecido en los casi treinta años que hace que las mujeres forman parte del ejército. Su incorporación ha destapado problemáticas que aun no se han resuelto, como la conciliación familiar y laboral o la violencia sexual y los mecanismos y la normativa desplegada no están resultando efectivos a estos efectos.

En los últimos años se ha estancado el flujo de incorporaciones femeninas en un escaso 12,4%. Además, la progresión profesional de las militares aún choca con un techo de cristal que genera una situación de discriminación por razones de género.

Y a todo esto, cabe añadir que el Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas no está respondiendo a las expectativas para las que fue creado.

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Opinión de la sociedad española sobre la ocupación de puestos de combate por parte de mujeres militares	9
Tabla 2. Mujeres en las Fuerzas Armadas españolas	11
Tabla 3: Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Militar) de casos de violencia contra la mujer	20
Gráfico 1. Evolución de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas 2002-2015 ...	12

1. INTRODUCCIÓN

Cuando están a punto de cumplirse 30 años de la incorporación de las primeras mujeres militares en las Fuerzas Armadas españolas, es momento de hacer una mirada atrás para analizar cómo se ha producido este proceso y en qué punto se encuentra en la actualidad.

A finales de los años 80 tuvieron lugar en España una serie de cambios políticos que requirieron una reforma estructural de las Fuerzas Armadas. El fin del servicio militar obligatorio dejaba al Ejército sin una parte importante de sus efectivos, mientras que la entrada en la OTAN en 1986 y la decisión de resituarse a España en el panorama europeo generaban nuevas necesidades en materia de defensa que pasaban por la profesionalización de las Fuerzas Armadas y por un aumento de las tropas y del gasto militar.

Por otra parte, el Ejército español no gozaba de muy buena reputación entre la sociedad, por lo que había que sumar al proyecto de reforma una limpieza de imagen de la institución castrense para convertirla en una estructura moderna e igualitaria.

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas se planteó en ese contexto como la solución a ambos problemas: ayudaría a aumentar el número de efectivos militares al mismo tiempo que transmitiría una imagen de ejército moderno. De rebote, el gobierno socialista de Felipe González reafirmaba su imagen progresista en la lucha por la igualdad de género.

Los gobiernos sucesivos han coincidido en valorar el proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas como uno de los más rápidos y eficaces del mundo, pero los escándalos sobre casos de violencia sexual en el Ejército y el estancamiento en el aumento de mujeres en los diferentes cuerpos durante los últimos años hacen sospechar que probablemente el proceso de incorporación no esté resultando tan ejemplar como se presume. En este trabajo nos proponemos encontrar elementos que nos aporten un análisis más completo de la situación actual de la mujer en las Fuerzas Armadas, pero también cuestionar si realmente la incorporación de la mujer en el Ejército ha supuesto un paso más en la igualdad de género.

El presente informe se estructura en tres capítulos principales a través de los cuales intentaremos tener una foto lo más fidedigna posible de la situación actual de igualdad de la mujer y de la cuestión de género en las Fuerzas Armadas Españolas. En otro capítulo se repasará la legislación y normativas existentes que tienen alguna relación con el género y el militarismo en España. Finalmente, se valorará la violencia por razones de género y contra la mujer que ha habido en el Ejército español. Cabe mencionar sin embargo, la enorme dificultad para acceder a datos al respecto, debido a una todavía predominante opacidad sobre lo que ocurre dentro de las estructuras militares en España. Las fuentes oficiales y los organismos creados no ofrecen información a tiempo y relevante; por lo menos, los datos

a los que se ha tenido acceso y las opiniones de militares que han sufrido esta situación de violencia en el Ejército español hacen posible realizar un análisis suficiente para entender la situación de la mujer y de género en el Ejército español.

2. SITUACIÓN ACTUAL

2.1. El debate sobre género en el Ejército español

Cuando en 1987 se empezó a hablar de la posibilidad de abrir las puertas de las Fuerzas Armadas profesionales a las mujeres, se generó un debate sobre la adecuación de este cambio en una estructura históricamente patriarcal y masculina y sobre la capacidad de la mujer para ejercer una profesión tradicionalmente destinada con exclusividad a los hombres. En este sentido, el argumento más popularizado entre los sectores contrarios a la incorporación de la mujer argumentaban que la [supuesta] menor fuerza física la incapacitaba para poder ejercer determinadas tareas o ocupar posiciones de combate.

Aquí se situaron posiciones claramente machistas, como la que en 2008 todavía mantenía Alli Turrillas cuando escribía que la presencia de la mujer en puestos de combate “tiene un excesivo coste económico, social, demográfico, frente a sus ventajas; es decir, el principio de proporcionalidad se rompe”, y defendía que la mujer se siente más cómoda en tareas administrativas, sanitarias o educativas, que es precisamente donde aportan más ventajas.

Haciendo referencia a la obra de Kingsley Browne, Candil (2007) abogaba en un artículo sobre la exclusión de la mujer de los puestos de combate alegando, además de las diferencias biológicas respecto a la fuerza física y la capacidad de resistencia, que las mujeres sufren con más frecuencia desórdenes psicológicos post traumáticos así como mayores secuelas negativas al ser sometidas a agresiones físicas. Estos factores, además, motivarían una falta de confianza, según Browne y Candil, de los militares hombres respecto de sus compañeras mujeres que pondría en peligro la efectividad de la unidad de combate.

Frente estas teorías que defendían la ineficiencia de la mujer en las Fuerzas Armadas debido a una supuesta menor fuerza física, algunos autores han rebatido que la modernización y mayor tecnologización de los ejércitos han supuesto un cambio en los requisitos necesarios para los diferentes cuerpos militares, perdiendo valor la fuerza física en detrimento de otras capacidades que están más presentes en las mujeres que en los hombres.

En España, en las versiones oficiales, este último discurso es el que tomó fuerza, junto con el discurso de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo que anuncia la Constitución de 1978. Esto implicaba, pues, renunciar a modelos de unidades no mixtas o la exclusión de la mujer en determinadas posiciones de riesgo, como sí existen en otros países europeos, y apostar por una integración absoluta.

En la sociedad civil española también se generó este debate. En 1987 una consulta al conjunto de la población elaborada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante CIS) mostraba un panorama social realmente complejo: igualdad en los porcentajes de individuos de la población a favor o en contra de la incorporación de la mujer, contemplada en general, a las Fuerzas Armadas: 39% y 37%, respectivamente, y el 19% mostrándose indiferente. Los sectores de la población que se mostraban más contrarios a la incorporación de la mujer a los ejércitos eran: las personas con menor nivel cultural, los mayores de 51 años, las amas de casa, los habitantes de poblaciones inferiores a 10.000 habitantes, las personas de frecuente práctica religiosa y las de ideología de derecha o extrema derecha. En cambio, los segmentos de población más favorables eran: los individuos con una educación de nivel bachillerato o similar, los menores de

40 años, los estudiantes, los habitantes de poblaciones superiores al millón de individuos, las personas de escasa religiosidad y las de ideología de izquierda o extrema izquierda.

El equilibrio entre los criterios favorables y desfavorables se manifestaba en el conjunto de la población si de lo que se trataba era de la incorporación “profesional” de la mujer, cambiando el panorama radicalmente si lo que se consideraba era la entrada de la mujer en las Fuerzas Armadas con carácter obligatorio, realizando el servicio militar con carácter forzoso; aquí todos los grupos en los que se dividía el universo encuestado, de forma mayoritaria, opinaban contrariamente a este modelo (26% a favor y 67% en contra).

