

V Congreso de Historia de la Defensa

“El legado del general Gutiérrez Mellado”

Octubre de 2012



Gloria Priego de Montiano-Nicolás de Bari Millán Cruz

SOCIEDAD Y FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS: VIGÉSIMO QUINTO ANIVERSARIO DE LAS MUJERES EN LAS FAS, UNA MIRADA RETROSPECTIVA.

Gloria Priego de Montiano
Universidad de Córdoba

Nicolás de Bari Millán Cruz
Coronel

1 INTRODUCCIÓN

A punto de cumplirse un exitoso cuarto de siglo de la integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas Españolas, es momento de echar la vista atrás y bucear en la Historia, con ánimo de facilitar una mejor comprensión de las claves que facilitaron el cambio social femenino. Lo que fue preparando a este sector de la población para su plena integración en la sociedad contemporánea de nuestros días. Propiciando, a su vez, que estas Fuerzas Armadas hoy sean “una imagen especular de la sociedad de que proceden. De la sociedad a la que defienden” (Valentina. Fernández Vargas, 2008).

En el recorrido a emprender en este estudio se incidirá en la observación de tres pilares trascendentales, que impulsarían las transformaciones necesarias para la presencia de las mujeres españolas en la vida pública; esto es: educación, incorporación a la población activa y adquisición de derechos civiles. Para terminar, se expondrá un análisis detallado de las distintas normativas que han propiciado la integración femenina en las Fuerzas Armadas de España.

2 LOS INICIOS DE LA CONTEMPORANEIDAD

Ciertamente, en la búsqueda propuesta es necesario remontarse a presupuestos básicos del pensamiento ilustrado, que irán minando progresivamente los fundamentos del Antiguo Régimen, facilitando con ello la aparición del pensamiento liberal, base de nuestro actual ordenamiento jurídico e institucional.

Y en este sentido hay que considerar el surgimiento de nuevos conceptos sociales a valorar: como el utilitarismo, el bienestar público, la defensa de la razón y el empirismo; del mismo modo que la continúa llamada a la “modernización”, el “progreso” y la economía; a lo que acompañaría una progresiva secularización de la sociedad. Todo lo que a la vez contemplaría la aparición y aprecio de nuevas actitudes: como la solidaridad, la felicidad pública, la fraternidad y la beneficencia civil.

Es en este nuevo marco de consideraciones -que se acompañaría de su respaldo ideológico y arbitrio político-, donde cobraría protagonismo la población femenina; generando en torno a sí una serie de reflexiones, que desembocarían finalmente en la demanda de reformas, en aras de la modernización propuesta.

De esta forma, y siguiendo los flamantes presupuestos referidos, se articularían, por parte de las autoridades del momento, diferentes reformas a acometer. Cuyas líneas fundamentales quedarían plasmadas en tres importantes documentos de la época: “Discurso sobre el Fomento de la Industria popular”, “Discurso sobre la Educación Popular” (o de formación profesional) y “Discurso sobre la Agricultura”.

Pues bien, en estos y otros escritos más que circularon durante el siglo XVIII en España, la población femenina sería eje fundamental de actuación. Centrando, los documentos mencionados, su punto de mira en el aumento progresivo de la productividad y tratando, en suma, de las reformas necesarias para la adaptación a los cambios que anunciaban los tiempos modernos.

“Instruyendo a las mujeres, haciéndolas útiles en tantas artes mecánicas.... ganará la agricultura y otros oficios, los brazos que ahora se emplean en aquellas. Se evitarán así los desordenes de la ociosidad, se aumentarán los matrimonios.” (López de Ayala, ápod Negrín Fajardo, 1987)

Campomanes, autoridad a cargo de la dirección de las pertinentes reformas, no cejaría su empeño en insistir en la trascendencia de actuar sobre la población femenil para llevar a cabo la planificación ilustrada:

“... de todos los medios que un sabio legislador puede poner en planta para mejorar las costumbres y conservarlas en su decoro, es asegurar la educación de las niñas, que un día han de ser madres de familia, la más importante, pues ambos sexos reciben las primeras impresiones de las advertencias y del ejemplo de sus madres.” (ápod Varela, J, 1988)

De igual modo, Jovellanos se emplearía a fondo en sus escritos, en pro de la misma idea. No obstante, el protagonismo principal, en la mencionada acometida, lo tendrían las Sociedades Económicas de Amigos del País, que proliferarían por la geografía española. Estas agrupaciones emprenderían la misión de la formación femenina reclamando, desde los primeros años, centros educativos novedosos para la época, así como mostrando un taxativo interés por ampliar el campo curricular y los métodos pedagógicos.

Se planificarían, así, centros donde se desarrollaría una educación y formación profesional integral, encaminada a la instrucción -para el caso del oficio de tejer-, en aras a la recuperación de “útiles” menesteres perdidos; lo que impulsaría igualmente, se insistiría, la productividad y riqueza nacional perdidas.

Estas Escuelas Patrióticas -que así se llamarían-, perseguirían una formación práctica, en un primer momento de niñas “pobres y huérfanas”, si bien es cierto que ha quedado constancia de la amplitud de miras educativas al resto de la población femenina, en primer lugar, y masculina. Unas “escuelas teórico-prácticas de la aplicación e industria nacional”, que diría un ilustre “matritense” (Sempere y Guarinos, ed. facsímil 1969, 82), que comenzarían su andadura en pos de un destino regenerador,

vinculado a la formación de la población infantil femenina, con una finalidad ajustada a su aplicación al desarrollo general del país.

