

CAPÍTULO TERCERO
LA REALIDAD DE LA MUJER EXTRANJERA
EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

LA REALIDAD DE LA MUJER EXTRANJERA EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

Por MARÍA BELÉN CABALLUD HERNANDO

Introducción

En los últimos años, las Fuerzas Armadas españolas, al igual que las de los países de nuestro entorno, han sido objeto de una profunda transformación. Así, de un ejército tradicional caracterizado por una estructura mixta –con miembros voluntarios junto a otros procedentes del reclutamiento obligatorio- todos ellos varones, con funciones exclusivamente bélicas y una gran diferenciación respecto a la sociedad civil, ha evolucionado hacia un ejército “posmoderno” (⁵⁴) orientado hacia una relativa internacionalización de las fuerzas, un carácter plenamente profesional, con hombres y mujeres voluntarios, una pluralidad de funciones y una mayor permeabilidad con la sociedad.

Paralelamente, en el mismo periodo de tiempo hemos constatado un cambio radical y definitivo del papel de España en el mapa migratorio. Nuestro país ha dejado de ser un país de emigración, de origen de inmigración, para ser un lugar de destino y de tránsito de inmigrantes hacia terceros Estados. Esta nueva realidad ha generado un cambio importante cultural, social, demográfico, económico, de la composición del mercado laboral, etc. de los cuales las Fuerzas Armadas no han sido una

⁵⁴ D. José Antonio Olmeda Gómez y Dña. Angustias María Hombrados Martos, las Mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: ¿cambio o continuidad? , Curso de doctorado 2003-2004.

excepción, en tanto que reflejo actual de nuestras sociedades. La plena profesionalización de las Fuerzas Armadas españolas ha originado que éstas devengan en un nuevo sector de empleo público ⁽⁵⁵⁾.

En este contexto de múltiples cambios, la incorporación de la mujer (española y extranjera) a las Fuerzas Armadas, es un rasgo claramente distintivo que lo diferencia de la tradicional configuración de nuestros Ejércitos. En la actualidad, según datos de septiembre de 2006 ⁽⁵⁶⁾, más de 15.000 mujeres forman parte de las Fuerzas Armadas españolas, de las cuales, 603 son extranjeras, nacionales de terceros Estados.

La importancia y relevancia de los acontecimientos expuestos en los párrafos anteriores justifican la conveniencia de elaborar un estudio sobre la mujer militar extranjera en nuestras Fuerzas Armadas, en el que vamos a intentar analizar la aplicación del principio constitucional de igualdad entre hombres y mujeres y las políticas de género que se están llevando a cabo en la compleja organización militar española. Concretamente, este trabajo se va a llevar a cabo abordando, a lo largo de los siguientes epígrafes, estos aspectos:

- Presencia de la mujer extranjera en las Fuerzas Armadas españolas. Antecedentes, origen y evolución.
- Identificación del colectivo en cifras.
- Régimen jurídico de la mujer en las Fuerzas Armadas. Políticas de género. Especificidades normativas y acciones positivas desarrolladas en el ámbito de la defensa por cuestión de género.
- Conclusiones.

Presencia de la mujer extranjera en las Fuerzas Armadas españolas. Antecedentes, origen y evolución

⁵⁵ Katia Sorin, Jolanda Bosch, Brigitte Frotiee, Gerhard Kümmel, René Moelker, Vincent Porteret, "Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido" primer trimestre 2005, editado y publicado por el Centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de Defensa francés.

La Ley 32/2002, de 5 de julio, de reforma de la Ley 17/1999, que regula el Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, permitió el acceso de extranjeros y extranjeras de determinadas nacionalidades ⁽⁵⁷⁾ a la condición de militar profesional de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal. Si bien, hay que señalar que ni la incorporación de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas, ni la incorporación de mujeres eran realidades nuevas en el año 2002 para nuestros Ejércitos.

En cuanto a la presencia de extranjeros en los Ejércitos españoles, y sin ánimo de profundizar dado que no es objeto de este estudio, se puede afirmar que el ordenamiento constitucional español de los siglos XIX y XX, aunque establecía el servicio militar como un deber de los españoles, no impedía el acceso de los extranjeros a determinadas unidades. En este mismo sentido se ha interpretado la vigente Constitución de 1978. No es extraño a nuestro ordenamiento jurídico el contar con personal extranjero, pudiéndose citar como claros ejemplos las Fuerzas Regulares y La Legión.

Así, recordando ejemplos concretos, el Real Decreto de 28 de enero de 1920 creó el entonces denominado “Tercio de extranjeros” que, según las reglas de organización aprobadas por Real Orden circular de 4 de septiembre de ese año, se constituyó como una unidad del Arma de Infantería, cuyos miembros habían de prestar juramento de fidelidad a la bandera y quedar como soldados españoles sujetos al Código de Justicia Militar y a las Ordenanzas del Ejército. Ya con la denominación de Legión desde la Orden de reorganización de 8 de mayo de 1937, su Reglamento de 11 de septiembre de 1970, configura La Legión como una fuerza especial cuya

⁵⁶ Datos estadísticos facilitados por la Dirección General Reclutamiento y Personal Militar, Dirección General de Personal y Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa

⁵⁷ De conformidad con el anexo I del Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, (modificado por RD 2266/04 de 3 de diciembre) por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, los extranjeros deberán ser nacionales de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela.

tropa se nutre exclusivamente de personal voluntario, tanto nacional como extranjero (⁵⁸).

La participación de los extranjeros en la defensa del Estado, como militares, supone una apertura sociológica unida a la profesionalización y responde, que duda cabe, a la necesidad de ampliar las bases de captación y reclutamiento a un mayor número de personas, tanto hombres como mujeres.

Asimismo, se configura como un instrumento de integración de inmigrantes en España, objetivo prioritario de las políticas públicas comunitarias y nacionales en materia de extranjería.

En este sentido, se señala que tal y como, ha quedado reflejado en el Documento sobre “Principios básicos comunes para las políticas de integración de los inmigrantes en la Unión Europea” aprobados por el Consejo de la Unión Europea el 19 de noviembre de 2004, la integración se define como “un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todos los inmigrantes y residentes de los Estados miembros”, y afirma que “la integración implica el respeto de los valores básicos de la Unión Europea.” Esta formulación encierra tres ideas clave: en primer lugar, que la integración, más que un estado de cosas en un momento determinado, es un proceso social dinámico, prolongado en el tiempo, que tiene que ser continuamente reproducido y renovado; en segundo lugar, que la integración requiere un esfuerzo mutuo o bidireccional de adaptación a la nueva realidad, tanto por parte de la población inmigrada, como de la sociedad receptora; y en tercer lugar, que el marco dentro del cual ha de producirse este esfuerzo mutuo está delimitado por los valores básicos de la Unión Europea. En nuestro caso, es el artículo primero de nuestra Constitución el que define dicho marco, al señalar que:

“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

⁵⁸ Fernando del Val Esteban, “La integración de los extranjeros en las Fuerzas Armadas”, Programa de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Este precepto hay que leerlo en conjunción con lo dispuesto por el artículo 10.1. conforme al cual:

“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.”

Estos son los elementos que configuran el marco de valores y normas básicas dentro del cual debe articularse ese proceso de mutua adaptación que es la integración. En estos mismos términos, se recoge en el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y estos son los criterios que, consideramos deben tenerse presente en la integración de las y los extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas. Las funciones que van a realizar, la organización a la que van a pertenecer, obliga, sin duda, a que los extranjeros que adquieran la condición de militar de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas españolas conozcan y asuman el marco constitucional y jurídico español.

Apuntando hacia esta dirección, los planes de estudios para la enseñanza militar de formación de este colectivo, regulado por Orden Ministerial 1251/2003, de 9 de mayo, señalan la necesidad de incrementar la formación de estos alumnos en lo referente al conocimiento de los valores constitucionales y las instituciones, así como la cultura y la historia de España.

Por su parte, y centrándonos en el objeto propio de este estudio, es importante, tener en cuenta que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, se produjo a finales de la década de los años ochenta, diez años después de la promulgación de la Constitución española de 1978.

La igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo aparecen reconocidos en el ordenamiento jurídico español al más alto nivel normativo, ya que la Constitución española de 1978, en su artículo 14, establece que:

«Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Por su parte, el artículo 9.2 de la Constitución española consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sea real y efectiva. En el epígrafe tercero, se expondrán las políticas públicas y actuaciones que se están desarrollando para que la igualdad constitucionalmente reconocida entre mujeres y hombres sea realmente efectiva para las mujeres militares extranjeras.

Como vemos, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas ha sido un hito importante para la consecución de la igualdad laboral de los hombres y mujeres en nuestro país, toda vez que, no es hasta 1988, cuando mediante el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, se regula, por primera vez, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, si bien con limitaciones de acceso a determinados cuerpos y a determinados destinos.

En la actualidad, las mujeres españolas y extranjeras pueden acceder a los mismos destinos a los que pueden acceder los hombres de sus nacionalidades, incluidos los de tipo táctico u operativo. De hecho, la carrera profesional hoy en día es exactamente igual para hombres y mujeres. Por lo tanto, hombres y mujeres militares extranjeros tienen las mismas tareas, formación, responsabilidades, salarios y régimen disciplinario.