En cuanto a los Cuerpos y Unidades, la mayor parte de la población (un 51%) opinaba que debían crear cuerpos especiales para las mujeres y sólo el 32% creía que la mujer debía ser integrada en los ya existentes. También la mayor parte (56%) se decantaba a favor de que la mujer accediera exclusivamente a Unidades de apoyo a la fuerza.

Finalmente, si lo que se trataba era de la incorporación a la estructura jerárquica hasta el empleo de general o almirante, tanto la población en general como todos los sectores poblacionales en que se agrupaba el universo encuestado, a excepción de los de ideología de extrema derecha, opinaban que la mujer debía acceder a todos los empleos existentes en los Ejércitos.

A partir de 1997 el CIS ha elaborado una encuesta periódica (de cadencia irregular) en la población española que, bajo el título La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas, pretende imprimir una fotografía de la opinión pública sobre diversas cuestiones referentes al Ministerio de Defensa.

Durante el período estudiado por el CIS se puede comprobar como la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas ha gozado de una amplia aceptación entre la sociedad española mostrando una evolución constante desde 1997 hasta 2013, fecha en la que se realizó la última de las encuestas publicadas. Al inicio de esta secuencia la población que se mostraba a favor estaba alrededor del 70%, mientras que en 2013 más del 90% de los encuestados aseguraban estar de acuerdo o muy de acuerdo con que las mujeres pudieran ocupar puestos de combate en el Ejército (Ver tabla 1).

Tabla 1. Opinión de la sociedad española sobre la ocupación de puestos de combate por parte de mujeres militares

Está Ud. muy de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo con que las mujeres puedan ocupar puestos de combate (por ejemplo: conducir un vehículo blindado, ser artillera en un tanque...)?

	2013	2011 (P26)	2009	2007 (P24)	2005 (P24)	2002 (P23)	2000	1999 (P27)	1998 (P27)	1997 (P27)
Muy de acuerdo	52,8	46,1	46,4	*	*	*	*	*	*	*
De acuerdo	37,7	42,9	42,2	88,4 (Sí)	84,0 (Sí)	79,9 (Sí)	74,8 (Sí)	75,2 (Sí)	72,0	71,8
En desacuerdo	5,0	6,6	5,9	8,2 (No)	11,5 (No)	15,6 (No)	19,6 (No)	18,7 (No)	22,4	21,2
Muy en desacuerdo	1,9	1,6	2,2	*	*	*	*	*	*	*
N.S	2,1	2,3	2,7	2,7	3,6	3,7	5,1	5,3	4,9	6,1
N.C.	0,4	0,6	0,6	0,7	0,9	0,8	0,5	0,8	0,7	0,9
(N)	2.479	2.478	2.486	2.483	2.497	2.493	2.485	2.490	2.486	2.490

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por el CIS entre 1997 i 2013

Y además, cuando se preguntaba sólo a la población masculina si aceptarían a una mujer como compañera si fuesen militares y estuviesen destinados a una misión de combate, alrededor del 90% afirmaba, desde 1997, que sí.

A partir de 2009 se han incluido en la encuesta una serie de preguntas para la población adulta (29 años o más) referentes a sus hijos (si no los tienen, en el supues-

to de que los tuvieran). Los resultados varían poco en función de si los hijos fueran hombres o mujeres, ya que alrededor del 45% de los encuestados asegura que los animaría a hacerse soldados profesionales. Los porcentajes aumentan ligeramente si el hijo o hija quisiera entrar directamente a la escala de oficiales. El motivo que dan para animar a los hijos a hacerse militares es, mayoritariamente, el respeto a sus ideas, su decisión o su vocación. Por el contrario, los encuestados que dicen que no se lo recomendaría, esgrimen como principales argumentos sus propias convicciones (no les gusta el Ejército) o que es una profesión con muchos riesgos.

En 2007 también se realizó una encuesta entre el personal militar que reflejaba que tanto hombres como mujeres consideraban que existía cierta “discriminación positiva” en el trato hacia las mujeres en el Ejército. En este sentido, el 96,6% de los hombres militares encuestados no creían que a las mujeres militares se les estuviera dando el trabajo más duro y el 80,5% de las mujeres militares estaban de acuerdo con ellos. De hecho, el 66,2% creía directamente que en el Ejército se presta más atención a las mujeres, se las singulariza. El 74,4% de los hombres y el 60,7% de las mujeres encuestadas aseguraron también no tener percepción de discriminación [negativa] por el hecho de ser mujeres. Hay que destacar, que el hecho que casi el 40% de las mujeres encuestadas tengan percepción de discriminación debería ser un dato preocupante para el Ministerio de Defensa.

2.2 La situación actual de la igualdad en el Ejército español

2.2.1 El estancamiento del reclutamiento

Consecuencia del debate originado a finales de los años 80 sobre las capacidades físicas biológicas de las mujeres, y a pesar de la regulación de su ingreso en el Ejército en condiciones de igualdad respecto a los hombres, las pruebas físicas de acceso a la academia militar exigen marcas diferentes en función del sexo del aspirante. Esta medida que ha sido muy criticada desde diferentes sectores castrenses, se ha aceptado en base a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres; sin que la medida inversa se aplique a los niveles de formación exigidos, a pesar de haber demostrado reiteradamente que las mujeres que ingresan en el Ejército lo hacen con un nivel de formación más elevado que los hombres.

A pesar de esta medida de discriminación positiva, la realidad presenta cifras que evidencian que el porcentaje de mujeres que suspenden las pruebas de acceso siempre son superiores a las de los hombres, lo que hace sospechar de algo más que “diferencias biológicas”.

Herrero Brasas proponía hace años que la solución no debería ser “para hacerlas aún más fáciles o para crear pruebas especiales para mujeres, sino para ofrecer una mejor preparación a las mujeres que deseen presentarse. El coste de esta preparación debe correr a cargo del Estado, en compensación por la discriminación y exclusión de que la mujer ha sido objeto en el pasado”.

Las estadísticas de reclutamiento reflejan que en las primeras convocatorias de ingreso abiertas a mujeres, eran muy pocas las que se presentaban y que sólo un porcentaje muy bajo de estas conseguían acceder a las academias. El Ministerio de Defensa reaccionó ante esta falta de aspirantes suavizando a partir de 2001 las marcas y los tiempos requeridos para aprobar, una medida que evidentemente hizo aumentar el porcentaje de aprobados pero también, evidentemente, la tasa de abandonos durante el periodo de formación militar, ya que las exigencias del entrenamiento físico no se habían suavizado en la misma medida.