Iniciaban, así, las Sociedades Económicas su destino regenerador vinculado a la formación de la población infantil femenina, en aplicación al desarrollo industrial, y buscando la simbiosis entre Formación, Educación y Fomento nacional.¹ Pensando, pues, en las féminas, no solo en tanto que grupo humano productivo, sino también como trasmisoras de valores, a través de la unidad familiar; siguiendo, con ello, las voces de los estadistas más sobresalientes del momento.

En este mismo contexto surgirían las primeras medidas legislativas encaminadas a la regulación oficial del trabajo femenino (1779). Facultando de esta forma, a las mujeres, para el ejercicio de oficios “compatibles con el decoro de su sexo”; lo cual iría encaminado al desarrollo industrial y manufacturero buscado.

Aparecerían, también entonces, madrugadoras y cualificadas féminas que clamaban por la incorporación de mujeres a estas Sociedades, en beneficio general: “asumiendo las nuevas funciones que la mujer debía desarrollar colaborando al progreso de la comunidad” (Josefa Amar y Borbón, *á*pu*d* Negrín Fajardo, L, 1987, 127)

Es decir, el panorama situaba ahora al “sexo demoniaco” como elemento difusor de nuevos hábitos, al tiempo que en despliegue de una actividad preindustrial, además de sujeto y objeto de instrucción general, como solución regeneradora.

Llegando a este punto, interesa señalar el currículo educativo que se seguiría en estas escuelas o “amigas”, instaladas por las Sociedades Económicas. Ya que, no reglada aún la enseñanza femenina para la época, acudiendo a las normativas que autorizaran la instalación de escuelas, se descubre que su programación tan sola contemplaba una formación basada en “la buena educación de las Niñas, en los rudimentos de la Fé católica, en las reglas del bién obrar, en el ejercicio de las virtudes, y en las labores propias de su sexo, [...] el manejo de su casa, y en las labores correspondientes”.

Mientras, siendo contemporáneos a esta programación los colegios implantados por las Económicas de Amigos del País, en sus aulas se enseñarían, además de lo expuesto, lectura y escritura.

Y si hasta aquí se ha seguido la trayectoria evolutiva y novedosa que seguiría el programa educativo y laboral femenino durante el último cuarto del Dieciocho, el capítulo de su participación en la vida civil sufriría igualmente avances significativos.

De hecho, el clamor mujeril por participar activamente en las actividades de la Sociedades Económicas de Amigos del País -de lo que ya se ha expuesto una muestra más arriba- no cesaría. De tal forma que, una vez incorporadas a diversas faenas -entre las que destacaría, por su posterior trascendencia, el ejercicio del magisterio-, se constata una progresiva demanda de autonomía e incluso, en ocasiones, episodios de “disputa”, ante lo que se considerara una intromisión por parte sus homólogos masculinos.

¹ Es sabido que en las reuniones planificadoras que convocaran estas Sociedades se argumentaría que los cambios perseguidos en pro de la formación femenina traería “beneficio” y “reconversión” socioeconómica.

“no las permiten el mando en público y se lo conceden en absoluto en secreto, las niegan la instrucción [...] Nacen y se crían en una ignorancia absoluta; aquellos las desprecian por esta causa, ellas llegan a persuadirse que no son capaces de otra cosa, y como si tuvieran el talento en las manos, no cultivan otras habilidades que las que puedan desempeñar con éstas.”; “Los hombres instruidos y civiles [...] han sabido arrogarse cierta superioridad de talento, y yo diría de ilustración, que, por faltarle a las mujeres, parecen éstas sus inferiores [...] Saben ellas que no pueden aspirar a ningún empleo ni recompensa pública, que sus ideas no tienen más extensión que las paredes de una casa o de un convento.” (Josefa Amar y Borbón, ápod Martín Gaité, Carmen, 1972, 265).

Con la llegada del Diecinueve, la agitación de la “cuestión femenina” sería constante, aunque, paradójicamente, la construcción del nuevo marco legal burgués no contemplaría sus demandas civiles.

Por lo que respecta al capítulo educativo, la fugaz legislación de José I favoreció las demandas de educación femenina, al promulgar la implantación de “Casas de educación para niñas en cada provincia del Reino” (1809). Por otra parte, el corto periodo reformista josefino, trasmisor de los aires liberales franceses, sirvió de marco impulsor para los “novatores” hispanos; por lo que algunas de las escuelas femeninas fundadas por las Sociedades Económicas extenderían su programa curricular acogiendo innovadoras materias, antes desconocidas para la educación mujeril; como lo serían el dibujo o la aritmética. Surgirían igualmente, por esta época, las “Colegios Académicos de Maestros [y Maestras] de primeras letras”-precedente de las futuras Escuelas Normales, que constituirían el inicio del desarrollo de la educación pública contemporánea-.

Ni las nuevas formulaciones constitucionales, ni su desarrollo normativo favorecerían, durante la primera mitad de siglo, la regulación educativa femenina. Si bien sobre el papel se contemplara en ocasiones su implantación, bien por falta de recursos, cambios de tendencia política o priorización de la educación masculina, quedaría relegada. Incluso la llamada Ley Moyano (1857), punto de arranque del concepto de educación pública, que proclamaría la enseñanza elemental “obligatoria para todos los españoles”, consagraría un modelo de educación muy restringido para las féminas y orientado “a las labores propias del sexo” (Ángeles Durán et al., 1982).