En este sentido, se considera importante destacar como datos relevantes ⁽⁵⁹⁾ que, en septiembre de 2006, 15 años después de la incorporación de la primera mujer, uno de cada ocho militares es mujer, lo que supone más del 12% del total de efectivos de las Fuerzas Armadas españolas. Por su parte, las 603 mujeres extranjeras militares en esa misma fecha, suponen el 17% del total del colectivo de extranjeros de las Fuerzas Armadas españolas.

⁵⁹ Datos estadísticos fechados a septiembre de 2006 facilitados por el Ministerio de Defensa (Dirección general de Personal, Dirección general de Reclutamiento y Enseñanza militar, Observatorio de mujer en las Fuerzas Armadas).

El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas, como vamos a constatar a lo largo de este trabajo, ha sido definido como un proceso tardío en el tiempo, respecto a otros países occidentales cuyo hecho determinante es la Segunda Guerra Mundial, pero muy rápido en su progresión (⁶⁰).

Incorporación y evolución de la regulación sobre mujer en las Fuerzas Armadas

El modelo español de integración ha sido gradual, se ha ido articulando a través de una sucesión de disposiciones normativas cada vez más abiertas e igualitarias, siendo el último hito, precisamente, la regulación de la incorporación de la mujer extranjera en el año 2002.

Desde el inicio, y dentro de la definición del modelo de integración, es importante señalar que se optó por la incorporación a cuerpos y escalas ya existentes, es decir, no se crearon Cuerpos específicos de mujeres, ni para españolas ni para extranjeras, ni tampoco se ha establecido una limitación en cuanto a una distribución en el acceso y en la carrera entre hombres y mujeres.

Como ya hemos señalado, junto con la Constitución de 1978, el punto de partida para posibilitar la incorporación de la mujer española a los Ejércitos fue,

⁶⁰ Katia Sorin, Jolanda Bosch, Brigitte Frotiee, Gerhard Kümmel, René Moelker, Vincent Porteret, "Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido" primer trimestre 2005, editado y publicado por el centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de defensa francés.

efectivamente, el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, que permitía su acceso a 24 escalas y cuerpos (⁶¹) de los tres Ejércitos.

Un año más tarde, la Ley 17/1989, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, preveía la plena incorporación de la mujer española en las Fuerzas Armadas en un plano de igualdad con los sistemas de acceso de los hombres. Respecto a los destinos, la Ley mencionaba expresamente que las normas de provisión de destinos podrán establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones físicas y biológicas específicas. Esta Ley puntualizaba que 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 en los centros docentes. Esta Ley permitió el acceso a las Armas combatientes, si bien limitó los destinos.

<p>⁶¹•Cuerpo Jurídico del Ejército de Tierra.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Cuerpo Jurídico de la Armada. •Cuerpo Jurídico del Ejército del Aire. •Cuerpo Militar de Intervención de la Defensa. •Cuerpo de Ingenieros de Armamento y Construcción. •Escala de Ingenieros Aeronáuticos. •Cuerpo de Ingenieros Técnicos de Armamento y Construcción. •Escala de Ingenieros Técnicos Aeronáuticos. •Cuerpo de Sanidad del Ejército de Tierra. •Cuerpo de Sanidad de la Armada (Sección de Medicina). <ul style="list-style-type: none"> •Cuerpo de Sanidad del Ejército del Aire. •Cuerpo de Veterinaria Militar. •Cuerpo de Farmacia del Ejército de Tierra. •Cuerpo de Sanidad de la Armada (Sección de Farmacia). <ul style="list-style-type: none"> •Cuerpo de Farmacia del Ejército del Aire. 	<ul style="list-style-type: none"> •Escala de Directores Músicos del Ejército de Tierra. •Escala de Directores Músicos de la Armada. •Escala de Directores Músicos del Ejército del Aire. •Cuerpo Auxiliar de Ayudantes Sanitarios del Ejército de Tierra. •Sección de Sanidad de la Escala Básica del Cuerpo de Suboficiales de la Armada. •Cuerpo Auxiliar de Sanidad del Ejército del Aire. •Escala de Suboficiales Músicos del Ejército de Tierra. •Sección de Músicos de la Escala Básica del Cuerpo de Suboficiales de la Armada. •Escala de Suboficiales Músicos del Ejército del Aire.
---	---

El modelo español de integración de las mujeres españolas en las Fuerzas Armadas continuó con la aprobación del Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que aprueba el *Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas*. En él se estableció la diferencia entre los militares de reemplazo (únicamente hombres) y los militares de empleo, condición esta última que, sin distinción de sexos, adquieren quienes ingresan voluntariamente con carácter profesional en las Fuerzas Armadas. Este Real Decreto recogía que los soldados profesionales podían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades como La Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas por razones propias de sus condiciones físicas y biológicas. También señalaba que la mujer tampoco podía formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones de habitabilidad no permitan el alojamiento en condiciones adecuadas.

Sin embargo, la mujer extranjera ya, desde el primer momento de su incorporación, puede acceder a las mismas unidades y destinos que sus compañeros y precisamente a unidades vetadas a la mujer española inicialmente, como La Legión⁽⁶²⁾.

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha continuado y progresado con la todavía vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Esta normativa garantiza la plena igualdad de la mujer en el terreno profesional, ya que suprime las limitaciones para incorporarse a cualquiera de los destinos existentes en las Fuerzas Armadas. El modelo español de

⁶²Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, antes de su modificación posterior por Orden Ministerial 217/2004, de 30 de diciembre, establecía las **Especialidades a las que podían acceder extranjeras**:

A) Ejército de Tierra: a) Infantería Ligera. b) Ingenieros. c) Artillería de Campaña.

B) Armada: Infantería de Marina.

C) Ejército del Aire: Seguridad y Defensa.

Y las Unidades a las que podían acceder extranjeras

A) Ejército de Tierra: a) Brigada de Infantería Ligera «Rey Alfonso XIII», II de la Legión. b) Brigada de Infantería Ligera Paracaidista «Almogávares VI».

B) Armada: Tercio Armada.

C) Ejército del Aire: Escuadrón de Zapadores Paracaidistas. Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo (EADA).

integración se define como uno de los más evolucionados, precisamente por favorecer, de este modo, las mismas posibilidades de acceso a todos los puestos, diferenciándose así de países de nuestro entorno, con mayor tradición en cuanto a la presencia de la mujer, como Reino Unido o Alemania, que todavía mantienen determinadas limitaciones para las mujeres, o el caso de Estados Unidos que aun contando con el mayor número de mujeres en sus Ejércitos, éstas no pueden desempeñar cerca de una 20% de los destinos (⁶³).

Con posterioridad y ya dentro del marco más absoluto de igualdad entre hombres y mujeres, se reguló el acceso de la mujer extranjera a las Fuerzas Armadas mediante la anteriormente citada Ley 32/2002, de 5 de julio, de reforma de la Ley 17/1999, que regula el Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas.

Régimen Jurídico y modelo de incorporación de la mujer extranjera a las Fuerzas Armadas

El Régimen Jurídico Básico de la Mujer Militar extranjera, se encuentra recogido en la Ley 8/2006 de tropa y marinería, el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, (modificado por Real Decreto 2266/2004 de 3 de diciembre), la Orden Ministerial 217/2004, de 30 de diciembre por la que se modifican los Anexos II y III del *Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería*, aprobado por Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, y Real Decreto 1412/2006, de 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. Se remite a todo lo no regulado en este conjunto normativo a las disposiciones generales reguladoras del Régimen del Personal Militar. En el epígrafe tercero, expondremos específicamente las referencias de derecho positivo que afectan a la situación de la mujer extranjera como mujer militar.

De conformidad con lo previsto en la normativa citada en el párrafo anterior, los extranjeros, sin discriminar entre hombres y mujeres, pueden alcanzar un cupo máximo del 7% del total de los efectivos de tropa y marinería profesionales, su

⁶³ María José Lopera Castillejo, "La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales", Cuadernos Civitas, edición 2002.

compromiso con las Fuerzas Armadas españolas es temporal, puede llegar a ser de hasta seis años, siempre que sigan siendo residentes legales, siendo ésta una condición imprescindible para su incorporación y permanencia. Pueden continuar más allá de este periodo temporal, tres años más, si acreditan haber solicitado la adquisición de la nacionalidad española. No obstante, el compromiso de larga duración y la condición de militar profesional de tropa y marinería permanente está limitada exclusivamente a los nacionales españoles, por lo que, todas y todos que inicialmente hayan accedido a las Fuerzas Armadas españolas como extranjeros y extranjeras, deberán obtener la nacionalidad española para estas nuevas situaciones de carrera profesional.