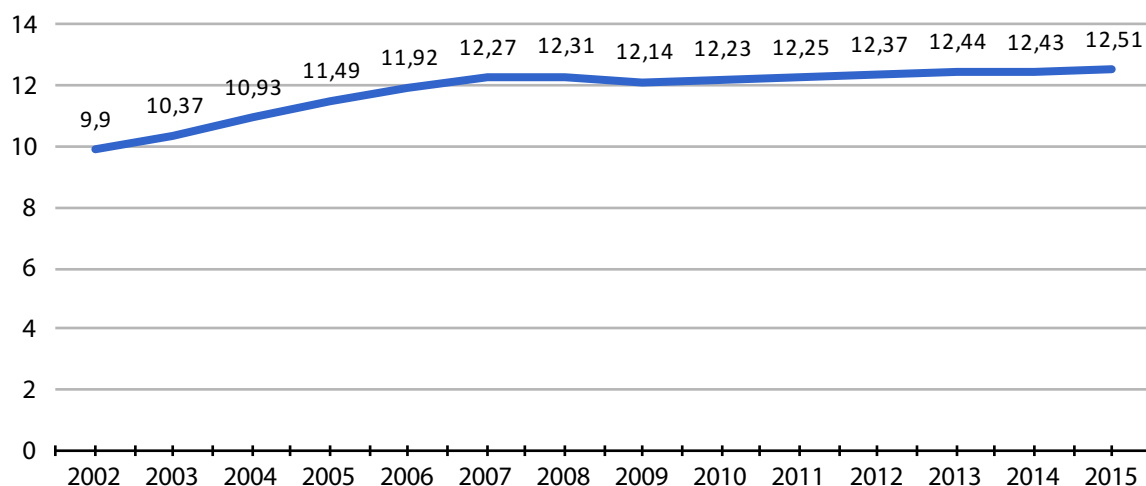
Si bien es cierto que durante los primeros 15 años el porcentaje de mujeres militares fue en aumento de forma regular, desde 2007 este crecimiento ha quedado completamente estancado en torno al 12%. Sin embargo, no hemos encontrado fuentes oficiales que hagan una lectura de este estancamiento.

Tabla 2. Mujeres en las Fuerzas Armadas españolas

Año	Nº absoluto	% de mujeres
TOTAL 2002	11.668	9,9
Tierra	7.000	9,82
Armada	2.050	9,72
Aire	2.103	9,73
Cuerpos comunes	515	13,38
TOTAL 2003	12.017	10,37
Tierra	7.370	10,37
Armada	1.958	9,74
Aire	2.167	10,29
Cuerpos comunes	522	14,2
TOTAL 2004	12.615	10,93
Tierra	7.886	12,3
Armada	1.874	9,77
Aire	2.316	11,16
Cuerpos comunes	539	15,64
TOTAL 2005	13.457	11,49
Tierra	8.549	11,52
Armada	1.911	10,16
Aire	2.428	11,78
Cuerpos comunes	569	16,14
TOTAL 2006	14.518	11,92
Tierra	9.349	11,98
Armada	2.065	10,66
Aire	2.491	11,93
Cuerpos comunes	613	17,57
TOTAL 2007	14.967	12,27
Tierra	9.446	12,19
Armada	2.255	11,36
Aire	2.650	12,47
Cuerpos comunes	616	18,05
TOTAL 2008	15.289	12,31
Tierra	9.594	12,11
Armada	2.428	11,88
Aire	2.658	12,54
Cuerpos comunes	609	18,32
TOTAL 2009	16.080	12,14
Tierra	10.074	11,77
Armada	2.633	12,01
Aire	2.760	12,7
Cuerpos comunes	613	18,82
TOTAL 2010	15.865	12,23
Tierra	9.782	11,81
Armada	2.619	12,05
Aire	2.839	12,96
Cuerpos comunes	625	19,37
TOTAL 2011	15.551	12,25
Tierra	9.514	11,74
Armada	2.596	12,1
Aire	2.816	13,1
Cuerpos comunes	625	19,65
TOTAL 2012	15.391	12,37
Tierra	9.330	11,79
Armada	2.568	12,17
Aire	2.791	13,29
Cuerpos comunes	702	22,33
TOTAL 2013	15.149	12,44
Tierra	8.653	11,2
Armada	2.901	13,97
Aire	3.125	15,15
Cuerpos comunes	470	15,12
TOTAL 2014	15.154	12,43
Tierra	9.138	11,8
Armada	2.585	12,4
Aire	2.763	13,45
Cuerpos comunes	668	21,85
TOTAL 2015	15.217	12,51
Tierra	9.111	11,78
Armada	2.585	12,4
Aire	2.775	13,58
Cuerpos comunes	746	24,94

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del *Anuario estadístico militar 2015*

Gráfico 1. Evolución de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas 2002-2015



Fuente: Elaboración propia

2.2.2 Techo de cristal

Las fuentes oficiales niegan la existencia de un techo de cristal para las mujeres en el Ejército amparándose en la supuesta igualdad de trato en la que éstas están sometidas respecto a los hombres. En esta línea argumental, Artigas asegura que “el exhaustivo conocimiento que llega a tenerse de cada uno de sus miembros [de las Fuerzas Armadas], que comienza en el momento de incorporarse al Centro de Formación y que se irá ampliando todos los años, con su correspondiente base documental, así como sistemas de evaluación plurales y consolidados garantizan suficientemente la igualdad de trato y oportunidades”. Pero lo cierto es que abundan los estudios que demuestran que la barrera invisible que frena o impide el paso de las mujeres cuando intentan acceder a puestos de mayor responsabilidad existe en todos los ámbitos profesionales, incluidas las Fuerzas Armadas.

En el Ejército español es un hecho que la maternidad castiga la carrera profesional de las mujeres. Aunque formalmente se ha desplegado cierta normativa que protege a la mujer durante el embarazo y que facilita la conciliación familiar y laboral, se presenta la contradicción de que precisamente estas medidas son las que dificultan el ascenso profesional a la persona que las ejerce, y mayoritariamente en el Ejército las ejercen las mujeres. Asimismo, esto fomenta que los hombres se autoexcluyan del disfrute de las medidas de conciliación por miedo a los prejuicios y la mala reputación.

La realización de guardias, maniobras y misiones en el exterior, entre otros, dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral e incluso desaniman a la maternidad. El Observatorio de la Vida Militar en su informe de 2015 aseguraba en este sentido que “las exigencias de cumplimiento de las condiciones exigibles para el ascenso a destinos operativos impiden una adecuada estabilidad para plantearse una posible maternidad”.

Yendo un poco más lejos, el ex Teniente Luis Gonzalo Segura afirmaba recientemente que “las mujeres guapas ascienden más rápidamente. Las feas se quedan siempre empuñando un fusil”.

La situación de la mujer en el Ejército español, a pesar de que hayan pasado casi tres décadas desde su incorporación, está todavía muy lejos de la igualdad real y efectiva de la que habla el Ministerio de Defensa. Por un lado, las mujeres son minoría en el Ejército y, de hecho, su crecimiento se ha estancado en los últimos años. Por otro, existe un techo de cristal que impide a las mujeres militares progresar en su trabajo de la misma manera que los hombres y que está muy relacionado con la conciliación de la vida familiar y profesional.

3. NORMATIVA Y REGULACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MILITAR ESPAÑOL

Las normativas existentes relacionadas con la situación de la mujer en el Ejército español son muy clarificadoras a la hora de analizar el proceso de adaptación de las estructuras militares en la integración de la mujer. Es por eso que haremos una explicación de la normativa principal sobre género seguida de un análisis más concreto de aquellos aspectos más relevantes, como es el caso del Observatorio para la Igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas. El tratamiento legal de la violencia sexual se abordará en el capítulo 4.

3.1 Descripción de las principales normativas sobre género en el Ejército español

El compromiso formal de la Administración del estado con el principio de igualdad entre hombres y mujeres se materializó en 1987 con la aprobación del *Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres*, un plan que pretendía acabar con la discriminación de la mujer en el acceso al trabajo. Como consecuencia, las Fuerzas Armadas se añadieron al compromiso modificando la normativa vigente para posibilitar la integración de las mujeres en el Ejército.