Pese a esto, el desarrollo de la flamante sociedad burguesa contemporánea, que generaría entonces el concepto de ocio y tiempo libre, procuraría en su entorno social cierta formación a las femeninas, muy en consonancia con los nuevos rasgos culturales, de distinción de grupo. Siento, pues, al calor de este sector de población, que surgirían una serie de publicaciones de carácter lúdico-informativo (“almanaques”, “periódicos de damas”, “Gaceta de Mujeres”...), que a su vez provocarían una reacción moralizante, en orden a reconducir un comportamiento mujeril que parecía desviarse del patrón social que trataba de imponer el nuevo grupo dominante.

Sería entonces cuando se libraría una batalla dialectico-literaria, en la que intervendría mayoritariamente mujeres, a cerca del lugar social que debieran ocupar las féminas: “ángel del hogar” o bien “llegar a ser iguales al hombre” (Jiménez Morrell, Inmaculada, 1992, 49, 102).

En cuanto al ámbito laboral, también aquí la incorporación de femenina sufriría un considerable aumento, durante este periodo: a los oficios tradicionales que ocuparan antaño, ahora con progresivo perfil cualificado (matronas y maestras) se sumarían las largas listas vinculadas a la implantación fabril, consecuencia del comienzo de la industrialización. Dado que la cuantía del salario de las obreras se cifrara por debajo de la mitad del masculino, las contrataciones de estas -así como de población infantil- se incrementarían considerablemente. El sector terciario, por lo demás, igualmente acusaría el aumento de población femenina, por el propio desarrollo que acusarían los núcleos urbanos industrializados. Todo lo que a su vez provocaría, tras tímido e indirecto comienzo, la progresiva presencia femenina en el gestante movimiento mutual.

El contexto mercantil, en plena expansión con el crecimiento de la sociedad burguesa, también acusaría la llegada femenina -en los primeros momentos tal que meras albaceas de capital-, adaptando así figuras contractuales que aportarían a las féminas ciertas garantías legales, pese a que el sistema no les hubiera reconocido aún derechos civiles fundamentales.

3 EN VÍSPERAS DE NUESTRO TIEMPO

Durante el último cuarto del Diecinueve cobraría máximo protagonismo la “cuestión femenina”. Con un significativo grupo de reconocidas intelectuales al frente -algunas de las cuales había recibido formación universitaria, si bien oficiosa al no estar aún reconocida-, las reivindicaciones del derecho a la educación, así como su equiparación con el currículo masculino, se intensificarían.

La contundente representación femenina en los Congresos Pedagógicos convocados a fines de siglo (uno de ellos de carácter internacional), donde el debate por la equiparación se intensificaría y entrelazaría abiertamente con la demanda de diversos derechos civiles y por el ejercicio profesional femenino, encontraría eco generalizado. Por otro lado, el uso del canal asociativo por parte de las féminas, en pro de estos fines, extendería la red de influencias y organización, adquiriendo ya un perfil coincidente con los movimientos feministas coetáneos. Igualmente, la imbricación de muchas de las protagonistas en proyectos educativos novedosos, desde tiempo atrás -véase la Institución Libre de Enseñanza-, afianzaría aún más sus posicionamientos y apoyos.

Si además se considera, que por estos años las aulas de secundaria y universitarias acusarían un incremento de presencia femenina -aunque pausado, persistente-, y ello unido al aumento de la profesionalización activa de este sector de población, se comprende la adhesión que experimentarían, al inicio del nuevo siglo, la causa por la plena incorporación de las féminas al ámbito público.

Las exigencias productivas de la “Gran Guerra”, que abriría las puertas del mercado laboral a las mujeres de toda Europa, facilitaría, también en España, su presencia en sectores hasta entonces vetados. Por otra parte, el primer tercio del siglo Veinte se presentaría para las mujeres españolas prometedor, en cuanto avances de aproximación hacia la equiparación con población masculina, en los ámbitos profesional, educativo y civil.

El contrapeso vendría aún antes de concluir la contienda civil. El Gobierno franquista, recuperando discursos anteriores de reparto de roles -ámbito público masculino; privado femenino-, sancionaría contundentemente, en una de sus primeras promulgaciones: “prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica” (ápuđ Espuny Tomás, M^a Jesús, 2010, 24). Lo que anunciaba ya una etapa de retracción, con respecto a la participación femenina en la actividad pública y laboral, volviendo a retomar, de modelo referente, la figura del “ángel del hogar”, extensamente difundida a lo largo del siglo diecinueve. También el marco educativo experimentaría cambios:

“Es cierto que con la supresión de esa inmundicia moral [...] que se llama “coeducación” hemos dado el primer paso hacia una verdadera formación de la mujer. Pero no es menos cierto que en tanto sean análogos los programas, los libros, que presiden la educación de los muchachos tendremos en el fondo una verdadera coeducación” (ápuđ Teresa del Valle et al., 2002, 83).

Más adelante, se sucederían una serie de cambios normativos, así como derogaciones de leyes, sobre el particular, argumentándose en la necesidad de la mayor protección que requirieran las mujeres; rubricándose además, muchas otras disposiciones, con la repetida sentencia, “sin más limitaciones que las que su condición femenina impone” (Espuny Tomás, M^a Jesús, 2010, 34); lo que dejaría, por lo demás, un amplio margen de interpretaciones.