Asimismo, las extranjeras, al igual que sus compañeros de sus nacionalidades, tendrán el empleo de soldado o marinero, pueden acceder a todas las especialidades del Ejército de Tierra, a Infantería de Marina, maniobra y navegación, hostelería mecánica y electricidad en la Armada; y seguridad y defensa, operaciones aéreas, hostelería y mantenimiento de vehículos en el Ejército del Aire. Por su parte, las unidades a las que pueden acceder son las siguientes:

- En el Ejército de Tierra: todas las unidades.
- En la Armada: 1.) Tercio de Armada 2.) Tercios y Agrupaciones de la Fuerza de Protección de Infantería de Marina 3.) Flota 4.) Buque Escuela *Juan Sebastián de Elcano*.
- En el Ejército del Aire: 1.) Escuadrón de Automóviles de la Agrupación del Cuartel General. 2.) Casa del Aviador. 3.) Casa del Suboficial. 4.) Grupo de Apoyo de la Agrupación del Cuartel General. 5.) Grupo de Seguridad de la Agrupación del Cuartel General. 6.) Zona Residencial Los Cogorros. 7.) Zona Residencial Navacerrada. 8.) Aeródromo Militar de Pollensa. 9.) Base Aérea de Son Sanjuán. 10.) 801 Escuadrón de Fuerzas Aéreas. 11.) Agrupación Base Aérea de Zaragoza 12.) Ala nº 15. 13.) Ala nº 31. 14.) Unidad Médica Aérea de Apoyo al Despliegue (Zaragoza). 15.) Escuela de Técnicas de Seguridad, Defensa y Apoyo 16.) Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo. 17.) Polígono de Tiro de las Bardenas Reales. 18.) Agrupación Acuartelamiento Aéreo «El Prat» 19.) Agrupación del Acuartelamiento Aéreo de Getafe. 20.) 42 Grupo de Fuerzas Aéreas. 21.)

Escuadrón de Enseñanza de Automoción. 22.) Centro Logístico de Transmisiones. 23.) Ala nº 12. 24.) Centro Logístico de Material de Apoyo. 25.) 43 Grupo de Fuerzas Aéreas. 26.) Escuadrilla de Transmisiones número 3 y 27.) Escuadrón de Zapadores Paracaidistas.

Primeras convocatorias en las que han participado mujeres

Las primeras pruebas se realizaron en el año 1988, se presentaron para su ingreso en las Fuerzas Armadas un total de 31 mujeres, el 12% colectivo, y aprobaron 6 (el 20,6%) de las que se presentaron.

Por su parte, en febrero de 1993, se celebraron las primeras pruebas para ingresar en las Fuerzas Armadas como militares profesionales de tropa y marinería. A esa convocatoria se presentaron 12.206 aspirantes, de los que 2.210 eran mujeres. Aprobaron 3.000, de los que 82 eran mujeres, un 2,7%.

En diciembre de 2002 se celebró la primera convocatoria de acceso de extranjeros a la clase de tropa y marinería de los Ejércitos. En esta primera convocatoria extraordinaria hubo 1.221 peticionarios, de los que se asignaron 292 plazas entre ellas, 33 eran mujeres, de las 300 convocadas. En el año 2003, de las 707 plazas asignadas en los 11 ciclos de ese año, 103 eran mujeres y del total de compromisos que se firmaron en ese año, 517, 71, eran de mujeres y 446, de hombres.

Identificación del colectivo en cifras

El número de mujeres militares extranjeras en las Fuerzas Armadas españolas, a septiembre de 2006, es de 603, lo que constituye el 17% del total de colectivo de extranjeros en las Fuerzas Armadas, que se sitúa en 3.531 personas. Dentro de la categoría de tropa y marinería los datos porcentuales de mujeres respecto al total de efectivos de tropa y marinería es el 18,7%, por lo que la presencia de la mujer extranjera entre sus nacionales masculinos está en línea con la proporción hombre y mujer existente en la categoría de tropa y marinería (13.993). No se aprecia, pues,

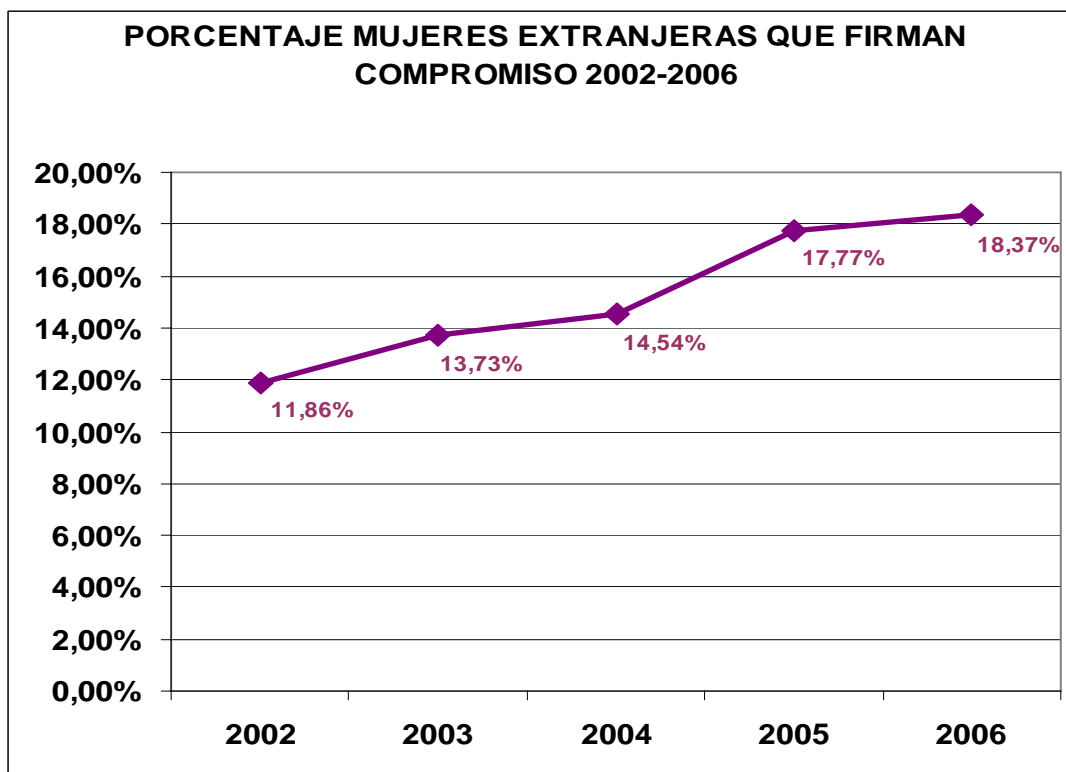
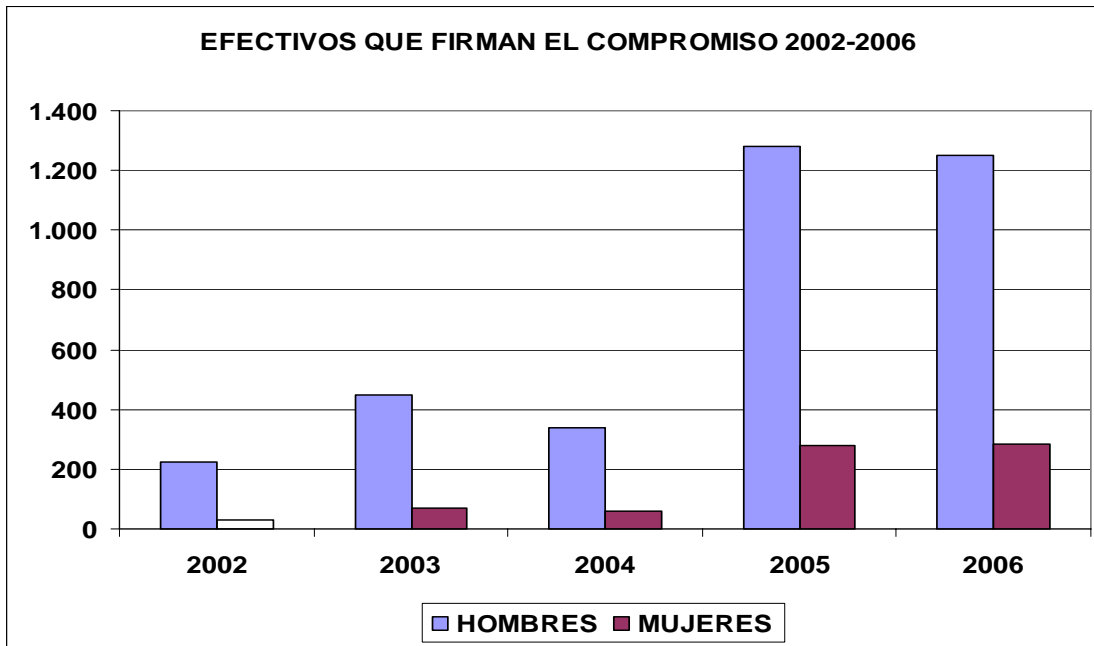
una diferencia significativa entre total de mujeres y mujeres extranjeras en términos porcentuales ⁽⁶⁴⁾.