El primer paso en este sentido fue la aprobación del **Decreto Ley 1/1988, del 22 de febrero**, en virtud del cual se regula la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas. Esta norma, sin embargo, sólo permitía la incorporación de la mujer en 24 cuerpos y escalas y la guardia civil de segunda. En las escaleras en las que se reguló el acceso, éste se haría sin distinción de sexo, aunque estableciendo una tabla de condiciones físicas exigibles diferentes para los hombres que para las mujeres. La ley anticipaba que la incorporación al resto de cuerpos se haría de manera progresiva a medida que se fueran efectuando adaptaciones organizativas y de infraestructura, al mismo tiempo que asegurasen la adecuada integración y permitieran mantener el desarrollo normal de las funciones que las Fuerzas Armadas tienen encomendadas. Sin embargo, todavía quedaban por pulir algunas cuestiones que acababan por incurrir en nuevas formas de discriminación, como el hecho de que se consideraba el embarazo como una causa de exclusión de los procesos de admisión en los mismos términos que las enfermedades inhabilitantes.

Poco después, la **Ley 17/1989 del 19 de julio**, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, ampliaba los espacios de incorporación de la mujer sin llegar todavía a la plena igualdad. Esta norma regulaba la no discriminación por razón de sexo en el acceso a la enseñanza militar, la ordenación de las ocupaciones militares sin distinción terminológica entre hombres y mujeres y el reconocimiento de las particularidades fisiológicas de la mujer en las evaluaciones y clasificaciones para el ascenso.

Una supuesta condición física de las mujeres diferente a la de los hombres, sirvió como argumento en el **Real Decreto 984/1992 del 31 de julio**, de Reglamento de Tropa y Marinería, que recogía que el personal femenino de tropa y marinería profesional podría optar a todos los destinos de su carrera militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades de la Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas, por este motivo biológico. Del mismo modo, la mujer quedaba también excluida de las fuerzas de desembarco y de las dotaciones de submarinos y de buques menores en los que se consideraba que las condiciones de habitabilidad y estructurales no permitían el alojamiento de mujeres en condiciones adecuadas.

Las limitaciones de acceso de la mujer a los puestos de combate todavía se mantuvieron hasta más de diez años después de su incorporación. La **Ley 17/1999 del 18 de mayo, del Régimen del Personal Militar** regulaba la incorporación completa de la mujer coincidiendo con la suspensión del servicio militar obliga-

torio y la profesionalización de las Fuerzas Armadas. La norma contempla algunas medidas dirigidas a igualar la situación de la mujer y el hombre militares profesionales, conservando sólo las diferencias en las exigencias físicas de las pruebas de ingreso. Entre otras cosas, estipulaba que la mujer embarazada podría realizar todas las pruebas de acceso a las Fuerzas Armadas excepto las físicas, que las podría realizar posteriormente; desaparecía la provisión de destinos discriminatoria en base a las diferencias fisiológicas de las mujeres y; finalmente, se permitía el ingreso a todos los destinos, incluidas las unidades operativas o de combate.

Otro avance importante en la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas llegó con la **Orden DEF / 524/2005 del 7 de marzo**, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros del 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Esta norma, que llega cuando había mujeres militares que llevaban casi 20 años ejerciendo la profesión militar, establecía la construcción de centros infantiles para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas, el desarrollo de proyectos para la adaptación de los alojamientos a sus unidades, la creación del Observatorio de la mujer en las FAS, garantizaba la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso, selección de concurrentes a cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad o cualificación y preveía la modificación de la legislación aplicable a las Fuerzas Armadas incorporando los conceptos jurídicos que sobre acoso sexual se están implantando en el derecho comunitario.

El Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas se reguló con la **Orden Ministerial 51/211**, que pretendía adaptarse a la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 estableciendo como objetivo prioritario facilitar la integración de las mujeres en el Ejército a partir de la realización de consultas, estadísticas y formación.

Las funciones que la norma reconocía al Observatorio eran:

- Analizar la incidencia que en la mujer tiene el conjunto de actividades que conforman los procesos, referidos a personal militar, de reclutamiento, formación, gestión, integración y, en su caso, reincorporación a la vida civil.
- Elaborar estudios sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense.
- analizar la información estadística suministrada por la Dirección General de Personal y los Ejércitos y la Armada sobre la mujer en las Fuerzas Armadas.
- Promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la información sobre la integración de la mujer y su régimen.
- Analizar las cuestiones relacionadas con la mujer que se planteen en los Consejos Asesores de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Conocer cuando se considere necesario, los informes sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los anteproyectos y proyectos normativos del Ministerio de Defensa a los que hacen referencia los artículos 22.2 y 24.1.b) de la Ley 50/1997, del 27 de noviembre del Gobierno, en su redacción dada por la Ley 30/2003, del 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, y cualquier otra que se le encomiende que guarde relación con el objeto de la misma.
- Todas aquellas cuestiones que puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan de alguna manera a favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Posteriormente se aprobaron dos normas relativas a los derechos sociales de los militares. La primera, el **Real Decreto 1412/2006** del 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería, regulaba que las militares que estuvieran en situación de embarazo, parto o posparto en el momento de finalizar su relación de servicios

con las Fuerzas Armadas, no causarían baja y se prorrogaría su compromiso hasta finalizar estas situaciones. Y la segunda, el **Real Decreto 1726/2007** del 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

La **Ley 39/2007** del 19 de noviembre de la carrera militar supuso un nuevo avance para las mujeres militares, ya que pretendía incorporar la perspectiva de género como un principio transversal de la regulación del personal de las Fuerzas Armadas. La ley contenía acciones dirigidas a proteger situaciones derivadas de la maternidad, regular la conciliación de la vida profesional y familiar, y asegurar la representación de la mujer militar a los órganos de evaluación para la selección, ascenso y asignación de destinos.

Sustituyendo a las de 1978, las **Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, Real Decreto 96/2009**: disponen que deberá velar por la aplicación de los criterios y normas relativas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la prevención de la violencia de género (art. 13).

El mismo año, el **Real Decreto 293/2009**, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas, establecía las medidas a las que podrían acogerse las alumnas de la enseñanza de formación y las militares profesionales alumnas cuando por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto no pudieran desarrollar en condiciones de igualdad los cursos a los que se refería el ámbito de aplicación de este decreto.

Siguiendo los preceptos de la ley 39/2007, el **Real Decreto 35/2010**, del 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación a las Fuerzas Armadas, creaba el marco normativo que garantizaba la selección sobre la base de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los otros principios rectores para el acceso a la ocupación pública, recogiendo las singularidades de la propia profesión militar, configurando una norma que respondiera adecuadamente a las exigencias de las Fuerzas Armadas.

El **Real Decreto 456/2011**, del 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional: incluía medidas que contribuían a la mejora de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar como las que afectan a parejas de militares designados para misiones internacionales; fecha de publicación de vacantes de acuerdo con las necesidades familiares, o la posibilidad de asignar un lugar diferente en casos de reducción de jornada por lactancia, con el objetivo de que la movilidad geográfica tuviese menos repercusión en la vida personal y familiar.

El reconocimiento expreso del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo u orientación sexual no llegó hasta la aprobación de la **Ley Orgánica 9/2011**, del 27 de julio, de Derechos y Deberes de los miembros de las FAS. Además, el artículo 4 reconocía también la igualdad entre hombre y mujeres en el acceso, prestación del servicio, formación y carrera militar.

El Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas) cambió de nombre con la **Orden Ministerial 51/2011**, del 28 de julio, por el que pasó a denominarse Observatorio militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas y se reguló su estructura y funcionamiento.