La apertura al exterior del Régimen,² coincidiendo con un proceso de liberalización económica, y el empuje de un importante grupo de intelectuales femeninas, curtidas en las primeras aulas universitarias, favorecería determinados cambios legislativos que, a su vez, beneficiarían a la equiparación civil de las mujeres españolas. Un referente capital sería la “Ley de 24 de julio de 1961 sobre los Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer”.

Ya en la década de los 70 la implicación de diversas instituciones internacionales en la búsqueda de erradicar la desigualdad de género abriría un nuevo camino en pro de la causa. Hitos significativos serían la declaración del “Año Internacional de la Mujer”, en 1975, por parte de la Asamblea de Naciones Unidas, así como la creación del Comité de Mujeres en las Fuerzas Armadas del Tratado del Atlántico Norte (1976).

4 PROCESO LEGISLATIVO HACIA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS EN LAS FAS

4.1., La década de los 80

Es difícil poner fecha al comienzo de la reivindicación de la mujer para alcanzar la plena igualdad pero en la historia reciente de España y en el camino que ha seguido hasta alcanzarla en su contribución a las Fuerzas Armadas, podemos decir que el hito principal y desencadenante del camino seguido, ha sido la Constitución Española de 1978.

² 1951 ingreso en OMS; en 1952 en UNESCO; Concordato con Santa Sede y Convenio de Amistad y Cooperación con Estados Unidos en 1953; entrada en ONU en 1955.

El centro de gravedad y origen de la posterior legislación de desarrollo está en su artículo 14 que, encuadrado en el capítulo segundo de los “derechos y libertades” correspondiente al título I “de los derechos y deberes fundamentales”, establece con una rotundidad sin posibilidades de matices que los españoles son iguales ante la ley; sin que pueda prevalecer discriminación alguna, citando expresamente que no podrá producirse discriminación, entre otras circunstancias, por razón de sexo.

Pero en la búsqueda de los pilares de la legislación que ha desarrollado la igualdad en el ámbito de las Fuerzas Armadas, no se debe dejar de citar el artículo 30 que, perteneciente al mismo capítulo y título citados, determina en su primer apartado que “Los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España”.

En estos dos artículos citados de la Constitución se encontraba ya, en los últimos días de 1978, el mandato constitucional y los cimientos que debían ser la base del desarrollo legislativo necesario y suficiente para que la mujer alcanzara la igualdad real y efectiva en las Fuerzas Armadas.

Otro paso adelante vendría dado por la Ley Orgánica 6/1980 que regulaba los criterios básicos de la defensa nacional y la organización militar. Esta ley, al tratar en su Título segundo la contribución de los recursos de la nación a la defensa nacional, determinaba en su artículo 14 que todos los recursos humanos podrían ser movilizados por el Gobierno para satisfacer las necesidades de la defensa nacional y en el artículo 20 disponía que contribuirían, en todo caso a la defensa nacional, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y las Policías de las Comunidades Autónomas y cualesquiera otras de ámbito local.

Estos dos artículos citados, de la LO. 6/1980, en cumplimiento del mandato constitucional, ya determinaban la necesidad de contar con la mujer en un plano de igualdad, pero por si dejaban algún resquicio a la duda se regulaba de forma explícita, en su artículo 36, que una ley establecería la forma de participación de la mujer en la defensa nacional.

En este camino de la igualdad, el siguiente paso vendría dado por el Instituto de la Mujer, creado por la ley 16/1983 con la finalidad de avanzar en la igualdad efectiva, dando así cumplimiento al mandato constitucional contenido en el artículo 14 así como al del artículo 9.2 que determinaba que correspondía a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integraba fuesen reales y efectivas. Este Instituto concretó su trabajo, a similitud de la Unión Europea, en sucesivos planes para la igualdad de oportunidades; viendo el primero la luz tras su aprobación por acuerdo del Consejo de Ministros del 25 de septiembre de 1987 y concretando una serie de medidas orientadas a eliminar los obstáculos a la igualdad real y efectiva de las mujeres.

Tras la legislación citada todo indicaba una madurez legislativa que junto a la alcanzada por la sociedad, hacia inminente el siguiente paso que había de suponer el ingreso de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Hay que hacer mención expresa a las Damas de Sanidad Militar que durante algo más de sesenta años formaron parte de las Fuerzas Armadas como un Cuerpo militar, no de derecho pero si de hecho. Su estructura organizativa y su importante contribución

son un capítulo destacado en la historia, aunque su especificidad hace que no pueda considerarse un hito en el camino de la igualdad.

Fue el 23 de febrero de 1988, tan solo cinco meses después de la publicación de las medidas concretas contenidas en el primer plan para la igualdad, cuando se publicó el Real Decreto Ley 1/1988 de 22 de febrero, por el que se regulaba la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

Este Real Decreto, de corta extensión y largas consecuencias, abría definitivamente la puerta a que las mujeres entraran a formar parte de los diferentes ejércitos. El preámbulo de la norma citada, hacía mención expresa de la necesidad de regular sin demora el acceso y, asimismo, mencionaba la urgencia de su publicación para poder programar las convocatorias de los procesos selectivos para el ingreso en la profesión militar durante el año 1988, dando así respuesta a la demanda social.

El Real Decreto, en tan solo cuatro artículos y tres disposiciones finales, suponía un hito histórico. En el primero, disponía que las plazas se convocarían sin distinción de sexo, que la mujer podría alcanzar todos los empleos militares y que la ley garantizaría la progresión de carrera en igualdad con el varón, sin otras diferencias que las derivadas de sus condiciones fisiológicas para la provisión y desempeño de determinados destinos.

Diez años después del mandato constitucional se regulaba la entrada de la mujer en las Fuerzas Armadas, pero con este Real Decreto no se alcanzaba la meta sino que comenzaba, de una manera concreta y efectiva, el camino real hacia la igualdad, y el legislador era consciente de ello, ya que regulaba solamente el acceso a determinados cuerpos y escalas militares y citaba, en el preámbulo de la misma norma, que la incorporación a los demás cuerpos se haría de una forma progresiva a medida que se efectuaran las adaptaciones que, asegurando la integración, permitieran mantener el normal desarrollo de las funciones de las Fuerzas Armadas.

De hecho, en el artículo cuarto determinaba que el ingreso en el resto de cuerpos y escalas se efectuaría una vez realizadas las adaptaciones organizativas y de infraestructura, estableciendo que el gobierno, a propuesta del ministro de defensa, determinaría el orden progresivo de acceso a las mismas.

Este Real Decreto tendría una consecuencia y aplicación práctica inmediatas con el ingreso, en septiembre, de las primeras mujeres en las Fuerzas Armadas; formando parte de Sanidad, Intervención y del Cuerpo de Ingenieros Politécnicos, pero por otro lado tendría su desarrollo legislativo en la ley 17/1989, de Régimen del Personal Militar Profesional de las Fuerzas Armadas, que asumía que la ley 1/1988 había supuesto un adelanto en el cumplimiento del mandato positivo de nuestro ordenamiento legal y consideraba que con el desarrollo de su articulado alcanzaba su plenitud el plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ejercicio profesional dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas.

El artículo 43 de la citada ley 17/89 insistía en el cumplimiento del mandato constitucional de igualdad, al determinar que todos los españoles tenían derecho a la enseñanza militar en los términos regulados en su articulado; incluso en el artículo 44 determinaba que la convocatoria de acceso garantizaría el principio constitucional de

igualdad y que en los procesos de selección no podrían existir mas diferencias que las derivadas de las distintas condiciones físicas.

Pero el tiempo demostraría que el camino no había acabado, este hecho ya podía vislumbrarse cuando en el estudio detallado de la ley se leía, en el artículo 74 apartado quinto, que las normas de provisión de destinos podrían establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones fisiológicas específicas, dejando, por tanto, abierta la puerta a restricciones a determinados destinos.

Finalizaba una década que había supuesto un cambio de enorme trascendencia pero que dejaba el camino pendiente para alcanzar el objetivo de lograr una igualdad de la mujer en las Fuerzas Armadas que, yendo más allá de una igualdad legal, alcanzase una igualdad real y efectiva.

4.2., La década de los 90

En este contexto el Real Decreto 984/1992, publicado en el BOE de 31 de agosto de 1992, en su artículo único, aprobaba el reglamento de tropa y marinería profesionales de las Fuerzas Armadas, el cual insertaba tras una serie de disposiciones.

El citado Reglamento dedicaba el capítulo VI a destinos y un artículo del mismo, el 25, en exclusiva a los destinos de personal femenino, estableciendo que, dicho personal femenino de tropa y marinería profesionales, podría optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades de La Legión, de operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas. Tampoco podrían formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores, en los que sus condiciones estructurales no permitían el alojamiento en condiciones adecuadas.

Este reglamento completaba las posibilidades de acceso de la mujer a la condición militar sumando, al caso de los cuadros de mando que había quedado recogido en la ley 17/89 en su artículo 43 comentado anteriormente, el acceso a militar de empleo recogido en el Reglamento tratado.

Se creía poder dada por completada la integración. Por un lado estábamos en la línea de los países de nuestro entorno que integraban a la mujer en las Fuerzas Armadas pero que les restringían determinados destinos y por otro lado se cumplían los mandatos legislativos, tanto del Real Decreto Ley 1/1988 determinaba que las condiciones fisiológicas de la mujer podían limitar la provisión y desempeño de determinados destinos, como el de la Ley 17/89 que admitía diferencias derivadas de las diferentes condiciones físicas; podía por tanto considerarse cerrado el proceso quedando únicamente pendiente la legislación derivada para el pleno desarrollo.

Pero la década de los noventa habría de ser de tremendos cambios que supondrían profundas transformaciones en las Fuerzas Armadas.

En primer lugar la necesidad de profesionalizar los ejércitos, derivada no solo de la falta de aceptación social del reclutamiento obligatorio sino también de la mayor complejidad de los puestos a ocupar, llevó, a principios de los noventa, a la suspensión del servicio militar obligatorio; quedando pues reservada la profesión militar a aquellos

que querían, voluntariamente, ingresar en las Fuerzas Armadas. Se ponía aun más de manifiesto la necesidad de incorporar a la mujer plenamente, para cumplir el mandato constitucional de igualdad y atendiendo asimismo el artículo 30 de la Constitución que establecía el derecho de todos los españoles a defender España.

En segundo lugar la participación de unidades en misiones internacionales llevó a un importante cambio en estructuras, a un cambio conceptual en el que se hacía más notoria la necesidad de incorporar a la mujer plenamente. Se mejoró así la necesaria captación para hacer frente al problema derivado de la demografía de la década considerada y, además, esta incorporación supuso contar con la otra mitad de la población que, con formación y capacidades necesarias, permitirían lograr un mejor resultado en la selección de los aspirantes.

Era evidente, la perspectiva del tiempo facilita verlo así, que aun no se había alcanzado la igualdad plena ya que las limitaciones contempladas por la ley impedían considerar la integración realizada como completa, habría que esperar hasta 1999 para dar el próximo y significativo paso.

La ley 17/1999, de régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, constituyó el paso definitivo en lo que a igualdad legal se refiere. En su exposición de motivos, I, hablaba sin ambages de la necesidad de “disponer del número de hombres y mujeres necesario”, y en VI, tras considerar de especial relevancia el asunto del régimen de la mujer en las Fuerzas Armadas, admitía que hasta ese momento no se había alcanzado la igualdad, ya que expresamente citaba que la legislación anterior había abierto a la mujer las puertas de acceso a los Ejércitos, pero que era en esta ley donde el principio de igualdad se aplicaba con todas sus consecuencias al suspenderse la prestación del servicio militar, que sólo obligaba a los hombres, y eliminarse cualquier discriminación a la mujer, al no hacer distinciones en los destinos que podían ocupar en el desarrollo de su ejercicio profesional, sin perjuicio de que pudieran establecerse diferencias en las condiciones físicas para el acceso, al aplicar distintos parámetros al hombre y a la mujer. Ello, citaba, obligaba a efectuar todavía un mayor esfuerzo en la superación de los problemas que representaba la concurrencia de personal de ambos sexos en determinadas instalaciones y unidades militares.

A través de su articulado desarrollaría lo expuesto, eliminando todas las barreras que pudieran existir para lograr la igualdad. Así en su artículo 63.4 determinaba que en los sistemas de selección no podrían existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, pudieran considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso; en el artículo 108.2 establecía la composición equilibrada de los órganos de selección para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero es en el artículo 129, que regulaba las normas sobre provisión de destinos, donde se producía el que quizás pueda ser considerado el cambio más notorio; al establecer que entre los requisitos exigidos para ocupar determinados destinos se podrían incluir límites de edad o condiciones psicofísicas especiales, que serían acreditadas en función del expediente al que hacía referencia el artículo 101 de esta Ley, sin distinción alguna por razón de sexo.

Las limitaciones a que hacía referencia podían ser exigidas a hombres o mujeres indistintamente. Con ello quedaba eliminado el único obstáculo residual que quedaba a la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, al aplicarle limitaciones específicas

en la provisión de destinos e incluso iba más allá de lo adoptado en países de nuestro entorno y referencia, en los cuales, incluso hoy, aun no es posible para la mujer acceder a cualquier puesto y destino.

Se puede pues considerar que se alcanzaba la igualdad legal plena, pero esta ley avanzaba aún más al regular aspectos que podían suponer trabas a la igualdad lograda; así en el artículo 112.4 establecía que a la mujer se le daría especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional; en el 132 al tratar la atención a la familia establecía que durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podría asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resultase adecuado a las circunstancias de su estado; y en el artículo 182, dentro del capítulo dedicado a los reservistas, establecía que las mujeres no podrían ser asignadas a puestos de unidades de la fuerza, excepto si manifestaban expresamente su voluntariedad para ello.

Los siguientes pasos que se vislumbraban y que ya la ley 17/1999 comenzaba a andar, eran los necesarios para que la igualdad legal se tradujera en una igualdad efectiva; ya que múltiples aspectos debían ser regulados para evitar que se convirtieran en barreras que impidiesen que la legislación quedase en una especie de virtualidad que no llegase a ser real.

La década de los 90 había supuesto un avance de enorme trascendencia. Se había pasado de una legislación con importantes limitaciones para la mujer a otra en la cual quedaban eliminados los principales obstáculos y se había pasado, de poco más de medio centenar de mujeres a principios de los 90 que eran cuadros de mando y solamente formaban parte de los Cuerpos Comunes, a algo más de 5000 mujeres a finales de los noventa y que eran desde oficiales a tropa y ocupaban destinos en unidades de los diferentes ejércitos.

4.3., La década del 2000

Comenzaban estos años con dos tareas pendientes, una, ya en marcha, que era el desarrollo pleno de la ley 17/1999 y otra el desarrollo de la legislación complementaria necesaria para lograr la necesaria igualdad efectiva anteriormente citada.

El 8 de marzo coincidiendo, tal como se cita en su preámbulo, con el Día Internacional de la Mujer y con la Conferencia Mundial sobre Igualdad de Género en las Naciones Unidas, el BOE insertó la ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se daba publicidad al acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptaban medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. En varios de los puntos del Acuerdo que figuraba como anexo de la Orden se mencionaban, expresamente, las medidas de aplicación en las Fuerzas Armadas; en concreto en el punto 1 relacionado con el empleo, en el 3 que trataba de la conciliación de la vida laboral y familiar y en el 7 que recogía otras medidas para la igualdad.

Como consecuencia del anterior Acuerdo del Consejo de Ministros, el 10 de marzo de 2005 se publicó en el BOE la Orden DEF/524/2005 que disponía la publicación del acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, concretando y centrándose en las medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas

Armadas. Reconocía en su texto la necesidad de medidas normativas y sociales, para atender la nueva realidad social que suponía la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas y se marcaban 5 grupos de medidas que serían los que desarrollaría cada uno de sus cinco artículos:

- Actuaciones enfocadas a la promoción y seguimiento del acceso, integración y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Con la creación de un Observatorio de la Mujer y de un Comité que coordine las medidas necesarias.
- Medidas para incrementar la calidad de vida de la mujer con las necesarias adecuaciones de las instalaciones.
- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, estableciendo un programa de creación de centros infantiles en establecimientos militares.
- Composición de las Juntas de Evaluación con participación de la mujer.
- Adecuación del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas en relación con el acoso sexual.

Estas medidas estaban contenidas en el Acuerdo publicado por la Orden de Presidencia anteriormente tratada, quedando pendiente la contenida en el punto 3.5 relativa a ampliar, el tiempo de reserva del destino de los militares profesionales, en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos, equiparándose con ello a la Administración civil; también quedaban pendientes algunas medidas que eran genéricas para todos los departamentos ministeriales.

Con esta regulación se avanzaba en la necesidad, expuesta anteriormente, de facilitar la integración real y efectiva.

Una serie de normas continuarían avanzando en esta línea. El Real Decreto 1314/2005 aprobaba el reglamento de retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas y al regular en su artículo 7 las retribuciones del militar durante la situación de excedencia, determinaba que no corresponderían las mismas salvo que se hubiere pasado a esta situación por razón de violencia de género, en cuyo caso se mantendría el derecho durante los dos primeros meses; o el artículo 17 que establecía que el personal que disfrutase de permiso por maternidad o paternidad lo haría sin merma de sus derechos económicos.

Con la finalidad de consolidar la profesionalización y corregir la desviación entre las expectativas previstas y los objetivos alcanzados, se aprobó la Ley 8/2006 de tropa y Marinería que no necesitó prácticamente referencias especiales en su articulado a la igualdad; ya que el objetivo era diseñar un nuevo modelo de profesionalización de Tropa y Marinería limitándose, en relación con la igualdad, en su disposición adicional quinta, a determinar que los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarían baja en las Fuerzas Armadas y se les prorrogaría su compromiso hasta finalizar dichas situaciones. Se limitaba por tanto, en relación con la mujer, a regular una especial protección para la mujer en las situaciones relacionadas con la maternidad.

El 22 de marzo de 2007 vería la luz una Ley Orgánica de elevada importancia en el camino a la igualdad, la 3/2007, Ley de Igualdad. En su parte expositiva mencionaba

que el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, a pesar de ser un paso decisivo, había resultado insuficiente y que resultaba necesaria una normativa dirigida a alcanzar la igualdad real, removiendo todos los obstáculos y estereotipos sociales que impedían alcanzarla; asimismo se marcaba como objetivo, entre otros, el incorporar el acervo comunitario.

La ley consideraba la transversalidad de la igualdad y su carácter horizontal afectando, por tanto, a todas las políticas públicas. Por ello modificaba numerosas leyes de diferentes ámbitos y en el caso de las Fuerzas Armadas eran especialmente tenidas en cuenta en su desarrollo.

Además de citar en el apartado III de su exposición de motivos qué proyección de la igualdad se extendía a ellas y qué les eran de aplicación las disposiciones de carácter general, dedicaba el capítulo IV, artículos 65 y 66, a regular, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y la aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones Públicas; por otro lado, al tratar las modificaciones derivadas, necesarias en las diferentes leyes, trataba con carácter específico, en la disposición adicional vigésima la ley 17/1999 de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, modificando y dando nueva redacción a diferentes artículos de la misma.

Ello dio lugar a que la Ley 39/2007 de la Carrera Militar, sucesora de la ley 17/1999, asumiendo la trascendencia de los cambios políticos y sociales e incorporando la Ley 3/2007, procediese a regular los recursos humanos en busca de la excelencia en el nuevo contexto.

En sus primeros párrafos en el epígrafe I del preámbulo, citaba el Real Decreto Ley 1/1988 como parte de las transformaciones sociales vividas por España y en el epígrafe III volvía a tratar el tema de la mujer en las Fuerzas Armadas, marcándose como uno de los objetivos de la Ley la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conjugando la disponibilidad permanente para el servicio, propia de los militares, con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

A lo largo de su extenso articulado iría regulando todos aquellos aspectos que aún quedaban pendientes y que permitirían, por fin, alcanzar la igualdad efectiva tal como había quedado señalado en su preámbulo.

Así, ya en su artículo sexto sobre igualdad de género y conciliación, determinaba la igualdad de trato y de oportunidades como un principio aplicable, de conformidad con la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y especialmente tenido en cuenta en el desarrollo del acceso, formación y carrera militar.

En el artículo 72, al tratar el régimen de los alumnos de cursos de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional y para evitar desigualdades que pudieran producirse como consecuencia de situaciones de embarazo, parto o postparto, determinaba que a las mujeres que no pudieran concurrir a una convocatoria, como consecuencia de las situaciones mencionadas, les deberían ser facilitadas nuevas oportunidades de asistir a los cursos en cuestión.

Volvía a establecer las medidas necesarias para proteger la igualdad en su artículo 90 que regulaba las condiciones para el ascenso, estableciendo condiciones para el mismo y dado que las situaciones mencionadas anteriormente de embarazo, parto y postparto podrían dificultar su cumplimiento, determinaba en su apartado 3 que a la mujer en cualquiera de estas situaciones se le daría especial protección para cumplir las condiciones para el ascenso a cualquier empleo militar.

Especial importancia tiene sobre la provisión de destinos el artículo 101, en el se regulaba la protección a víctimas de la violencia de género, evitando desigualdades derivadas de la misma y determinando que la mujer militar víctima de violencia de género que se viese obligada a cesar en su destino, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendría derecho preferente, en las condiciones que reglamentariamente se determinasen, a ocupar otro destino que se encontrase vacante y cuya provisión fuese necesaria.

En el mismo artículo, en su apartado sexto y para dar protección a la mujer en situación de embarazo, impidiendo que ello pudiese tener consecuencias profesionales y ser origen de desigualdad, establecía que durante el periodo que durase esta situación la mujer tendría derecho a ocupar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico o cometido adecuado a las circunstancias de su estado que pudiera ser distinto del que estuviera desempeñando, sin que ello implicase pérdida de destino.

En el artículo 110, situaciones de excedencia, al tratar el caso de excedencia por reagrupamiento familiar citaba que se tendría derecho a ella cuando el cónyuge residiese en otra localidad y se cumpliesen las condiciones que citaba. Se aprecia una vez más como no hace distinción derivada del sexo lo que vuelve a repetirse cuando en el apartado quinto del mismo artículo regulaba la excedencia por cuidado de familiares cuando se solicita para el cuidado de cada hijo e igualmente en el apartado sexto determinaba que las mujeres militares profesionales víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrían solicitar la excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicio previo y sin que le fuera exigible plazo de permanencia.

Completaba así el desarrollo de medidas necesarias para alcanzar la repetidamente citada igualdad real y efectiva.

La primera década del siglo XXI acabaría, además de con numerosas normas de menor trascendencia, con la aprobación del Real Decreto 96/2009 de 06 de febrero que aprobaba las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas que venían a sustituir las que fueron promulgadas por la Ley 85/1978 de 28 de diciembre.

El Real Decreto que las aprobaba definía, en su parte expositiva, las Reales Ordenanzas como código deontológico y compendio de los principios éticos y reglas de comportamiento del militar y destacaba, entre otros, la importancia del principio de igualdad de género.

En su título preliminar, al tratar de las disposiciones generales, establecía en su artículo 13, igualdad de género, que el militar velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.

En su título I, del militar, capítulo II, normas de actuación, dedicaba el artículo 39 a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, determinando que el militar será consciente de la importancia que tiene para su unidad y para quienes forman parte de ella, la aplicación de las normas sobre conciliación profesional, personal y familiar. Asimismo citaba que el militar facilitará esa conciliación en todo aquello que sea de su competencia, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Asimismo en el título III, de la acción de mando, capítulo II, relación con los subordinados, en su artículo 73 determinaba que el militar velará por la convivencia entre todos sus subordinados sin discriminación alguna, entre otras, por razón de género y en el título IV, de las operaciones, capítulo VI de la ética en operaciones, al regular en el artículo 112 la protección de población especialmente vulnerable hace mención explícita a que el militar protegerá, entre otros, a las mujeres.

Venían, pues, las Reales Ordenanzas a derribar, de forma explícita e implícita, barreras restantes que obstaculizaban la igualdad efectiva de la mujer, atendiendo situaciones que le afectan con carácter exclusivo.

Finalizaba así una década en la que se había completado el desarrollo legislativo que permitía eliminar obstáculos sociales que, históricamente arraigados, dificultaban la aplicación efectiva del mandato constitucional.

Desde el comienzo, la decisión había sido firme y el camino continuo, sin interrupciones, aunque las características de las Fuerzas Armadas y la necesidad de mantener la operatividad hicieron necesario que los cambios hubieran de ser progresivos.

Hoy, a punto de cumplirse 25 años del ingreso de las primeras mujeres, podemos ver con perspectiva el camino andado y se puede concluir que, en un breve periodo de tiempo, se ha alcanzado una transformación de gran envergadura y enorme trascendencia. En los comienzos de la segunda década de este siglo, más de 15000 mujeres prestan su servicio en las Fuerzas Armadas, casi 2000 cuadros de mando y más de 13000 soldados acceden, sin distinción, a cualquier tipo de destino y puesto; desarrollan sus funciones con plena eficacia y participan en todas las operaciones militares que se llevan a cabo sin ninguna restricción.

Sin que quepa decir que se ha llegado al final, sí que podemos considerar que el camino a la igualdad, no solo legal sino también real, en las Fuerzas Armadas ha alcanzado sus objetivos.

Referencias Bibliográficas

- Durán, Ángeles et al., (1982), *Mujer y Sociedad en España (1700-1975)*, Madrid: Ministerio de Cultura, pp. 101.
- Espuny Tomás, M^a Jesús et al., (2010), “Mujer y Ejército (1939-1988). En *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: reflexiones históricas y realidades jurídicas para un debate necesario*, Barcelona: Bosch Editor, Ministerio de Defensa, p. 24.
- Jiménez Morrell, Inmaculada, (1992), *La Prensa Femenina en España (desde sus orígenes a 1868)* Madrid: Ediciones De La Torre, 49, 102.
- Martín Gaité, Carmen, (1972), *Usos Amorosos del Dieciocho en España*, Madrid, p. 265.
- Negrín Fajardo, L. (1987), *Educación Popular en la España de la segunda mitad del siglo XVII*, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, p. 127.
- Sempere y Guarinos (1969), *Ensayo de una Biblioteca española de los mejores escritores del reinado de Carlos III*, ed. Facsímil, Biblioteca Románica Hispánica, dir. D. Alonso, Madrid, p. 82, n. I.
- Valle del, Teresa et al., (2002), “Desarrollo de las carreras profesionales”. En *Modelos Emergentes en los sistemas y en las relaciones de Género*, Madrid: Narcea Ediciones, 83.
- Varela, J. (1988), “La Educación Ilustrada o cómo fabricar sujetos dóciles y útiles”, *Revista de Educación*, “La Educación en la Ilustración Española”, Numero Extraordinario, 272.