En cuanto a la evolución numérica de su presencia, se puede afirmar, que al igual que la tendencia general, la tendencia es progresiva. Teniendo en cuenta el número de

AÑO DE CONVOCATORIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
2002	223	30	253	11,86%
2003	446	71	517	13,73%
2004	341	58	399	14,54%
2005	1.282	277	1.559	17,77%
2006 (7 ciclos)	1.253	282	1.535	18,37%

mujeres extranjeras que han firmado desde el año 2002, su compromiso como militar profesional de tropa y marinería se constata que como porcentualmente la presencia de la mujer extranjera en nuestras filas es creciente. A continuación se adjunta cuadros estadísticos con el reclutamiento real desde el año 2002, esto es, los datos de las mujeres y los hombres extranjeros que a lo largo de los diferentes ciclos de convocatoria han firmado sus compromisos con las Fuerzas Armadas españolas, (en el año 2006 solamente se han computado los 7 primeros ciclos, pero ya supera a todo el reclutamiento del año anterior), y el porcentaje de mujeres respecto al total anual, figura 1.

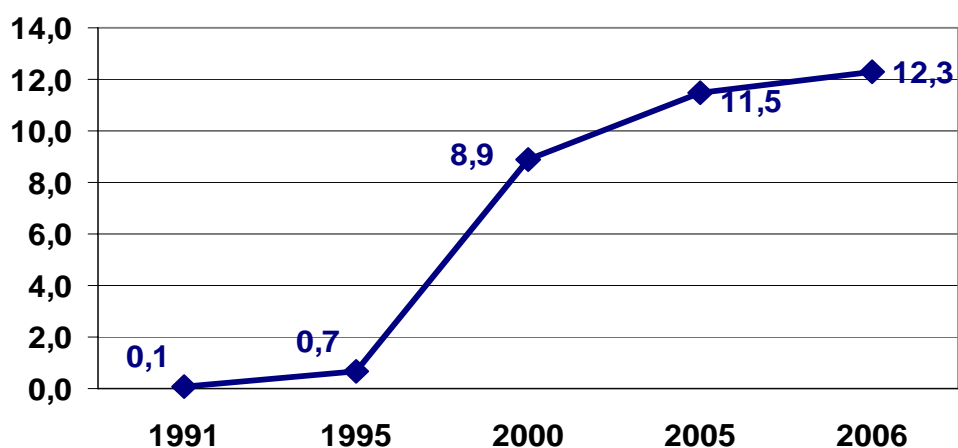
⁶⁴ Datos estadísticos facilitados por la Dirección General Reclutamiento y Personal Militar, Dirección General de Personal y Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa.



Estos datos son suficientemente representativos por sí mismo, en cuanto la tendencia y evolución de la participación de la mujer extranjera en las Fuerzas Armadas españolas está bastante clara, pero, no obstante, es más interesante, contextualizar los mismos, teniendo en cuenta la evolución de la mujer militar

española así como la de la mujer extranjera que reside en nuestro país, con independencia de su situación laboral, figura 2.

En cuanto al primer punto, está claro que la presencia de la mujer española en las Fuerzas Armadas españolas es una realidad consolidada, como podemos ver en la figura 3 en el que se aprecia la evolución del porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas, dónde se constata como el incremento importante se produce a partir de la entrada en vigor de la Ley 17/1999 mencionada anteriormente, al permitir a las mujeres ocupar todos los destinos, y, muy especialmente, con la plena profesionalización de la tropa y la marinería.



A septiembre de 2006, el porcentaje de mujeres sobre el total de efectivos militares es de 12,3%, aunque su distribución entre las distintas categorías es bastante desigual, alcanzando, como ya se ha apuntado el 18,7% del total de tropa y marinería. En cuanto al número de mujeres por Ejércitos y su correspondiente porcentaje, se distribuye en las siguientes cantidades: Ejército de Tierra: 10.155, 12,9%; Armada: 2.013, 10,3%; Ejército del Aire: 2.475, 11,7%; y Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas: 621, 17,4%.

Por otra parte, respecto a la dinámica de la mujer extranjera en nuestro país, hoy podemos contar con algunos datos ⁽⁶⁵⁾ que permiten observar cómo en los últimos

⁶⁵ Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. www.mtas.es.

diez años la migración de mujeres en España se ha incrementado notablemente, presentando una tasa de crecimiento del 74%, en relación con el 22% observado en el incremento de la población masculina, cuadro 2.

Atendiendo a los datos oficiales más recientes, a 31 de diciembre de 2005, del total la población extranjera con tarjeta o autorización de residencia en vigor en España (2.738.932 personas) un 45,67 % son mujeres.

Interpretando estos datos en términos comparativos con períodos anteriores, la presencia de mujeres extranjeras en España presenta una importante tasa de crecimiento cuantitativo, que se corresponde con la transformación cualitativa que se viene observando en sus proyectos migratorios: la tendencia creciente de mujeres en edad activa con autorizaciones de residencia independientes, comparadas con las autorizaciones concedidas a través de la reagrupación familiar, parece indicar que los proyectos migratorios de las mujeres que llegan a España son progresivamente más independientes y, aunque se inscriban en el marco de una estrategia familiar, son ellas las que, cada vez más, tienen la iniciativa y el protagonismo. Así, un número importante de mujeres inmigrantes constituyen el pilar de sustento de sus familias, ya se encuentren éstas últimas en España o permanezcan en su país de origen, figura 4.

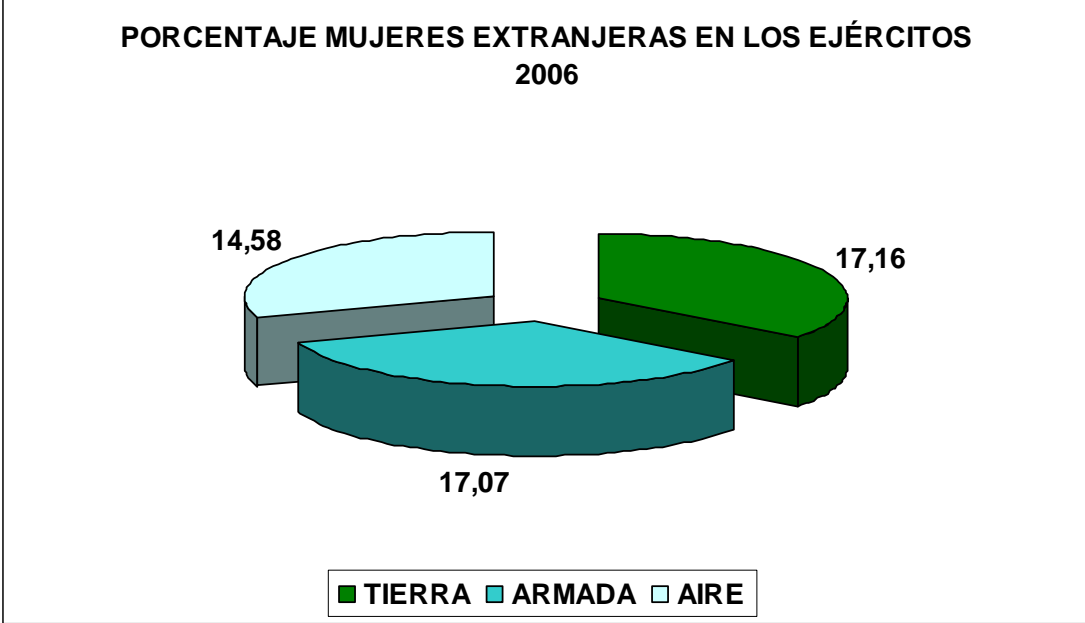
Estos datos sobre el perfil actual de la mujer inmigrante en España son reveladores y obligan a tener presente que probablemente, y dejando al margen criterios de edad, casi el 50% de la cantera de potenciales militares extranjeros de nuestras Fuerzas Armadas, es de sexo femenino.

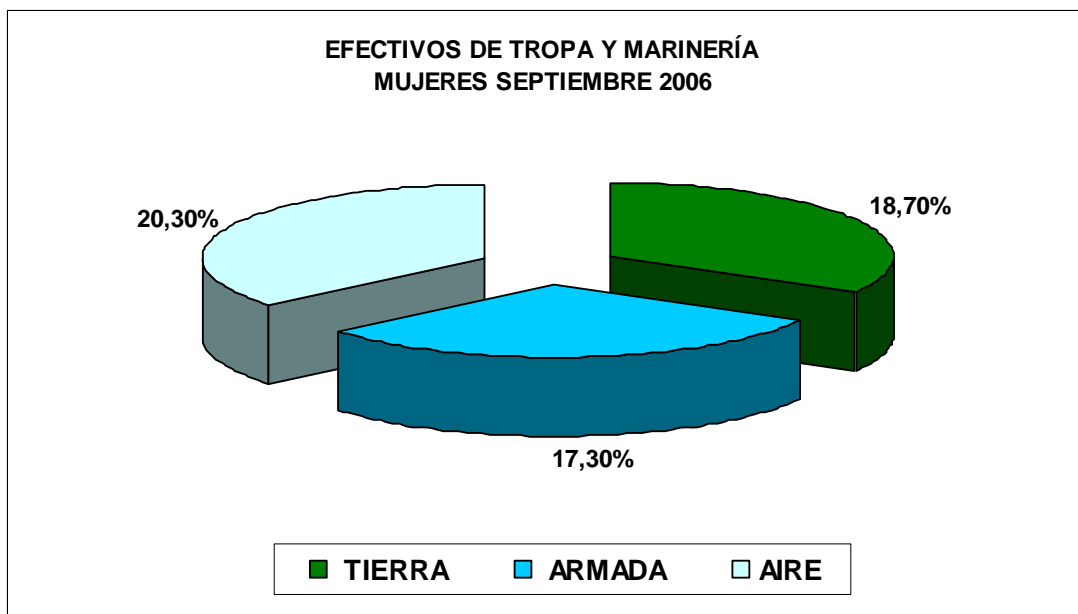
Por otra parte, atendiendo a la distribución por Ejércitos, el Ejército de Tierra cuenta con la mayor parte de los efectivos extranjeros, masculinos (2.472) y femeninos (512), le sigue en presencia femenina extranjera, la Armada, hay 77 mujeres, y en último lugar, el Ejército del Aire, con 14 mujeres. Respecto a la situación del total de mujeres, nacionales y extranjeras, de tropa y marinería, la presencia sigue siendo mayoritaria en el Ejército de Tierra, pero el Ejército del Aire cuenta con presencia más numerosa que la Armada, figura 5.