La complicada conciliación familiar y profesional del personal militar se intentó mejorar a través de la **Orden DEF/253/2015**, del 9 de febrero, para la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. Esta norma incluyó varias medidas como

el permiso para la asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistidas o la nueva modalidad en el disfrute del permiso para paternidad, que ofrecía la posibilidad de disfrutarlo durante el período en que tiene lugar la maternidad, o bien, a continuación de la finalización de este último. También introducía unos criterios en la reducción de la jornada por motivos de conciliación, referidos a la posible exoneración de las guardias, servicios y maniobras que tienen por objetivo conseguir el equilibrio entre conciliación y formación y capacitación del personal militar. Estas medidas se complementaron un año después con la **Orden DEF/1363/2016**, del 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.

El año 2015, después de un largo proceso y de años de críticas, la **Ley Orgánica 14/2015**, del 14 de octubre, por la que se aprueba el Código Penal Militar, finalmente incorporó como falta disciplinaria muy grave y como delito el acoso sexual y por razón de sexo. Esta nueva tipología delictiva, que substituiría el anterior delito de abuso de autoridad con el que se clasificaban todos los casos de violencia sexual en las Fuerzas Armadas, es de tan reciente aplicación que aún no nos consta que se haya aplicado en ningún caso con sentencia firme.

El 20 de noviembre de 2015, el Consejo de Ministros aprobó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, un documento inspirado en el homónimo que es de aplicación general en el ámbito de la administración pública y que se aplicaría solo a personal militar independientemente de la condición de la víctima. El Protocolo está contemplado como una herramienta punitiva, ya que no prevé entre sus objetivos la prevención del acoso sexual, sino que va dirigido exclusivamente a evitar las consecuencias negativas que la víctima del acoso pueda sufrir y por eso contempla la creación de las Unidades de Protección frente al Acoso, con potestad sancionadora. Un detalle a tener muy en cuenta de esta norma es que no prevé dotar de medios personales ni materiales su implementación, cosa que lleva a cuestionar el interés real del Ministerio de Defensa para luchar contra la lacra de la violencia sexual.

Las Unidades de Protección frente al acoso se regularon con la Orden DEF/482/2016, del 30 de marzo de 2016. Según la definición de la norma, se trata de una unidad externa a la cadena orgánica de mando e integrada a cada mando o jefatura de personal y al órgano central, próximo al mando con más competencia sancionadora y con potestad para tomar las decisiones al más alto nivel en cada uno de los respectivos Ejércitos. Existe, por lo tanto, una Unidad de Protección frente al acoso en la Dirección General de Personal, en la Prefectura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa y en los Mandos o Prefectura de Personal de los Ejércitos. La Unidad garantiza la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, y por eso, lleva a cabo medidas tanto de prevención como de protección, y de seguimiento y control, facilitando el trámite de las denuncias y potenciando con ello la inmediatez en la respuesta, el apoyo integral a la víctima y la confidencialidad. Con esta finalidad la Unidad de Protección frente al acoso contará con representantes de las distintas escalas, y el personal del Cuerpo Jurídico Militar y del Cuerpo Militar de Sanidad (médico y psicólogo) para proporcionar respuesta inmediata a las víctimas.

3.2. Valoración de la normativa existente sobre género en el Ejército español

Como hemos podido comprobar, en los últimos veinte años se han publicado numerosos estudios, todos de organismos vinculados directa o indirectamente con el Ministerio de Defensa, sobre el proceso de incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas construyendo un cuórum sin discrepancias aparentes a la hora de cualificar el proceso de "ejemplar". Todos ellos coinciden en destacar la celeridad con la que se ha producido y en celebrar el alcance de los cambios en el camino hacia la plena igualdad de hombres y mujeres.

Sin embargo, rapidez y alcance son conceptos relativos que dependen del marco de comparación y que, a pesar de haber sido el proceso español más rápido y más amplio que el del resto de estados de nuestro entorno, también es cierto que se pueden contar por miles las mujeres que han tenido que sobrevivir en una institución que no estaba adaptada a su presencia y que aún a día de hoy no lo está totalmente.

En este sentido, hay que tener presente que tuvieron que pasar 11 años desde que se aceptó la mujer en el Ejército hasta que se aprobó su efectividad en todos los cuerpos. Y es que no fue fácil romper la barrera del patriarcado que inicialmente había cedido a la idea de contar con mujeres en las estructuras militares pero que se mostraba más reticente a aceptarlas en las posiciones de combate. Además, la infraestructura de algunas unidades se resistió tanto como pudo a someterse a las adaptaciones que deberían permitir la incorporación de personal femenino.

De hecho, habían pasado 17 años de la entrada en vigor del Decreto Ley 1/1988, del 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, cuando se empezaron a regular algunas de las necesidades específicas de la mujer como la adaptación de instalaciones o la creación del Observatorio para la Igualdad entre hombres y mujeres. Aún hoy en día, un estudio reciente del Observatorio para la vida militar señala que algunos militares denuncian que los uniformes para las mujeres no están adaptados a la morfología femenina.

Las medidas de conciliación familiar y de protección de la maternidad tuvieron que esperar aún más; el reconocimiento de estos derechos no fue efectivo hasta la entrada en vigor de la ley 39/2007 de la carrera militar.

Volviendo al relativismo que rodea al concepto de rapidez, resulta complicado justificar su aplicación en el proceso de incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas, una vez analizado con un poco de detenimiento.

En el mismo sentido de la crítica, hay que prestar atención a algunos cambios normativos referentes a los derechos reconocidos a los militares profesionales que han tenido lugar a partir de la incorporación de la mujer a filas. Las voces cercanas al Ministerio de Defensa ha defendido el esfuerzo de adaptación del Ejército para dar respuesta a las supuestas particularidades de la mujer, sobre todo en cuanto a la maternidad, la conciliación familiar y el acoso sexual. Alejándonos un poco del discurso oficial que ha planteado sin cuestionar la asociación de estas tres problemáticas de la mujer, hay que tener muy presente que el acoso sexual ya existía en el Ejército español mucho antes de la llegada de la primera mujer militar, donde los agredidos eran los hombres. Por otro lado, la maternidad y la conciliación familiar, en una sociedad igualitaria, no hace falta recordar que deberían ser derechos reconocidos a todos los ciudadanos, mujeres y hombres, porque es precisamente la exclusión de los hombres en el disfrute de su paternidad uno de los factores que favorecen la reproducción de los valores patriarcales. Sí es cierto que algunos de estos derechos se han reconocido por igual a mujeres y hombres militares, pero no todos, y tampoco nunca se ha reconocido que cuando el Ejército era estrictamente masculino existieran estas necesidades. Hasta tal punto que antes de la incorporación de la mujer no había centros de educación infantil en las Unidades.

Finalmente, no se puede dejar de valorar la efectividad de la mayor medalla que se ha colgado el Ministerio de Defensa en su tarea por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas: el Observatorio para la Igualdad.

En 2012 la *Secretaría de la Mujer* de la Asociación Unificada de Militares (AUME) expresaba claramente en su informe sobre las primeras jornadas de participación de las mujeres en el ámbito policial y militar en los organismos de igualdad que, "el Observatorio para la Igualdad no funciona. En este sentido no abre ninguna

vía de trabajo, ninguna atención para personas que necesiten que se hagan efectivos los derechos en Igualdad, recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. No tiene la efectividad que de su nombre y su función han de derivarse”.