A continuación vemos información estadística que refleja la situación a septiembre 2006, de la distribución de hombres y mujeres extranjeros por Ejércitos y

atendiendo al año en el que ingresaron, así como los datos desglosados de total de efectivos femeninos, nacionales y extranjeras, por Ejércitos. Del total de efectivos mujeres de tropa y marinería, el 4,31% son mujeres extranjeras.

AÑO DE CONVOCATORIA	TIERRA				ARMADA				AIRE			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
2002	62	9	71	12,68%	26	6	32	18,75%	6		6	
2003	296	54	350	15,43%	42	7	49	14,29%	9	1	10	10,00%
2004	296	52	348	14,94%								
2005	1.051	235	1.286	18,27%	166	28	194	14,43%	39	7	46	15,22%
2006	767	162	929	17,44%	140	36	176	20,45%	28	6	34	17,65%
TOTAL	2.472	512	2.984	17,16%	374	77	451	17,07%	82	14	96	14,58%





**TROPA Y MARINERÍA PROFESIONALES TOTAL EFFECTIVOS MUJERES
NACIONALES Y EXTRANJERAS**

SEPTIEMBRE 2006

	TOTAL MUJERES	MUJERES EXTRANJERAS	PORCENTAJES
EJÉRCITO DE TIERRA	9.793	512	5,23%
ARMADA	1.945	77	3,96%
EJÉRCITO DEL AIRE	2.255	14	0,62%
TOTAL	13.993	603	4,31%

Por otra parte, tomando como referencia las nacionalidades de los extranjeros que forman parte de las Fuerzas Armadas, vemos como hay claramente dos nacionalidades predominantes que son los nacionales de Colombia y Ecuador, Bolivia se configura como tercera nacionalidad, si bien ya con una importancia

numérica menor. Guatemala, Costa Rica, México y Nicaragua no cuenta con ningún nacional femenino en nuestras Fuerzas Armadas, cuadro 3.

HOMBRES Y MUJERES EXTRANJEROS POR NACIONALIDADES

NACIONALIDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ARGENTINA, REPÚBLICA DE	60	13	73
BOLIVIA, REPÚBLICA DE	125	35	160
CHILE, REPÚBLICA DE	29	4	33
COLOMBIA, REPÚBLICA DE	1.060	252	1.312
COSTA RICA, REPÚBLICA DE	1		1
ECUADOR, REPÚBLICA DE	1.286	240	1.526
EL SALVADOR, REPÚBLICA DE	5	2	7
GUATEMALA	1		1
GUINEA ECUATORIAL, REPÚBLICA DE	53	4	57
HONDURAS, REPÚBLICA DE	4	1	5
MÉXICO, ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	3		3
NICARAGUA, REPÚBLICA DE	4		4
PANAMÁ, REPÚBLICA DE	5	1	6
PARAGUAY, REPÚBLICA DE	11	3	14
PERÚ, REPÚBLICA DE	107	16	123
REPÚBLICA DOMINICANA	76	12	88
URUGUAY, REPÚBLICA ORIENTAL DEL	21	3	24
VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA	77	17	94
TOTAL	2.928	603	3.531

Respecto al origen de la mujer extranjera residente en España, vemos como es América Latina el continente de procedencia que presenta un porcentaje de mujeres más elevado (54,68%) con respecto a los hombres, seguido de América del Norte (49,33%), Europa Comunitaria (47,02%), Europa no comunitaria (46,61%), Oceanía (44,98%), Asia (39,50%) y África (32,43%) ⁽⁶⁶⁾, figura 6.

Asimismo, dentro de las cinco nacionalidades con presencia más numerosa en España destacan Marruecos, Ecuador, Colombia, Rumanía, Reino Unido, dos de ellas pueden acceder a nuestras Fuerzas Armadas, este dato de nuevo vuelve a ser interesante desde el punto de vista del análisis de los potenciales reclutados, cuadro 6.

En cuanto a las edades, las mujeres militares extranjeras, al igual que sus compañeros varones, son jóvenes. El tramo de edad que cuenta con mayor número de efectivos es de los 19 a los 26 años. Sin embargo, la media de edad de los extranjeros residentes en España, es superior, en tanto que se sitúa en torno a los 34 años, siendo más jóvenes los residentes iberoamericanos, cuya media es de 32 años, y los de Guinea Ecuatorial que es de 30 años. Asimismo, del total de extranjeros de 16 a 29 años (765.130) extranjeros, el 46,39 % son mujeres y el 53,82% del total de nacionales de países iberoamericanos ⁽⁶⁷⁾, cuadro 5 y figura 5.

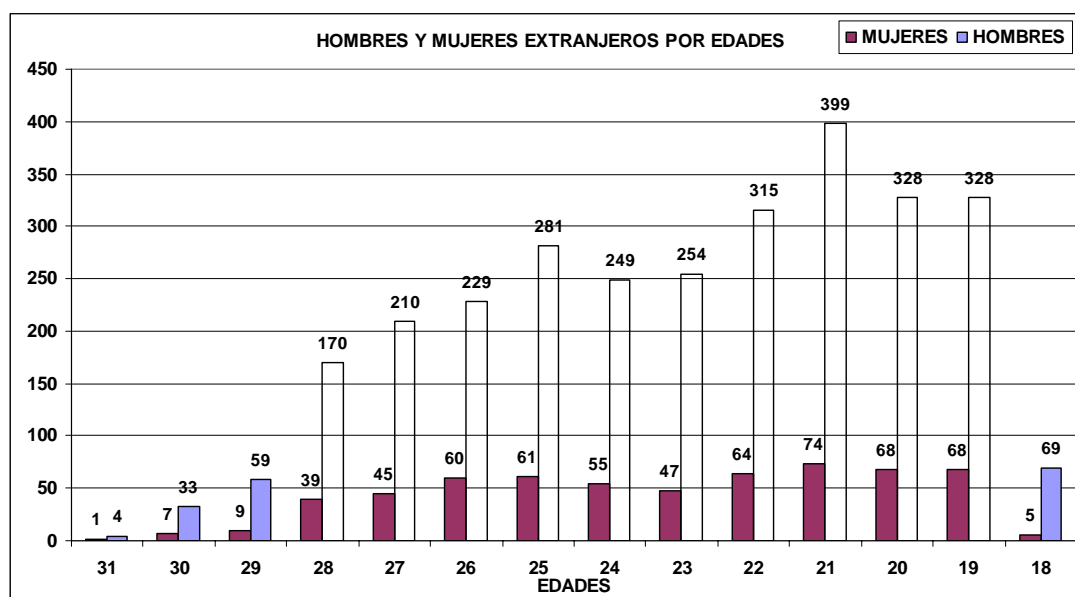
HOMBRES Y MUJERES MILITARES EXTRANJEROS POR EDADES

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
31 AÑOS	4	1	5	20,00%
30 AÑOS	33	7	40	17,50%
29 AÑOS	59	9	68	13,24%
28 AÑOS	170	39	209	18,66%
27 AÑOS	210	45	255	17,65%

⁶⁶ ⁶⁶ Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. www.mtas.es

⁶⁷ Boletín número 9 de junio de 2006 del Observatorio Permanente de la Inmigración, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

26 AÑOS	229	60	289	20,76%
25 AÑOS	281	61	342	17,84%
24 AÑOS	249	55	304	18,09%
23 AÑOS	254	47	301	15,61%
22 AÑOS	315	64	379	16,89%
21 AÑOS	399	74	473	15,64%
20 AÑOS	328	68	396	17,17%
19 AÑOS	328	68	396	17,17%
18 AÑOS	69	5	74	6,76%
TOTAL	2.928	603	3.531	17,08%