En realidad, resulta complicado para nosotros poder realizar un análisis en profundidad de la efectividad y eficiencia de este organismo por diversos motivos, todos derivados de la habitual falta de transparencia del Ministerio de Defensa: no se publican las memorias de actividad del Observatorio, no se publican estadísticas referentes a las demandas de asesoramiento del personal militar, no se publica la actividad de los diferentes comités que supuestamente asesoran a otros departamentos del Ministerio de Defensa y que velan para que los estudios del ministerio mantengan un enfoque de género, no se publican los estudios de impacto de género en el ámbito laboral castrense que le encarga la ley, entre otros. De hecho, la visibilidad del Observatorio se ha ido reduciendo hasta el punto de que la página web de la que disponía en el sitio del Ministerio de Defensa desapareció a principios de 2016.

En la actualidad, por lo que hemos podido averiguar, la actividad publicitada del Observatorio se reduce a la publicación anual de la estadística de efectivos de las Fuerzas Armadas desagregada por sexos y a la entrega anual del premio *Soldado Idoia Rodríguez, mujer en las fuerzas armadas*, la participación en un curso internacional sobre género en operaciones y, para un futuro próximo, tiene prevista la realización del primer curso de formación de personal militar sobre el funcionamiento de las UPA.

4. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL EJÉRCITO ESPAÑOL

La violencia sexual no es un fenómeno que haya aparecido en el Ejército español a raíz de la incorporación de la mujer en sus filas, al contrario, ha existido siempre, con la diferencia de que víctimas y agresores eran hombres, y con el añadido que la casuística quedaba invisibilizada por completo. La llegada de la mujer en las Fuerzas Armadas la convierte a ella también en una nueva víctima de esta lacra, pero una víctima que, sin ninguna medida de apoyo ni protección, empieza a denunciar las agresiones evidenciando la existencia de este problema .

Sin embargo, resulta imposible hablar de violencia sexual en las Fuerzas Armadas con un mínimo de rigor, dada la falta de transparencia que reina al respecto en el Ministerio de Defensa. Los Tribunales Militares tampoco publican sus sentencias, ni existe ninguna base de datos pública que registre las denuncias interpuestas por este delito. Tampoco el Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas ha publicado ningún estudio sobre la incidencia de la violencia sexual, ni estadísticas que recojan el número de asesoramientos que hayan podido solicitar las mujeres militares. Evidentemente, las Unidades de Protección frente al acoso, debido a su corta trayectoria de tan sólo unos meses, no han emitido aún ningún informe respecto a sus intervenciones.

En cambio, Ejército y Gobierno han reconocido en numerosas ocasiones que son conocedores de esta grave problemática. El 28 de abril de 2015 el Congreso instó al Observatorio de la Vida Militar en la realización de un estudio específico sobre la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional a las Fuerzas Armadas, exigiendo un análisis de derecho comparado y la elaboración de recomendaciones. Un año y medio después este estudio aún no ha visto la luz, aunque desde el propio observatorio nos han asegurado que está pendiente de ser enviado al Congreso.

Todo ello hace imposible cifrar las víctimas de violencia sexual en las Fuerzas Armadas, pero que no se pueda cuantificar la incidencia del problema no lo hace desaparecer. La violencia contra la mujer existe en todos los ámbitos de

nuestra sociedad, por lo que parece deducible que una institución patriarcal, machista y jerárquica como el Ejército no debería ser la excepción. La jerarquía favorece el abuso de poder en cualquiera de sus expresiones, también en forma de agresiones sexuales, así como su impunidad debido a la dependencia de los subordinados a los informes de calificación que elaboran sus superiores.

La falta de medidas de prevención de la violencia sexual, la indefensión que causa a las víctimas el hecho de tener que seguir trabajando bajo las órdenes de su agresor una vez lo hayan denunciado, los estigmas construidos alrededor de la imagen de los valores militares y los roles de género en las Fuerzas Armadas son factores que facilitan la invisibilidad de las agresiones ejerciendo presión sobre la persona agredida para soportar el abuso en silencio.

La opacidad del Ministerio de Defensa en esta cuestión no sólo oculta las cifras oficiales de violencia sexual en el Ejército, también pone más trabas en el camino de las mujeres que la padecen. En 2015 el Observatorio de la Vida Militar advertía que se habían detectado casos en que la víctima de la agresión o acoso sexual había retrasado su denuncia, se entiende que por falta de recursos de apoyo a las personas agredidas, lo que daba lugar a la persistencia de la conducta delictiva. Según este órgano asesor, "en el periodo 2004-2015, se recibieron 174 denuncias sobre acoso y se abrieron 128 diligencias previas de este tipo de delitos o faltas. De estas 128 diligencias previas, 110 fueron archivadas, 7 fueron remitidas a la Autoridad disciplinaria y 11 fueron inhibidas a otros órganos. De los 46 procedimientos penales seguidos se produjeron 22 condenas (12 por acoso sexual, 1 por acoso por razón de sexo o género y 9 por acoso profesional)".

A finales de 2012 llegó a los medios de comunicación el caso de una militar que había ganado una sentencia por abuso de autoridad contra un superior que habría ejercido violencia sexual contra ella. No era ni mucho menos el primero de los casos que tenían lugar en el Ejército español, ni tampoco la primera sentencia favorable, pero era la primera vez que un caso similar traspasaba los muros de las Fuerzas Armadas y llegaba a la sociedad civil. El caso de la capitana Zaida Cantero sirvió para dar voz a algunas otras mujeres militares que nunca se habían atrevido a hablar de las agresiones que habían sufrido. Y, sobre todo, abrió un debate público sobre la problemática de la violencia sexual en las Fuerzas Armadas.

El Ministerio de Defensa tuvo que reaccionar públicamente e iniciarse en la regulación de medidas de prevención y de apoyo a las víctimas, aunque aún hoy en día no se puede decir que ninguna de estas medidas previstas esté cumpliendo con las expectativas que se generaron.

La reforma del Código Penal Militar de 2015 incluyó por primera vez el acoso sexual y por razón de género como delito, ya que hasta ese momento las actuaciones que podrían haber sido tipificadas como tales debían codificarse como delitos de abuso de autoridad, un callejón sin salida que no diferenciaba las agresiones con contenido de género del resto.

Pero la inclusión de este delito a la justicia militar queda todavía muy lejos de equiparar los derechos de las mujeres militares a las civiles. Una simple comparativa de las penas impuestas a los dos ámbitos, civil y militar, muestran una clara panorámica de esta discriminación. En el código penal civil el delito contra la libertad sexual, utilizando la violencia o intimidación, será penado con prisión de 1 a 5 años (art. 178), mientras que si la agresión consiste en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, la pena de prisión será de 6 a 12 años (art. 179). Además, en determinadas circunstancias como el uso de armas o el aprovechamiento de una relación de superioridad respecto a la víctima, la pena será de 5 a 10 años para las agresiones del artículo 178, y de 12 a 15 años para las del artículo 179 (art. 180).

En cambio, el código penal militar castiga los actos de agresión o abuso sexual con prisión de seis meses a 5 años (art.47), y los de acoso con penas de seis meses a 4 años (art. 48), siempre que concurra abuso de autoridad. Sin este agravando las penas se reducen a condenas de seis meses a tres años, por actos de agresión o de abuso sexual (art. 49), y de seis meses a dos años por actos de acoso (art. 50).

Dejando de lado que el nuevo código penal militar ni siquiera contempla la violación como un delito de mayor gravedad, resulta como mínimo reseñable que las penas sean tan bajas en comparación con las de la legislación civil. Sin embargo, a finales de 2016 no tenemos constancia de que se haya aplicado ninguna de estas nuevas formas delictivas en ningún caso.

También a finales de 2015 el Consejo de Ministros aprobó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, un documento que prevé medidas dirigidas a evitar las consecuencias negativas que la víctima del acoso pueda sufrir, sin contemplar medidas preventivas de los hechos.

Seguramente lo más relevante del Protocolo es la creación de la Unidad de Protección frente al Acoso, que tiene potestad sancionadora, lleva a cabo medidas de prevención, de protección, control y seguimiento y cuenta con médico y psicólogo. Pero lo cierto es que no disponemos de ninguna información sobre la actividad que las UPA están realizando desde su creación en junio de 2016 más allá de lo que regula la orden ministerial que las creó, ya que ni el Ministerio de Defensa ni el Observatorio para la Igualdad han publicado nada al respecto, ni responden a las peticiones externas de información.

En marzo de 2016 el grupo parlamentario socialista pidió la comparecencia de la subsecretaría de Defensa ante la Comisión de Defensa para que informara sobre el grado de implantación de las medidas, medios materiales, personal y creación de unidades previstas en el protocolo, pero el Gobierno, en ese momento en funciones, declinó la comparecencia y a principios de noviembre de este mismo año aún no se ha celebrado.

Coincidiendo con la puesta en práctica de las UPA el Ministerio de Defensa ha editado también una *Guía práctica para la víctima de acoso sexual* dirigida a las víctimas de acoso sexual y por razón de género para informarles de cómo actuar a la hora de denunciar y de los derechos que las acogen, facilitando un formulario de denuncia y teléfonos donde poder encontrar apoyo.

Paralelamente, el Ministerio de Defensa ha publicado también el *Manual de buenas prácticas para el mando*, un documento que pretende orientar a los rangos superiores a diferenciar las situaciones de acoso y hacerlos conscientes de su responsabilidad en la prevención. Habrá que ver a la larga cuál es la incidencia que este conjunto de medidas y buenas palabras acaba teniendo sobre la vida de las mujeres militares.

Tabla 3. Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Militar) de casos de violencia contra la mujer

Sentencia núm. 73/2016 de 15 junio. JUR 2016\134092: Teniente condenado a 2 años, 7 meses y 15 días de prisión por abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a una marinero.

Sentencia núm. 65/2016 de 31 mayo. RJ 2016\3685: Dos tenientes coroneles condenados a 1 año de prisión ya 10 meses de prisión, respectivamente, por un delito de extralimitación en el ejercicio de mando en la modalidad de comisión de abuso grave prevaleciendo del empleo o destino en un subteniente ya una funcionaria.

Sentencia de 8 abril 2014. RJ 2014\2592: Brigada condenado a un año y 3 meses de prisión por un delito de abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a una soldado y 9 meses de prisión por un delito de abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a otra soldado.

Sentencia de 16 julio 2013. RJ 2013\8054: Marinero condenado a 7 años de prisión por violación de una cabo.

Sentencia de 28 mayo 2013. RJ 2013\5811: Sargento 1º de artillería condenado a 4 meses de prisión por abuso de autoridad a una artillera.

Sentencia de 21 enero 2013. RJ 2013\1811: Sargento 1º condenado a un año de prisión y ocho meses de prisión por dos delitos de abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a un inferior a dos soldados.

Sentencia de 17 diciembre 2012. RJ 2013\689: Teniente coronel condenado a 2 años de prisión por un delito de abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a un inferior y diez meses de prisión por un delito de abuso de autoridad en la modalidad de maltrato de obra a una capitana.

Sentencia de 13 marzo 2012. RJ 2012\7203: Subteniente condenado a 2 años y 6 meses de prisión por un delito de abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a una soldado.

Sentencia de 18 noviembre 2011. RJ 2012\740: Cabo 1º condenado a 4 meses de prisión por abuso de autoridad en la modalidad de trato denigrante a una cabeza.

Sentencia de 23 septiembre 2011. RJ 2011\7291: Brigada condenado a 7 meses de prisión por abuso de autoridad en la modalidad de trato denigrante a una soldado.

Sentencia de 1 junio 2010. RJ 2010\4308: Hacia condenado a 4 meses de prisión por abuso de autoridad en la modalidad de trato denigrante a una marinera.

Sentencia de 21 octubre 2009. RJ 2009\6267: Coronel de infantería condenado a un año de prisión por abuso de autoridad en la modalidad de trato denigrante a una teniente médico.

Sentencia de 9 diciembre 2008. RJ 2008\7992: Cabo 1º condenado a un año y 4 meses de prisión por abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a una soldado.

Sentencia de 18 noviembre 2008. RJ 2008\7987: Brigada condenado a dos penas de 6 meses de prisión cada una por abuso de autoridad en la modalidad de trato degradante a una soldado.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos *Aranzadi Westlaw*

5. CONCLUSIONES

La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas se ha planteado formalmente como parte del proceso de modernización del Ejército español. Desde el primer momento las fuentes oficiales que se refieren a este proceso han hablado siempre de "igualdad" en las Fuerzas Armadas, pero la realidad es que el hecho de que el Ejército cuente en sus filas con personal femenino no implica romper con la estructura patriarcal que la institución ha mantenido históricamente.

Desde el Ministerio de Defensa se ha procurado mantener la versión de la plena igualdad de derechos entre hombres y mujeres así como la responsabilidad compartida de la defensa nacional. Sin embargo es un hecho que en el momento en que el legislativo español aprobó la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, éstas sufrían una importantísima falta de efectivos, consecuencia de la profesionalización del Ejército, el fin del servicio militar obligatorio y las nuevas políticas intervencionistas desplegadas a partir de la entrada de España en la OTAN. Sería complicado, pues, rebatir que la necesidad de personal no hubiera sido uno de los principales factores condicionantes para la aprobación de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Por otro lado, del análisis que hemos presentado en este trabajo sobre el desarrollo de la normativa relativa a la adaptación de las Fuerzas Armadas a la presencia de la mujer, se desprende que el proceso no ha sido ni mucho menos tan rápido como se defiende desde el Ministerio de Defensa. Cuando hay mujeres que llevan casi treinta años ejerciendo de militares profesionales y todavía no han visto desplegada la normativa que las debe proteger de la violencia sexual en el Ejército, resulta complicado calificar el proceso de "rápido". Cuando la conciliación familiar y laboral no está siendo posible para estas mujeres y sigue existiendo un techo de cristal que limita sus aspiraciones profesionales en comparación con las posibilidades de los hombres, cuando el acoso sexual es un hecho cotidiano entre los militares y el Observatorio para la Igualdad no ha cumplido con las funciones para las que se creó, resulta aún más complicado calificar el proceso de "ejemplar".

Queda todavía mucho trabajo por hacer desde las instituciones públicas para que la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas sea real y efectiva. El actual estancamiento en el reclutamiento de nuevas mujeres que desean incorporarse a filas hace pensar que el Ejército se haya convertido en una salida profesional bien recibida por la sociedad española. Si el patrón evoluciona de la misma manera en los próximos años, el Ministerio de Defensa deberá replantear cuáles son los motivos por los que las mujeres no quieren formar parte de la institución militar. Como cabría también replantear los orígenes de la violencia sexual en el Ejército y los mecanismos de que se ha dotado para combatirla. Quizás se podría llegar a concluir que una institución que se dedica a ejercer la violencia genera violencia entre sus miembros. Y, finalmente, esto podría llevar a cuestionar si realmente abrir las puertas del Ejército a las mujeres las equipara en derechos a los hombres o si simplemente las convierte en una pieza más del engranaje militarista.