Por otra parte, Madrid, Andalucía, Aragón y Castilla y León, son las cuatro Comunidades Autónomas con más mujeres extranjeras militares, como se desprende del cuadro 6 que se anexa a continuación, y que coincide con los territorios en los que se concentra más unidades, bases y acuartelamientos del Ministerio de Defensa.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE DESTINO	TIERRA				ARMADA				AIRE			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	ARMADA	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
ANDALUCÍA	443	93	536	17,35%	216	34	250	13,60%				
ARAGÓN	268	61	329	18,54%					26	2	28	7%
PRINCIPADO DE ASTURIAS	41	6	47	12,77%								
ILLES BALEARES	38	1	39	2,56%					8	3	11	27%
CANARIAS	24	5	29	17,24%	1		1					
CASTILLA-LA MANCHA	49	6	55	10,91%								
CASTILLA Y LEÓN	171	67	238	28,15%					2		2	
CATALUÑA	40	15	55	27,27%					2		2	
VALENCIA	125	48	173	27,75%								
EXTREMADURA	82	9	91	9,89%								
GALICIA	34	9	43	20,93%	49	16	65	24,62%				
MADRID	786	152	938	16,20%	27	8	35	22,86%	32	8	40	20%
REGIÓN DE MURCIA	124	9	133	6,77%	76	18	94	19,15%	10	1	11	9%
NAVARRA	51	2	53	3,77%					1		1	
PAIS VASCO	96	16	112	14,29%								
LA RIOJA	19	8	27	29,63%								
CEUTA	22		22									
MELILLA	9	2	11	18,18%								
TOTAL	2.422	509	2.931	17,37%	369	76	445	17,08%	81	14	95	14%

Respecto a la distribución de los extranjeros que viven en España es muy diferente por Comunidades Autónomas. Cuatro Comunidades concentran el 66% de los extranjeros residentes en el año 2025, Cataluña (22%), Madrid (20%), Comunidad Valenciana (12%) y Andalucía (12%); el resto de las Comunidades tiene mucha menor proporción del total de extranjeros residentes: Canarias (6%), Murcia y

Baleares (5%), Aragón y Castilla-La Mancha (3%) y el resto se sitúan por debajo de esa cifra.

Régimen Jurídico de la Mujer en las Fuerzas Armadas. Políticas de igualdad y género. Especificidades normativas y acciones positivas desarrolladas en el ámbito de la defensa

A lo largo de estas páginas hemos visto como la igualdad entre hombres y mujeres extranjeros en el seno de las Fuerzas Armadas está consolidada jurídicamente. Sin embargo, como afirma doña Valentina Fernández Vargas (⁶⁸), la igualdad legal es condición *sine qua non* para la igualdad real pero sus consecuencias reales y sociales no son ni inmediatas, ni rápidas.

Por lo tanto, para la efectiva consecución de la igualdad, y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género se deben efectuar y desarrollar diferentes iniciativas, tanto a nivel normativo como de acciones positivas.

Si bien, antes de pasar analizar las acciones y políticas que en el ámbito del Ministerio de Defensa se están realizando para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres militares, considero necesario definir lo que se entiende por género y distinguirlo del concepto de sexo (⁶⁹), así como distinguir los conceptos de desarrollo de la igualdad legal del de las acciones positivas:

- El *sexo* se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre las mujeres y los hombres. Dichas características son de orden físico e indican el sexo: masculino y femenino. Resulta evidente que el nacimiento determina una serie de rasgos anatómicos sobre los que el individuo no tiene capacidad de decisión.
- El *género* se refiere al conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener hombres y mujeres. Por ejemplo, en cuanto a la asignación de responsabilidades, se espera que los

⁶⁸ Valentina Fernández Vargas, "Las militares españolas, un nuevo grupo profesional", Biblioteca Nueva, Madrid, 1997.

⁶⁹ Definiciones extraídas de la publicación "*Informes de impacto de género*". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Madrid, 2006

hombres mantengan mayor protagonismo en el mundo de trabajo, mientras que de las mujeres se espera que ejerzan esa responsabilidad en el ámbito doméstico (aunque dispongan de un trabajo retribuido). Por lo tanto el género es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. En este caso, los individuos sí conservan cierto margen de actuación, en la medida que lo adaptan a “su” particular forma de entender lo que “debe ser” un hombre o una mujer. Cuando hombres y mujeres establecen sus intenciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones de género.

- El *desarrollo del principio de igualdad legal* consiste en la eliminación en el ordenamiento jurídico de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. Entendemos que una norma discrimina indirectamente cuando, ante su aparente neutralidad, puede situar a personas en desventajas respecto a las personas de otro sexo.
- Por su parte, las *acciones positivas* son medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tienen por objetivo equilibrar y compensar las diferencias sociales que producen la discriminación social que pueden sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres.

Una vez clarificada la terminología básica al respecto, y como ya se ha señalado anteriormente, vamos a señalar las políticas públicas, y actuaciones que se están desarrollando en el ámbito castrense y de la Administración militar para que la igualdad constitucional reconocida entre mujeres y hombres sea realmente efectiva. Para ello, se repasará el contenido de determinadas regulaciones así como de las actuaciones más importantes.

Desarrollo del principio de igualdad legal. Regulaciones específicas motivadas por la presencia de la mujer, española y extranjera en las Fuerzas Armadas

Las *diferencias biológicas* entre hombre y mujer y la *maternidad* son las dos realidades sobre las que *existe regulación diferenciadora* por sexos, entendiendo esta diferenciación como un criterio necesario para conseguir y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el seno de las Fuerzas Armadas.

En la vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, y en su normativa de desarrollo se han contemplado determinadas medidas dirigidas a la protección de la maternidad, tanto en el proceso de selección, como en la asignación de destinos. Efectivamente en los procesos selectivos para el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, expresamente se establecen previsiones específicas cuando la aspirante no pudiese realizar las pruebas físicas establecidas en la convocatoria por embarazo o parto. En este caso, la aspirante realizará el resto de las pruebas, quedando la plaza, que en su caso, obtuviera condicionada a la superación de aquéllas, por un plazo máximo de dos años.

Asimismo, en el proceso selectivo, no se establece ninguna diferencia respecto a las condiciones y requisitos exigidos a los hombres exceptuando las pruebas de aptitud física que, en el caso de la mujer, pueden ser más reducidas, de conformidad con lo regulado en el *Reglamento general de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas* ⁽⁷⁰⁾.

Por otra parte, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo por el que se aprueba el *Reglamento de destinos del personal militar profesional*, durante el periodo de embarazo o lactancia, se le puede asignar, por prescripción facultativa, un puesto adecuado a su estado, sin que esto implique pérdida de su destino. Dicho puesto será preferentemente en su unidad, centro u organismo de destino, y de no existir ninguno compatible con su estado, se le asignará en otra unidad, centro u organismo, preferentemente en el mismo término municipal.

La última medida recogida en norma con rango de ley dirigida a la protección de la maternidad de las mujeres militares vinculadas por una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas se recoge la Ley de Tropa y Marinería, Ley 8/2006, de 24 de abril, que en su disposición adicional quinta, punto primero, establece que la situación de embarazo, parto o posparto no causarán bajo en las Fuerzas Armadas para las mujeres de tropa y marinería profesionales, y se les prorrogará su compromiso hasta finalizar dichas situaciones. Ha sido desarrollado recientemente

⁷⁰ Real Decreto 1735/2000, de 20 de octubre, que aprueba el Reglamento de Ingreso y Promoción en las Fuerzas Armadas.

por el Real Decreto 1412/2006, de 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. Este Reglamento define, a los efectos exclusivos de su aplicación, las situaciones de embarazo, parto y posparto, como el ámbito temporal comprendido entre la certificación facultativa del embarazo por la sanidad militar y la finalización de las dieciséis semanas posteriores al parto.

La protección de la maternidad aparece regulada en otras normas reguladoras del régimen jurídico del personal militar, así en el Real Decreto 1411/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el *Reglamento de ascensos y acceso a la condición de permanente para tropa y marinería*, por el que se modifica el Reglamento de evaluaciones del personal militar profesional (71), se recoge que los convocados a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos en la categoría de oficiales generales: teniente coronel/capitán de fragata de las Escalas de Oficiales: comandante/capitán de corbeta de las Escalas Superiores de Oficiales: suboficial mayor, cabo mayor, cabo primero y, en su caso, cabo, podrán solicitar el aplazamiento al curso, mediante instancia remitida a la autoridad que se especifique en la convocatoria correspondiente, por motivo de enfermedad, embarazo previa prescripción facultativa, parto, posparto, necesidades del servicio o razones excepcionales debidamente acreditadas.

No se nos escapa que esta regulación no es de aplicación a la mujer militar extranjera en tanto que militar de tropa y marinería, con el empleo de soldado y marinero exclusivamente, salvo que adquiriera la nacionalidad española, pero sí que parece oportuno citarlo, en el conjunto de regulaciones que en las Fuerzas Armadas protege la maternidad.