BIBLIOGRAFIA

- Agudo, Y. "La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración." *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales* 7 (2014): 9-27.
- Alli Turrillas, J. "La evolución normativa en la incorporación de la mujer en las FAS", en *Las mujeres militares en España (1988-2008)* editado por Gómez Escarda, M. y Sepúlveda Muñoz, I. 67-87. Madrid (Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado – UNED, 2009)
- Artigas, E. "Mujeres en los Centros Militares de Formación", en *Las mujeres militares en España (1988-2008)* editado por Gómez Escarda, M. y Sepúlveda Muñoz, I. 157-172 (Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado – UNED, 2009).
- AUME, *Informe de las I Jornadas de participación de las mujeres en el ámbito policial y militar en los organismos de igualdad*, Toledo: Secretaría de la Mujer, 2012.
- Caballud, M.B. "Aportación de la mujer militar en las fuerzas armadas españolas a la defensa y la seguridad". *Arbor*, 190(765) (2014): a099. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2014.765n1006>.
- Candil, J.A. "¿Deben ir las mujeres a la guerra?", *Grupo de Estudios Estratégicos – GEES*, 30 de noviembre de 2007, accedido el 20 de octubre de 2016: <http://www.gees.org/articulos/deben-ir-las-mujeres-a-la-guerra>
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas (X) Distribuciones Marginales*. Estudio nº 2998. CIS, Septiembre 2013.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas (IX)*. Estudio nº 2912. CIS, Septiembre-Octubre 2011.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas (VIII)*. Estudio nº 2825. CIS, Diciembre 2009.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas (VII)*. Estudio nº 2680. CIS, Marzo 2007.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas (VI)*. Estudio nº 2592. CIS, Febrero 2005.

- Centro de Investigaciones Sociológicas, *La Defensa Nacional y el Ejército (V)*. Estudio nº 2447. CIS, Febrero 2002.
- Centro de Investigaciones Sociológicas, *La Defensa Nacional y la profesionalización del Ejército (IV)*. Estudio nº 2379. CIS Enero 2000.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y la profesionalización del Ejército (III)*. Estudio nº 2317. CIS, Febrero 1999.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y la profesionalización del Ejército (II)*. Estudio nº 2277. CIS Febrero 1998.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *La Defensa Nacional y la profesionalización del Ejército (I)*. Estudio nº 2234. CIS, Enero 1997.
- Diario de Sesiones. Comisiones. Congreso de los Diputados nº 54 (20 d'abril de 2016), accedido el 15 de noviembre de 2016:
- <http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=pu11&DOCS=1-1&QUERY=%28DSCD-11-CO-54.CODI.%29#%28P%C3%A1gina6%29>
- Fernández, F. "La mujer y las Fuerzas Armadas. Un estudio jurídico-constitucional" en *Mujer y Constitución en España*, editado por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 295-334. España, 2000.
- Frieyro, B. "La mujer soldado en España", en *Las mujeres militares en España (1988-2008)* editado por Gómez Escarda, M. y Sepúlveda Muñoz, I. 173-198 (Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado – UNED, 2009).
- Hombrados, A, Olmeda J.A. y Del Val, C. "La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada." *Real Instituto Elcano - Documento de Trabajo nº 7* (2007).
- Ley Orgánica 14/2015, del 14 de octubre, del Código Penal Militar.
- Ley Orgánica 10/1995, del 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ministerio de Defensa. "Guía práctica para la víctima de acoso." (2016)
- Ministerio de Defensa. "Manual de buenas prácticas para el mando." (2016)
- Ministerio de Defensa. "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas." (2015)
- Observatorio de la Vida Militar. *Memoria Informe año 2015*. Imprenta Ministerio de Defensa (2016).
- Olmeda, J.A. et al. "La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: efectos organizativos y percepción social." Proyecto de investigación financiado por el *Instituto de la Mujer en el marco de la Acción Estratégica para el Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Plan Nacional I+D+I), con una duración de tres años (2005-2007)*.
- Palacián, B. "El 12,3 por cien de mujeres". *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, Documento Informativo 19/2013 (2013).

- Ruiz-Rico, C. "La igualdad de género en las fuerzas armadas desde una perspectiva constitucional", *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, Documento Opinión 121/2013 (2013).
- Segura, L. "Un altre exèrcit és possible", Conferencia organizada por el PSUC el día 7 de julio de 2016 en Terrassa.
- Virseda, M^a C., "La mujer en las fuerzas armadas" - Temas profesionales. *Revista General Marina*, (Noviembre 2014): 687-696.
- Aranzadi Westlaw. Base de datos. (2016) Accedido el 15 de noviembre de 2016: <http://www.aranzadidigital.es>

INFORME Núm. 15

Exportaciones españolas de armamento 2002-2011. Cuando la venta de armas es una prioridad política

Tica Font, Eduardo Melero y Camino Simarro
Enero de 2013

INFORME Núm. 16

Las otras violencias en América Latina

Pere Ortega y Moara Crivelente · Enero de 2013

INFORME Núm. 17

La industria militar en Cataluña, un deseo insatisfecho

Pere Ortega · Junio de 2013

INFORME Núm. 18

Exportaciones españolas de armamento 2003-2012. Análisis del apoyo institucional a las exportaciones de armas

Tica Font, Eduardo Melero y Camino Simarro
Julio de 2013

INFORME Núm. 19

La cara oculta del gasto militar El presupuesto militar de 2014

Pere Ortega, John Doe, Xavier Bohigas
Noviembre de 2013

INFORME Núm. 20

Evolución de la banca armada en España

Jordi Calvo Rufanges
Octubre de 2013

INFORME Núm. 21

El militarismo en el Norte de África

Blanca Camps-Febrer y Pere Ortega
Enero de 2014

INFORME Núm. 22

La política militar del gobierno Rajoy

Tomàs Gisbert, Maria de Lluç Bagur y Gemma Amorós
Febrero de 2014

INFORME Núm. 23

Drones militares. La guerra de videojuego con víctimas reales

Jordi Calvo, Anna Escoda, Carles Blanco y Gabriela Serra · Marzo de 2014

INFORME Núm. 24

Exportaciones españolas de armamento 2004-2013. ¿Promueve el gobierno exportaciones ilícitas de armamento?

Tica Font, Eduardo Melero, Camino Simarro
Julio de 2014

INFORME Núm. 25

Inercia, despilfarro y engaño en el gasto militar. Análisis del presupuesto de Defensa español del año 2015

Pere Ortega y Jordi Calvo Rufanges
Diciembre de 2014

INFORME Núm. 26

Fraude e improvisación en el gasto militar. Análisis del presupuesto de Defensa español del año 2016

Pere Ortega y Xavier Bohigas
Octubre de 2015

INFORME Núm. 27

Exportaciones españolas de armamento 2005-2014. Alimentando conflictos en Oriente Medio

Tica Font, Eduardo Melero y Camino Simarro
Diciembre de 2015

INFORME Núm. 28

Los bancos que invierten en armas. Actualización de la financiación de armamento nuclear, de bombas de racimo y de las principales industrias militares españolas (2011-2016)

Jordi Calvo Rufanges
Junio de 2016

INFORME Núm. 29

Exportaciones españolas de armamento 2006-2015. Armas españolas utilizadas en los conflictos de Oriente Medio

Tica Font i Eduardo Melero
Noviembre de 2016

INFORME Núm. 30

Género y cultura militar

Nora Miralles Crespo
Noviembre de 2016

**CENTRE DELÀS
D'ESTUDIS
PER LA PAU**

Grafismo: Esteva&Estévão

Proyecto financiado por la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament



**Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**