Es importante, por otra parte, señalar que, asimismo, observamos, la existencia de regulaciones no solamente protectoras de la maternidad sino dirigidas a la consecución de la igualdad de género. En este sentido, un ejemplo claro es el *Reglamento de retribuciones*, aprobado mediante el Real Decreto, 1314/2005, de 4

⁷¹ Real Decreto 1064/de 28 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal militar.

de noviembre, al establecer específicamente, en su artículo 17, que durante el disfrute del permiso de maternidad o paternidad no se producirá merma en los derechos económicos.

También en la uniformidad militar se ha reflejado la nueva composición de las Fuerzas Armadas, las mujeres militares tienen un uniforme diferente y específico a sus necesidades morfológicas durante el periodo de gestación (⁷²).

Nuevo régimen de horarios y permisos. Concilia en el Ministerio de Defensa

Recientemente, se han regulado para los y las militares profesionales de las Fuerzas Armadas normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias mediante la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, que introduce, entre otros aspectos, medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se regulan, a semejanza de lo establecido para los funcionarios civiles (⁷³), si bien adaptado a la estructura y funciones específicas de las Fuerzas Armadas, medidas de flexibilidad horaria, de reducción de jornada por razones de guarda legal y lactancia, permisos retribuidos por cuestiones de conciliación así como determinadas medidas dirigidas a las víctimas de violencia de género. Se recuerda como el pasado año 2005, el Ministerio de Administraciones Públicas anunció el Plan Concilia como un reto para la Administración General del Estado y los empleados públicos consistente en conciliar la vida personal con la laboral, trabajando mejor.

La mayoría de las medidas que se contemplan, salvo las que afectan directamente a la situación de embarazo y parto y posparto, van dirigidas a hombres y mujeres militares, por lo que podemos hablar de una normativa que tiende a eliminar las barreras y desigualdades de género, en tanto que iguala al hombre y a la mujer ante

⁷² Ordenes Ministeriales 103, 104, y 105 de 16 de mayo de 2004 para el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército de Aire.

⁷³ Plan concilia, página web.- www.map.es, Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

determinadas situaciones tradicionalmente vinculadas y asociadas con los roles y estereotipos de la mujer, como la guarda legal, por citar un ejemplo claro.

Un principio básico en la aplicación de todo este conjunto de medidas es la compatibilidad con las necesidades del servicio.

Entre las situaciones que se protegen al objeto de obtener flexibilidad horaria, son tener mayores discapacitados, hijos menores de 12 años, hijos con discapacidad en centros educativos, ausencias justificadas por sometimiento a técnicas de fecundación asistida o asistencia a reuniones de centros educativos de hijos discapacitados y por conciliación familiar o familia monoparental. Estos últimos supuestos llaman la atención, y que duda cabe necesitarán desarrollo normativo para acotar conceptualmente las circunstancias que originen flexibilidad horaria, será interesante analizar la praxis de este supuesto.

Por otra parte, respecto a la reducción de jornada, los supuestos que se contemplan, entre otros, son; Guarda legal de menor 12 años, persona mayor o disminuido que no desempeñe actividad retribuida, cuidado directo de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse y no desempeñe actividad retribuida. Asimismo, se recoge reducciones por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados, atención familiar de primer grado o por enfermedad muy grave, lactancia hijo menor de 12 meses y ser víctima de violencia de género. En determinadas circunstancias, se exonerarán al solicitante de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el ejercicio de estos derechos. La reducción de jornada por guarda legal o violencia de género conlleva la reducción proporcional de haberes.

Asimismo, se recogen permisos retribuidos relacionados con la conciliación, como el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal o relacionado con la conciliación vida familiar y profesional, por razón de matrimonio, para exámenes prenatales y técnicas preparación al parto, acogimiento de menores (preadoptivo o permanente), por nacimiento, acogimiento o adopción.

Violencia de género. Prevención

No se puede analizar las regulaciones que afectan a la mujer militar extranjera y no citar al menos las disposiciones aprobadas en los dos últimos años dirigidas a la protección de la mujer víctima de violencia de género. En diciembre de 2004, se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la que se establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia ejercida sobre las mujeres y prestar asistencia a las víctimas. Tanto en esta Ley Orgánica como en el Acuerdo de Igualdad de género en la Administración General del Estado (74), se recogen una serie de medidas dirigidas a la mujer empleada pública. Concretamente, establecen que la funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia con reserva de plaza por violencia de género. En la citada Orden Ministerial 102/2006 se ha regulado para la mujer víctima de violencia de género la reducción y reordenación de su tiempo de trabajo. Por su parte, el Real Decreto 1202/2006, de 20 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo, ha regulado la movilidad de las mujeres militares víctimas de violencia de género.

Esta regulación se ha articulado a través de la reforma del *Reglamento de destinos del personal militar*, aprobado por Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo, introduciendo la asignación del nuevo destino sin publicación previa de la vacante correspondiente, por confidencialidad y agilidad, así como el procedimiento administrativo abreviado para llevar a cabo ese cambio de destino.

En este sentido, es importante tener en cuenta que además de las recientes medidas derivadas de la Ley Orgánica integral de violencia de género, el ordenamiento jurídico que regula la institución militar sanciona disciplinaria y penalmente, según la naturaleza de las infracciones, las agresiones, o conductas que atentan a la libertad sexual de los miembros de las Fuerzas Armadas.

⁷⁴ Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, publicado mediante la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo

Proyectos de ley en tramitación que inciden en la igualdad en las fuerzas Armadas

Finalmente, y antes de pasar a enumerar las acciones positivas y actuaciones concretas que se están efectuando dirigidas a la consecución de la igualdad de género y a facilitar la integración y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas, es muy oportuno cerrar las referencias normativas de igualdad citando dos textos que se encuentran ahora mismo en tramitación parlamentaria; el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*Boletín Oficial del Congreso de los Diputados* número 92-1, de 8 de septiembre de 2006) y el proyecto de Ley de Carrera Militar (*Boletín Oficial del Congreso de los Diputados*, de 1 de diciembre de 2006).

En el primero de ellos, expresamente se recoge la igualdad jurídica en el seno de las Fuerzas Armadas, al establecer en su artículo 61 que las normas sobre personal de las Fuerza Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombre, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

En el articulado del proyecto de Ley de la Carrera Militar se contemplan una serie de preceptos dirigidos a la consecución la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Concretamente, se introducen referencias a la igualdad de trato y de oportunidades, se establecen acciones positivas básicamente relacionadas con las situaciones derivadas de la maternidad, (embarazo, parto y posparto), se fomenta la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y se protege a la militar víctima de violencia de género.

Acciones positivas concretas desarrolladas en el seno de las Fuerzas Armadas

En el estudio de las actuaciones positivas concretas que se están llevando actualmente para la igualdad de trato, de oportunidades, de género en las Fuerzas Armadas y para la integración de la mujer en las mismas, es necesario partir del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprobaron cinco medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, publicada mediante la Orden de Defensa/524/2005, de 7 de

marzo. Un año después, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006, se impulsó la continuación de los trabajos de desarrollo de las mismas.

La primera de las medidas que contempla el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprobaron una serie de medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, es la creación del Centro de Estudio sobre la Situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas, (*Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas*) ⁽⁷⁵⁾, dependiente de la Subsecretaría de Defensa, con la finalidad fundamental de analizar los procesos de selección, y las situaciones de integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

El Observatorio, se constituyó el 18 de octubre de 2005, se ha configurado como un órgano colegiado dependiente de la Subsecretaria de Defensa, cuya composición y funciones se regula en la Instrucción número 123/2005, de 18 de julio, del subsecretario de Defensa

En cuanto a su composición, se establece que, en la medida de lo posible, alcanzará una presencia paritaria y equilibrada de hombres y mujeres así como de representación femenina de distintas categorías militares.

Concretamente, está presidida por la Subsecretaría de Defensa y, en caso de ausencia de éste, por el director general de Personal y está compuesta por los siguientes vocales:

- Dos representantes de la Dirección General de Personal, un representante de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, un representante de la Secretaría General Técnica, ocho representantes, dos del Ejército de Tierra, dos de la Armada, dos del Ejército de Aire y 2 de los Cuerpos Comunes, un representante del Gabinete Técnico del subsecretario de Defensa.
- Asimismo, se podrá, también, convocar a las reuniones, para su participación a título consultivo, a representantes de otros departamentos ministeriales o de otras

⁷⁵ ⁷⁵ Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas, página web del ministerio de Defensa, www.mde.es.

Administraciones públicas que desarrollen funciones relacionadas con los temas objeto de estudio. Especial consideración se dará a la participación de representantes del Instituto de la Mujer.

El Observatorio se encarga, entre otras funciones, de elaborar estudios sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense, promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la información sobre la integración de la mujer y todas aquellas cuestiones que contribuyan de algún modo a favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Dentro del desarrollo de estas funciones, se ha creado una página *web*, dentro de la página del Ministerio de Defensa, con información sobre la mujer en las Fuerzas Armadas y en general sobre cuestiones de género y conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, se apuesto en funcionamiento de correo electrónico (observatoriomujerfas@oc.mde.es) y teléfono(91 3955050), en los que realizar comentarios, sugerencias, y solicitar información. Esta comunicación permite, por un lado, encauzar las inquietudes y sugerencias sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, la conciliación de sus miembros y, por otro, conocer aspectos mejorables en este ámbito.

Cualquier mujer extranjera militar, como nos consta ya lo han hecho, puede dirigirse a este órgano por cualquiera de las vías señaladas y plantear sus inquietudes, hacer sugerencias o solicitar información.

Por otra parte, el Consejo de Ministro, también ese mismo día, acordó el establecimiento de un programa para el funcionamiento y creación de centros infantiles en establecimiento militares al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas y del personal civil a su servicio. Las mujeres militares extranjeras pueden ser beneficiarias de estos servicios.

Este programa establecía un total de 25 centros de atención y cuidado para niños de 0 a 3 años distribuidos en ocho comunidades autónomas, y la posibilidad de ir

revisando las prioridades para su creación o la necesidad de nuevos centros infantiles.

La puesta en marcha de estos centros infantiles se hace en colaboración con las comunidades autónomas que son quién tienen la competencia de atención y educación a la primera infancia. Concretamente, el Ministerio de Defensa ha firmado convenios de colaboración para el desarrollo de este programa con las Comunidades Autónomas de Madrid, Galicia, Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha, Aragón y Murcia.

Fruto de esta colaboración, están funcionando los centros infantiles para niños de 0 a 3 años ubicados en el Arsenal de El Ferrol (La Coruña), la Guardia Real (en El Pardo, Madrid), en el Parque y Centro de Abastecimiento de Material de Intendencia (Madrid), en la base naval de Rota (Cádiz), en la base aérea de Torrejón (Madrid), Cuartel General del Aire (Madrid), la base *Coronel Mate* en Colmenar Viejo (Madrid), el Colegio de Huérfanos de la Armada (Madrid), la base aérea de Zaragoza, y en el arsenal de Cartagena.

Para facilitar el desarrollo y ejecución de este programa se ha elaborado una Instrucción técnica sobre Centros de Educación Infantil en el Ministerio de Defensa, aprobada por Instrucción del secretario de Estado de Defensa número 190/2005, de 27 de diciembre. El objeto de la misma es establecer unos criterios sobre composición, dimensionamiento y características de la infraestructura de un centro infantil en una unidad, centro u organismos del Ministerio de Defensa.

Asimismo, es objeto de atención específica las infraestructuras del Ministerio de Defensa, toda vez que de conformidad con lo recogido en dicho Acuerdo de Consejo de Ministros, en las actuaciones relativas a las infraestructuras del Ministerio de Defensa se tendrá que aplicar el criterio de género ⁽⁷⁶⁾; especialmente en todos aquellos proyectos relacionados con los alojamientos, en los que se persigue la privacidad necesaria que permitan la mayor calidad de vida necesaria en las

⁷⁶ Informe de ejecución de estos Acuerdos elaborado por la Vicepresidencia del Gobierno (2006), página web.- www.mtas.es.

unidades de Defensa. En definitiva, se establece que el Ministerio de Defensa adoptará medidas para la adecuación de los alojamientos a las condiciones de vida de la mujer en las Fuerzas Armadas, elemento éste, sin duda, muy importante.

Como cuarta medida específica se contempla una previsión sobre la composición de las Juntas de Evaluación, esta medida, prevista en el Acuerdo de Consejo de Ministros, no es de aplicación a la mujer extranjera militar, por su categoría y empleo, sin embargo, es interesante citarla dentro del conjunto de medidas concretas dirigidas a la igualdad de género en el seno de las Fuerzas Armadas.

En virtud de la previsión que se establece en el citado Acuerdo de Consejo de Ministros, se deben realizar designaciones de mujeres militares para formar parte de las Juntas u órganos de evaluación en aquellas en las que por empleos y categorías ha sido posible.

Finalmente, como quinta medida concreta que establece el Acuerdo de Consejo de Ministros de marzo 2005, figura el estudio del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas en relación con el acoso sexual (⁷⁷).

Se ha realizado por la Asesoría Jurídica del Departamento un estudio sobre la adecuación de la normativa disciplinaria de las Fuerzas Armadas a la Directiva 76/207/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 200/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 por la que se modifica la anterior.

Las conclusiones del mismo determinan que la normativa vigente responde, en lo que hace al ámbito disciplinario castrense, a los criterios expresados en las directivas comunitarias y a los propósitos que persiguen.

Por otra parte, la Secretaría General de políticas de igualdad y la Subsecretaría de Defensa por delegación del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y del Ministerio

⁷⁷ Informe de ejecución de estos Acuerdos elaborado por la Vicepresidencia del Gobierno (2006), página web.- www.mtas.es

de Defensa, respectivamente, suscribieron con fecha 12 de septiembre de 2006 un protocolo cuyo objeto es establecer un marco de cooperación y colaboración entre ambos, con el fin de alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación, en desarrollo de los Acuerdos de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 y 3 de marzo de 2006, respectivamente, por los que se aprueban medidas para facilitar la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Son los acuerdos que hemos expuesto en el apartado anterior. Anualmente, se concretarán las actuaciones a desarrollar en el marco de este protocolo conjunto, por lo que habrá que estar al desarrollo de este Protocolo para el año 2007, en el que, sin duda, la mujer militar extranjera y nacional será el centro de la colaboración.

Conclusiones

La mujer extranjera que pertenece a las Fuerzas Armadas españolas suele ser colombiana o ecuatoriana, joven, de entre 20 a 25 años, pertenecer al Ejército de Tierra, residir en las Comunidades principalmente de Madrid o Andalucía.

Supone el 17% del colectivo de extranjeros militares y el 4% del total de mujeres militares. Está en igualdad de condiciones, y tiene las mismas oportunidades que sus compañeros masculinos. Su acceso, permanencia, régimen disciplinario y régimen de personal es igual, si bien, existen aspectos diferenciadores que vienen marcados precisamente por la maternidad y por las diferencias de carácter biológico. La tendencia que hemos constatado es claramente progresiva, desde el año 2002, año en que accedieron las primeras mujeres extranjeras a las Fuerzas Armadas españolas, su presencia se ha ido incrementando cuantitativamente y en niveles porcentuales significativos respecto al varón.

La igualdad formal está asegurada en el seno de las Fuerzas Armadas, la igualdad material y efectiva es un objetivo presente para cuya consecución se han articulado un conjunto de medidas normativas y actuaciones concretas.

Efectivamente, se están llevando a cabo, como hemos ido analizando a lo largo de este estudio, una serie de políticas públicas dirigidas a garantizar la igualdad material. Si bien, es destacable que la mayoría de las medidas que se contemplan, salvo las que afectan directamente a la situación de embarazo, parto y posparto, van dirigidas a hombres y mujeres militares, por lo que podemos hablar de una

normativa que tiende a eliminar las barreras y desigualdades de género, en tanto que iguala al hombre y a la mujer ante determinadas situaciones tradicionalmente vinculadas y asociadas con los roles y estereotipos de la mujer.

Por otra parte, contextualizando a la mujer militar inmigrante con la mujer inmigrante que residen en España, se puede afirmar que si bien responde a las mismas características en cuanto a países de procedencia, lugares de residencia etc., en el plano laboral, sí que existen una diferencia clara, en tanto que mientras las mujeres migrantes se suelen insertar en ramas de actividad muy feminizadas, con un alto nivel de precariedad laboral y, a veces, socialmente estigmatizadas, las que optan por acceder a las Fuerzas Armadas entran en un sector laboral en el que no concurren ninguna de esas características.

Podemos concluir, que las Fuerzas Armadas españolas son un ejemplo de diversidad en su composición, lo que en principio puede suponer una optimización de los recursos disponibles, una ampliación y diversificación de posibilidades, no sólo desde el punto de vista del reclutamiento, y en suma, una mejora para la organización.

Bibliografía

- Valentina Fernández Vargas, “Las militares españolas, un nuevo grupo profesional”, Biblioteca Nueva, Madrid, 1997
- María José Lopera Castillejo, “La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales”, Cuadernos Civitas, edición 2002.
- D. José Antonio Olmeda Gómez y Dña. Angustias María Hombrados Martos, las Mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: ¿cambio o continuidad? , Curso de doctorado 2003-2004.
- Katia Sorin, Jolanda Bosch, Brigitte Frotiee, Gerhard Kümmel, René Moelker, Vincent Porteret, “Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido” primer trimestre 2005, editado y publicado por el Centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de Defensa francés.
- Fernando del Val Esteban, “La integración de las extranjeros en las Fuerzas Armadas”, Programa de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. www.mtas.es

-“*Informes de impacto de género*”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Madrid, 2006

-Datos estadísticos facilitados por la Dirección General Reclutamiento y Personal Militar, Dirección General de Personal y Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa

-Plan concilia, página web.- www.map.es, Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos

-Datos estadísticos fechados a septiembre de 2006 facilitados por el Ministerio de Defensa (Dirección general de Personal, Dirección general de Reclutamiento y Enseñanza militar, Observatorio de mujer en las Fuerzas Armadas).

-Boletín número 9 de junio de 2006 del Observatorio Permanente de la Inmigración, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales