

APUNTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS

POR CARLOS ECHEVARRÍA RODRÍGUEZ

Introducción

La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas de los países occidentales es, fundamentalmente, el resultado de cuatro vectores que actúan de una forma conjunta.

El político, que propicia el reconocimiento de los derechos de la mujer y la igualdad entre todos los ciudadanos.

El laboral, que va permitiendo y aceptando la igualdad con respecto al trabajo sin discriminación.

El sociológico, que asume culturalmente una mayor aproximación entre los *roles* tradicionales que corresponden a cada sexo y una mayor equiparación de funciones y tareas.

El militar, que va propiciando una mayor profesionalización del personal y por lo tanto un modelo de carrera y un mayor atractivo de reclutamiento.

Las dos guerras mundiales constituyen unos momentos históricos importantes en cuanto a la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas de los países occidentales. En ellos se realizan una serie de cambios específicos en cuanto al papel de la mujer. De unas funciones que habían sido fundamentalmente sanitarias pasan a ocupar puestos de gestión,

administración, transporte y en algunos casos de combate y apoyo al combate.

En el campo de la industria de armamento hay una incorporación masiva. La mujer demostró su capacidad en campos tradicionalmente reservados al hombre, y los problemas que se esperaban, fundamentalmente de tipo afectivo y sexual, no empañaron la efectividad táctica y la capacidad de los servicios femeninos.

Las tareas y funciones asignadas fueron fundamentalmente de apoyo y a pesar de que se incorporaron a los tres Ejércitos, permanecieron en la retaguardia sin involucrarse por lo general en el combate directo.

El papel de la mujer en las Fuerzas Armadas

La integración de la mujer en el seno de los Ejércitos es una cuestión que conlleva problemas que se pueden circunscribir para su estudio en tres grandes dimensiones: Problemas de capacidad física para poder afrontar los requerimientos militares, sobre todo en puestos operativos; problemas de superación y adaptación psicológica, derivados de las dificultades impuestas a la mujer para estar en un coto; durante siglos, reservado al hombre, y para actuar en un entorno del máximo riesgo; por último, problemas de asimilación de las tradiciones culturales de las Fuerzas Armadas, que exigen la introducción de unos valores y el desarrollo de unas conductas. En definitiva, se ha de dar juego a factores físicos, psicológicos y culturales.

En un estudio realizado por el autor, basado en las Ordenanzas Militares, se dedujeron un total de siete *roles* o papeles que los militares pueden desempeñar dentro de la organización militar, a lo largo de su carrera. Dichos papeles son:

- Como miembro de la institución.
- Combatiente.
- Mando
- Apoyo y asesoramiento.
- Docente.
- Técnico.
- Administrador.

No hay base suficiente para analizar el desempeño de la mujer en tales cometidos aunque su papel más dudoso podría ser el de "combatiente" el

más favorable como "administrador". En los demás, no tiene porque haber menoscabado en la efectividad.

Un componente a considerar es el de la temporalidad: Dimensión teórica que trata de ver cómo el desarrollo de la carrera, a lo largo del tiempo de ejercicio de la profesión, hace variar los *roles* anteriores.

Una de las exigencias sociales que puede forzar el reclutamiento obligatorio de la mujer, es el descenso de natalidad en las naciones occidentales, ya que implica una disminución potencial del personal adecuado para las ejecuciones de tareas de combate y apoyo al mismo, cada vez más complejas. Una explicación que puede darse de esta disminución de la natalidad, es la propia concienciación de la mujer en su papel de trabajadora y madre. Las etapas de inactividad como consecuencia de la maternidad, hacen que la mujer sea devaluada en su papel de mano de obra preparada, tanto por las propias empresas que temen perder la actualidad de los proyectos que le fueron recomendados, durante los tres o cuatro meses que la mujer embarazada está inactiva, como por las propias mujeres, que temen una vuelta a las condiciones de trabajo de manera desfasada y con la responsabilidad añadida de su nueva situación de madres. Esto puede provocar un aumento de la ansiedad para conciliar la vida profesional y las nuevas responsabilidades familiares.

La situación actual está cambiando. Por un lado, cada vez son más aceptadas las responsabilidades de la mujer fuera del hogar, y por otro lado la población desciende a un ritmo cada vez más vertiginoso, lo que implica que la disminución del reclutamiento masculino dé lugar a acudir a las mujeres para el sostenimiento de las estructuras de los Ejércitos. Por otra parte las nuevas misiones relacionadas con el mantenimiento de la paz, implican unos nuevos escenarios y unas nuevas funciones que están más cerca del papel tradicional de asistencia y ayuda que ha sido culturalmente más femenino.

Otro hecho que afecta profundamente a la controversia sobre los problemas suscitados por la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, surge de la opinión, sobre el incremento o disminución de la eficacia una vez incorporada la mujer y según en qué puesto se incorpore. Según esto podemos considerar dos tipos de situaciones:

a) Incorporación de la mujer sólo en puestos de administración, gestión y apoyo: parece ser que en vista de los resultados de las características psicológicas diferenciales entre hombres y mujeres, estarían mejor

predispuestas en labores relacionadas con comportamientos verbales, por lo que se podría deducir, sin sostenerse en datos científicamente comprobados, que podrían hacer aumentar la eficacia de departamentos tales como los jurídicos, intervención, intendentes, administración, etc. También por su mayor dedicación histórica y cultural a los aspectos sociales, las mujeres podrían jugar un papel más provechoso en destinos del área sanitaria y sus especialidades derivadas, como son medicina, veterinaria, farmacia y psicología.

Asimismo, estos puestos no requieren la capacidad física que exigen los puestos de combate, lo que estaría más en consonancia con sus cualidades físicas naturales.

En la parte negativa, esta limitación a acceder a determinados puestos, supondría la eliminación de su derecho a la libre elección de tareas y destinos, y podría ser juzgado este hecho, como la relegación a puestos de segunda importancia, o dicho de otra manera a puestos "no de naturaleza estrictamente militar", con el significado peyorativo que ello conllevaría.

- b) Incorporación de la mujer en todos los puestos: La razón positiva de esta posibilidad sería la protección del derecho de la mujer a la libre elección de su profesión u oficio, en la modalidad que satisfaga sus deseos, y en las mismas condiciones, derechos y servidumbres que los hombres algo que, por otro lado, ni está siendo así, no ya de forma cuantitativa reservando la "natural" diferencia de forma física, sino con la diferencia cualitativa.

Si nos basamos en los estudios sobre las características psicológicas veremos, que las mujeres muestran menos capacidad espacial y de orientación.

En un análisis profesional gráfico de las cualidades principales que debe tener un combatiente, nos encontraremos con: 1) Fuerza física y resistencia a los ejercicios, lo que implica fuerza física en manos y brazos. 2) Capacidad de orientación. 3) Dureza emocional definida como resistencia a las situaciones difíciles. Según estas características, no parece que la mujer fuese idónea para estos puestos, al menos, la generalidad de ellas.

No obstante lo dicho en el apartado anterior, la mujer está perfectamente capacitada para ejercer las funciones previstas para algunos puestos englobados en el área de combate. También debemos apuntar, que si es

capaz de superar las mismas condiciones de acceso y entrenamiento que el hombre, nada puede decirse en contra de que su rendimiento no vaya a ser semejante al de sus compañeros masculinos.

Sin embargo, opiniones como las de la coronel del Ejército inglés, G. K. Ramsey, hacen dudar de las apreciaciones anteriores, ya que sus comentarios están respaldados por su puesto y por el conocimiento del tema. Para dicho coronel, aunque reconoce que sólo habrá plena integración cuando la mujer entre en combate, no debería aspirar a cumplir estas funciones. Las razones que esgrime es que los hombres muestran una cohesión en el combate fundamental para el triunfo en el mismo, que la mujer difícilmente puede lograr debido a sus características. Opina que se deben reservar los puestos de servicios a las mujeres, que exijan preparación técnica en paralelo al trabajo de los hombres, como son los de ingeniería, comunicaciones, transportes y suministros, aunque para su ascenso y promoción "necesitan conocer lo que hasta ahora era una carrera específicamente masculina".

Algunas investigaciones

Una investigación importante es la dedicada a determinar la efectividad de las Unidades en función del número de mujeres incorporadas. En Estados Unidos se comparó la eficacia de 40 Compañías antes y después de la incorporación de mujeres a sus cuadros directivos. La conclusión a la que se llegó es, que no hubo cambios significativos en las acciones de las Compañías y que el número de mujeres no afectó a su capacidad combativa. Estos datos contradicen los del Ejército israelí, donde debido a que las bajas de personal femenino afectaban mucho en la "moral" de la Unidad, así como el intento sobreprotector de los compañeros les hacía correr excesivos riesgos, fueron retiradas de las Unidades de combate.

Otro de los factores muy ligados a la efectividad es el de las ausencias al puesto de trabajo. Dentro de los ejercicios, la mayoría de las masculinas son debidas a faltas militares, como son, ausentarse sin permiso, desertar, o estar confinado en prisión civil o militar, mientras que la causa más frecuente del absentismo de la mujer es el embarazo. Para la psicóloga norteamericana Patricia Thomas, la percepción de que las mujeres se ausentan más que los hombres, se refuerza por la presencia de aquellas manifiestamente embarazadas y por la ausencia de los hombres culpables de faltas.

Uno de los aspectos que se han señalado como susceptibles de variar después de la incorporación, son los métodos de selección y clasificación por la influencia que tendría la mujer en ellos. En efecto, las características psicométricas de las pruebas que se usan generalmente en selección de personal son las mismas para ambos sexos, aunque en el momento de la tipificación de los resultados se realizan atendiendo a escalas diferenciadas por edad, profesión o experiencia profesional y sexo. Debido a esto último, el Servicio de Psicología y las juntas de evaluación, deberán modificar sus estrategias de selección, diferenciando los cuadros de tipificación o al menos, realizando los estudios apropiados para resolver dichas dudas.

Uno de los métodos más modernos para la selección de personal, es el empleado en Centros de Evaluación.

La investigación se realizó dentro de la División Militar de una Organización Nacional de Defensa en Israel y el propósito era la selección, contratación e inclusión en el servicio activo, de mujeres oficiales dentro de las Unidades militares. Se trataba de evaluar su potencial de éxito como oficiales. Las 193 soldados mujeres presentadas fueron admitidas en la Escuela de Oficiales.

Se usaron tres tipos de elementos: Primero, se extrajeron 13 dimensiones de evaluación de la calidad necesaria para destacar como mujer oficial en la vida militar, obtenidas de la opinión de mujeres oficiales que conocían los requisitos para conseguir el éxito atendiendo al perfil de la mujer oficial israelí; en segundo lugar, se seleccionaron pruebas escritas de personalidad e inteligencia, además de aplicarse pruebas de situación como "discusión sin mando"; "juego de mando en campo" y "juego de roles". Estos ejercicios fueron seleccionados para medir 13 dimensiones. En tercer lugar, se seleccionaron 66 mujeres oficiales consideradas con experiencia y éxito para observar la conducta de las aspirantes y evaluarlas.

Antes de su incorporación al Centro, se evaluaron dos aspectos tradicionales: un informe sobre sus superiores acerca de su vida militar, y su personalidad por medio del método de la entrevista.

La principal conclusión que se obtuvo fue que el programa del Centro de Evaluación, tuvo gran éxito al predecir el resultado de las mujeres soldados en sus cometidos en el entrenamiento para oficial, ya que se había ganado un 9% en la predicción, respecto a los métodos

tradicionales. La adopción de este método, resultando más caro que los tradicionales, para obtener dicho incremento de la predicción puede resultar muy discutible. Estos datos son perfectamente extrapolables al sistema que el Ejército español pueda decidir para la evaluación de futuros oficiales y es semejante al utilizado por el Servicio de Psicología del Ejército de Tierra en la Academia General Militar hace años.

En relación a las diferencias psicológicas entre hombre-mujer, en este estudio realizado con mujeres se vio, que la puntuación verbal e inductiva eran altamente predictivas del éxito. No obstante, fueron las puntuaciones obtenidas en las pruebas de instrucción, las que tuvieron un carácter más predictivo.

Amir, un psicólogo social israelí, define varias condiciones que influyen en la relación entre hombres y mujeres pertenecientes a distintos grupos. Estas investigaciones fueron aplicadas en Unidades de la Armada norteamericanas. Estos datos deben ser tenidos en cuenta a la hora de tomar las decisiones sobre la forma de realizar la incorporación y disminuir las tensiones provocadas por la misma.

La primera condición que plantea es que para alcanzar un resultado positivo, se ha de pertenecer a un estatus equivalente en la persecución de metas comunes. En las Fuerzas Armadas como organización muy jerarquizada es algo difícil de lograr, además de que la mera presencia femenina provocará cambios en el estatus del hombre. Respecto a esta condición, efectivamente se vio que en la Armada USA, los hombres de rango bajo, juzgaron la integración de forma más positiva que los de nivel medio. Sin embargo, fue sorprendente encontrar que los mandos superiores quedaban también satisfechos con las mujeres, ya que juzgaban su trabajo como bueno.

Para incrementar las posibilidades de éxito, la Armada creó más actividades en común, tales como competiciones deportivas contra otras dependencias, unidades y grupos civiles. Las mujeres atletas que participaron junto a los hombres en tales enfrentamientos deportivos tuvieron más facilidades de integración.

La segunda condición radica en que el grupo mayoritario no se vea perjudicado por la integración. En la Academia Naval de USA la admisión de mujeres fue vista, por un número sustancial de hombres como una pérdida de prestigio. Si las mujeres podían superar la estricta selección y sobrevivir en situaciones altamente estresantes, los logros de los hombres se devaluarían.

Una tercera condición es el apoyo institucional. El punto crítico para el éxito de la integración está en apoyarla a todos los niveles, no sólo militares sino políticos y sociales, con medidas de ayuda en la solución de problemas. Como factores que afectaron al éxito de los contactos entre los sexos, se señalaron:

- Solucionar el efecto publicitario negativo de la prensa, pues se enfocaba a las mujeres y se excluía a los hombres. En ciertos casos se consideró que se protegía y apoyaba más al personal femenino.
- Adecuación o inadecuación de las tareas requeridas a la mujer. La integración es menos problemática cuando las tareas de la mujer son las establecidas por la sociedad. Ejemplos de esto, han sido su aceptación más fácil en departamentos de sanidad, o de abastecimiento.

Dicha integración puede realizarse en dos maneras diferentes: Se puede difuminar su inserción en muchos Cuerpos y Escalas, de tal forma, que no se produzca un choque con las costumbres masculinas reinantes en los destinos; o por el contrario, favorecer la agrupación en las Unidades de tal manera, que no se produjese el hecho frecuente de que una sola mujer llama más la atención de los varones, que un grupo numeroso de ellas. Por otro lado, este segundo sistema evitaría el levantamiento de barreras del grupo mayoritario sobre elementos aislados. En un estudio realizado en Estados Unidos se sugirió, que este segundo sistema era más adecuado y se estableció como proporción más idónea la del 20 al 25% de la dotación de la Unidad.

La Armada USA prohíbe que exista más de 50% de mujeres en cualquier Unidad, Centro o Dependencia además de prohibir la entrada en combate de mujeres o con alta probabilidad de entrar en área de guerra. Esta prohibición entró en conflicto con la realidad de los hechos en la guerra del Golfo, cuando un barco dañado por un misil iraquí tuvo que ser reparado por otro buque con una tripulación de 300 mujeres, si el comandante del barco acudía a la zona de combate desembarcando a gran parte de su tripulación, bajaría la eficacia así que decidió no desembarcar a nadie. La tripulación mixta demostró ser muy efectiva para reparar el daño material y psicológico del barco y su tripulación.

Una cuarta condición expuesta por Amir y que induce a cambios positivos en la actitud, es la situación de intimidad que puede tener lugar en una situación específica, como un aula o lugar de trabajo. La intimidad aproxima a las personas, forzando a la gente a ver a los demás como

individuos y no sólo como símbolos del grupo. Reforzar trabajos en grupos pequeños de carácter mixto, incrementa la aceptación y reconocimiento del trabajo de la mujer, idea ya apuntada anteriormente.

En base a lo comentado en este trabajo, es fácil advertir, que lo que no debe hacerse es implantar las mismas condiciones con un carácter rígido y estricto (mismas pruebas físicas, mismas condiciones de trabajo y entrenamiento, igualdad en los criterios de las evaluaciones del desempeño, etc.), para ambos sexos, sin atenderse a las diferencias constitucionales, de carácter y de ajuste que "naturalmente" existen entre hombre y mujer. En definitiva, no se pueden evaluar con una misma prueba a ambos géneros, aunque si se pueda diferenciar entre dos candidatos, hombre y mujer, cual de los dos es mejor, contrastando sus puntuaciones con una misma escala típica de medida o un criterio definido con estudios elaborados al respecto.

No obstante debe cuidarse la discriminación positiva que conllevaría una desventaja para el personal masculino.

La mujer en algunos Ejércitos de la OTAN

La integración de la mujer en los Ejércitos de la OTAN tiene una enorme diversidad de enfoques. Hay países cuya legislación prohíbe explícitamente la participación en los puestos de combate como Gran Bretaña, Estados Unidos, Dinamarca y Grecia, otros en que la discusión permanece abierta como Canadá y unos terceros en los que se aprueba su incorporación al combate en caso de conflicto como Luxemburgo y Bélgica.

Se recoge a continuación la situación de la mujer en cuatro países de la OTAN: Alemania, Estados Unidos, Francia y Gran Bretaña.

Alemania

Las Fuerzas Armadas alemanas acogen 50.000 mujeres divididas en tres grupos distintos:

- Personal perteneciente a la Sanidad Militar.
- Funcionarias civiles al servicio de la Administración Militar.
- Empleadas contratadas.

Solamente el primero constituye personal militar femenino como tal,

apareciendo en 1975 debido a la escasez de oficiales médicos varones. En la actualidad, de los 1.800 oficiales médicos, cerca de 100 son mujeres.

En el año 1964, el entonces ministro de Defensa pidió que incluyeran mujeres para un Servicio Civil en las Fuerzas Armadas, en las áreas de transmisiones, asistencia sanitaria y oficinas. Tal intención fue desestimada.

El alistamiento de mujeres es posible desde 1968, pudiendo prestar servicios en la Sanidad Civil. Desde 1979 se debate abrir el Ejército a la mujer con objeto de paliar el déficit de soldados del reclutamiento obligatorio producido por el descenso demográfico que en Alemania alcanza proporciones alarmantes. En 1984, el secretario de Estado de la Defensa propuso admitir 15.000 mujeres para los servicios de sanidad, transmisiones, abastecimiento y mantenimiento. En ningún caso se preveía su acceso en Unidades de combate. Dicha propuesta levantó un fuerte debate en el Parlamento de aquel país, y se volvió a desestimar.

El principal obstáculo legal para la integración se enmarca en el artículo 12 de la Ley Fundamental que dice que:

"En caso de defensa (guerra), cuando las necesidades en los campos de Sanidad Civil y de los Hospitales Militares no se cubran con personal voluntario, podría reclutarse a mujeres de edades comprendidas entre los 18 y 35 años".

El acceso y régimen de ingreso de la mujer en el Cuerpo de Sanidad Militar se realiza en concurso de igualdad de condiciones que los varones. Estas oficiales médicas realizan sus estudios en Universidades de Estado perfeccionando su instrucción militar en la Academia Militar de Sanidad, en hospitales y en clínicas civiles. Hasta la fecha, algunas de las oficiales de Sanidad han alcanzado el grado de coronel.

El Libro Blanco de la Defensa de 1985 señaló que la escasa presencia de mujeres en los puestos más elevados de la Administración Militar, se debía, no a la desigualdad de oportunidades, sino a que se presentaban en menor número a los concursos de ascenso.

Cómo mejora social que han tenido en cuenta otros países muy concienciados por el papel de la mujer en la sociedad, en Alemania las Fuerzas Armadas emplean personas a tiempo parcial, la mayoría de ellas mujeres, con objeto de acoplar mejor profesión y familia.

Las nuevas misiones de paz que han asumido las Fuerzas Armadas alemanas con presencia actual en diversos escenarios, entre otros,

Camboya y Somalia hace que en los planes de reducción de sus Unidades y cuadros de mando se contemple con mucha prudencia la reducción en el área de la Sanidad Militar, que sería la última en considerarse.

Estados Unidos

La incorporación de la mujer al Ejército de Estados Unidos ha seguido una evolución positiva hacia la integración total. Una breve reseña histórica se incluye a continuación:

- En 1910 comenzó el Cuerpo de Enfermeras del Ejército.
- En 1942 se estableció el Cuerpo de Mujeres del Ejército.
- En 1948 se establece el 2% como límite de mujeres en la Fuerza y se señala como más alto rango para la mujer el de teniente coronel. Estas limitaciones son derogadas en 1967, permitiendo que la mujer ascienda al rango de general.
- Actualmente se dan las siguientes situaciones: Las mujeres son asignadas a todos los puestos, con excepción de aquellos que tengan la posibilidad más alta de entrar en combate directo, o que se realicen habitualmente con Unidades de combate directo.

En líneas generales tienen cerrado el acceso a: Infantería, Arma Acorazada, Zapadores, Operaciones Especiales, Artillería Antiaérea (corto alcance), Artillería de Campaña y piloto de Helicóptero de Ataque.

En 1976 empezaron las primeras cadetes en West Point. De 119 alumnos y tras cuatro años de estudio, se graduaron 64. Actualmente representan el 10-12% de cada promoción (alrededor de 1.000). Desde un primer momento recibían el mismo entrenamiento, excepto en los ejercicios físicos que en vez de boxeo o lucha libre realizaban defensa personal.

En los primeros años hubo actitudes en contra, por la que se realizaron un gran número de conferencias sobre relaciones humanas, conducta sexual, etc., conducentes a cambiar la mentalidad y actitud de los cadetes hacia las mujeres. En líneas generales los resultados fueron positivos, debido en gran parte a que las propias mujeres demostraron que podían llegar a ser cualificadas como buenas oficiales.

Otro segundo modo de reclutamiento de mujeres para las Fuerzas Armadas de este país, es el de las procedentes de la Universidad, llamadas "Oficiales de Reserva". Normalmente son estudiantes becadas y, entre las que optan a entrar en el Ejército, eligen a las mejores, alternando los estudios específicos de su carrera con los militares. Según el

Destacamento de la Universidad de Princeton encargado del adiestramiento en dicho Centro, las mujeres enroladas por este método realizan el mismo entrenamiento científico y militar que los hombres, y están francamente contentos con su rendimiento.

Respecto de la formación e instrucción básica de la mujer soldado se destaca que:

- El entrenamiento básico es realmente fuerte y tiene una duración de seis semanas.
- Forman Compañías enteras y el nivel de educación que traen es bastante alto.
- Realizan la misma instrucción que los hombres, salvo algunas variaciones derivadas de sus condiciones fisiológicas y psicológicas. Por ejemplo, los mínimos exigidos para superar las pruebas físicas y el lanzamiento de granadas, son inferiores a los exigidos a los hombres.
- El principal problema que se han encontrado ha sido disponer de mandos preparados y con la suficiente sensibilidad para compatibilizar la dureza del entrenamiento con un "especial" trato a su condición femenina. Para favorecer éste, en el programa de actividades diarias se les asigna más tiempo para llamar por teléfono, hacer compras, visitar a médicos, aseo personal, etc. Asimismo, en el entrenamiento militar tienen ventajas, como por ejemplo, que el tiempo de preparación antes de efectuar sus primeros disparos reales es mayor que el permitido para los hombres. Esta situación de privilegio ha provocado celos y problemas con sus compañeros masculinos.
- Por otra parte, las mujeres destacan por su disciplina, habilidades en desfiles sin armas y la rapidez en asimilar los conceptos enseñados.
- Del total de mujeres ingresadas en la Base de Fort Dix (Nueva Jersey) durante 1989, causaron baja el 6% del total de 9.580, cifra lógica y similar a la de bajas de hombres.

El resultado obtenido después de esta instrucción hace posible, que las mujeres puedan luchar y sobrevivir en el campo de batalla de la misma manera que los hombres.

Según opinión del mando de la X División de Infantería, el rendimiento de las mujeres en el mando de Compañías es bastante bueno. Los destinos ocupados se realizaban en las Unidades logísticas-transporte, mantenimiento, sanitarias y en determinadas Unidades de apoyo-transmisiones, inteligencia, etc.

El Instituto de Investigación del Ejército USA realizó dos estudios, el primero de ellos llamado MAXWAC sobre el máximo número de mujeres que podían incluirse en diferentes Unidades, y el otro llamado REFWAC, sobre el comportamiento de las mujeres en las guarniciones europeas.

Los dos estudios dieron como resultado que si bien algunas mujeres no reaccionaron de manera adecuada a las condiciones simuladas de combate, la mayoría sí lo hicieron, siendo además iguales los comportamientos masculinos en esos mismos simulacros de entrenamiento.

Para Patricia Thomas, psicóloga del Departamento de la US Navy:

"A pesar de la ininterrumpida presencia de las mujeres en el Ejército, desde hace 40 años, nunca han estado totalmente integradas, debido a leyes federales y normas que prohíben su participación en el combate".

Por otro lado, la Ley estadounidense prohíbe la asignación de mujeres cuando superan el 25% de las dotaciones de barcos y aviones, afectando a los destinos de tierra, pues los hombres deben ser relevados de sus destinos de embarque cada tres años. Por ello, no puede haber un número grande de mujeres en estos destinos, pues no habría plazas para los hombres que desembarcan ya que sus puestos de tierra estarían copados por las mujeres militares. A pesar de ello, en los últimos 15 años se ha visto aumentar notoriamente el número de mujeres; así, la Armada ha pasado de 9.000 en 1972 a casi 60.000 en la actualidad.

En 1975 el Congreso aprobó la Ley de Integración de las Mujeres en las Academias Militares para Oficiales; en 1978 se permitió la asignación de mujeres a barcos de apoyo. Hoy en día hay más de 5.000 mujeres sirviendo en barcos.

El total de mujeres pertenecientes a las Fuerzas Armadas es del 11,2% del personal, variando de unos Servicios a otros. El cuadro 1, p. 79; resume dicha participación.

Cuadro 1.— Total de mujeres pertenecientes a las Fuerzas Armadas.

<i>Ejércitos</i>	<i>Proporción mujeres TOTAL (en porcentaje)</i>	<i>Proporción mujeres TOTAL (en porcentaje)</i>
Tierra	11	11,1
Aire	13	12,4
Armada	9,4	10,1
Infantería de Marina	4,9	3,3

Las conclusiones que se pueden derivar de la presencia de la mujer son:

- La mujer soldado continua siendo una parte importante del Ejército USA.
- El Ejército no puede ir a una guerra sin sus mujeres soldados. En la operación *Escudo del Desierto* había más de 3.500 mujeres en el área, e incluso alguna fue hecha prisionera por el Ejército iraquí.
- Las oficiales y suboficiales están asumiendo de forma importante su liderazgo en las posiciones de mando.
- El ambiente para favorecer oportunidades de desarrollo de la carrera y para mejorar las posiciones, es más positivo que nunca.
- Se ratifica que aunque en la vida "de guarnición" los problemas en la convivencia diaria son mínimos, éstos se agravan en las maniobras debido a razones de residencia y alojamiento, esfuerzo físico, higiene personal, etc.
- Cuentan con normas específicas: En caso de maternidad pueden elegir entre retirarse con sus derechos pasivos, si procede, o tomar un permiso de maternidad. No hay diferencia entre madres solteras o casadas, aunque éstas si que tienen preferencia en destino cerca de su marido si éste es también militar.

Francia

Desde el principio de la Segunda Guerra Mundial se inicia el Servicio Nacional de Auxiliares Femeninas. En 1977 un decreto abolió los Cuerpos Femeninos y en 1982 se conceden un serie de medidas transitorias cuyo objetivo final es la igualdad.

La mujer queda, sin embargo, excluida de los cuerpos de combate. El reclutamiento para el Cuerpo de Oficiales, puede realizarse mediante:

- Concurso abierto entre civiles menores de 30 años, con los títulos o diplomas requeridos.
- Concurso entre suboficiales menores de 40 años que lleven, al menos, ocho de servicio.
- Elección entre subtenientes femeninos con dos años en dicho empleo y al menos 12 de servicio.

Las admitidas por primera vez firman un compromiso por seis años, en el que no está incluido el tiempo de formación. Al finalizar éste, son promovidas a oficiales de tercera categoría, equivalente a alférez, y a los dos años ascienden a teniente. El ascenso a capitán se realiza, dos tercios por antigüedad y un tercio por elección, y a partir de esta graduación será

por elección únicamente, debiendo permanecer en cada empleo un mínimo de tres años.

A las suboficiales se les puede rescindir su compromiso por mutuo acuerdo de las partes, por grave problema familiar, por falta de aptitud física, falta reiterada de disciplina alegando matrimonio o embarazo posteriores a la firma del compromiso.

Reino Unido

En la historia inglesa las mujeres nunca se han visto involucradas en el combate directo. No obstante la Convención de Ginebra considera, que las personas no combatientes son solamente los médicos, sanitarios y clérigos, considerando el resto de los miembros del Ejército, hombres y mujeres, como combatientes, a pesar de que en el Ejército inglés como en otros, la mujer sólo realiza funciones de apoyo.

Es uno de los países que más tempranamente, 1917, incluyó a la mujer en sus Fuerzas Armadas; en el año 1945 contaba con 437.000 mujeres, aunque son parte permanente de la organización militar, cuentan con código disciplinario específico, no participan en los puestos de combate y tienen dos Cuerpos que son el de Oficiales y Clases.

La misión de las primeras mujeres en el Ejército inglés fue la de conductoras de ambulancias en la guerra de Suráfrica, a principios de este siglo.

El Gobierno británico ha mantenido una actitud inequívoca a este respecto: Las mujeres no entrarán en combate directo y por lo tanto no les está permitido ni volar aviones de combate ni servir en barcos de guerra, reduciéndolas a puestos alejados de la línea de combate, como es la retaguardia y en zonas de comunicación.

La participación de la mujer en los puestos de mando está muy limitada debido a la organización del Ejército en Unidades tipo Regimiento, de unas 500 personas, cuyo mando está muy disputado. El número de mujeres constituye el 3% por lo que existen pocas Unidades femeninas en las que el comandante puede ser, una mujer en razón del número de integrantes femeninas. Las dos que existen pertenecen a la Administración, pues es aquí donde se concentra el mayor número de mujeres.

Aunque se les impide participar en combate, la formación teórica es exactamente igual a la de los hombres. Las jóvenes tienen un proyecto de

carrera, sin embargo, de tan sólo tres años frente a los 8,25 de los hombres. La conclusión es clara: igual formación para una vida profesional el doble de corta.

En 1980 el Gobierno anunció que las mujeres iban a llevar armas para su defensa personal, por lo que se inició el entrenamiento básico con armamento. No todas tienen posibilidades para cubrir la oferta que se ofrece, y entonces en una misma Unidad unas mujeres han sido entrenadas y otras no.

El Ejército inglés afronta con lentitud el cambio del papel de la mujer en sus Fuerzas Armadas, prefiriendo desarrollar las capacidades femeninas allí donde pueden tener éxito, a una aceptación rápida para todos los puestos. Hoy en día existe un efectivo de 10.000 mujeres en el Ejército regular y territorial, abarcando 26 de las 200 secciones existentes. Pese a estar en tantas secciones, están organizadas como grupo separado: Real Cuerpo Femenino del Ejército, con la excepción de médicas, dentistas, abogadas y veterinarias que son miembros de sus respectivos Cuerpos profesionales.

En 1979-1980 coincidiendo con una reducción demográfica en el reclutamiento, se definieron 600 puestos de oficiales y 3.600 de soldados adecuados para hombres o mujeres.

Se mantienen separados para hombres y mujeres, las funciones de reclutamiento y selección, entrenamiento para oficiales, gestión de carrera de los oficiales, entrenamiento básico para soldados e instrucción con armamento. No obstante, las únicas diferencias en el período de servicio una vez superado el período de entrenamiento, son:

- Derecho a permiso por matrimonio.
- Permiso de maternidad.
- Negación de remuneración a cambio del derecho a permiso de embarazo.

No hay diferencias disciplinarias entre el hombre y la mujer: Son tratados igual y pueden ser detenidas en caso necesario. A las mujeres no se les exige el nivel físico de entrenamiento para el combate.

La situación dictada por el Gobierno de no permitir a las mujeres pilotos una acción militar o formar parte de la dotación de un buque de guerra, y en general, a no entrar en combate, fue modificada y así, en 1990 se incorpora la primera mujer en la dotación de un barco, y ya hay aspirantes para pertenecer a la RAF.

Aunque ninguno de ambos casos se considera como una incorporación de la mujer a puestos de combate, se han roto barreras hasta ahora infranqueables, que colocan a las mujeres en posiciones muy cercanas a dichos puestos.

El acceso a las vacantes de oficiales se realiza:

- A partir del personal de clase de tropa, a propuesta de su jefe.
- Por acceso directo.

En muchos casos han de firmar un compromiso de siete años. El personal de clases se enrola en períodos sucesivos, el primero de los cuales puede ser de tres o seis años, las primas recibidas mejoran con los sucesivos compromisos.

Apuntes legales de su integración en las Fuerzas Armadas españolas

La Constitución de 27 de diciembre de 1978 expresa en su artículo 14, Capítulo segundo de derechos y libertades, el principio de igualdades de todos los españoles ante la Ley. El artículo 23 del mismo texto, proclama el derecho a acceder a funciones y cargos públicos con plena igualdad. El artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a proteger y fomentar la existencia de dicha igualdad y de remover los obstáculos que lo impidan.

El Gobierno aprobó el Real Decreto-Ley 1988 de 22 de febrero por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

En la exposición de motivos se dice que en la Ley Orgánica 6/1988 reformada por la Ley Orgánica 1/1984, por la que se regulan los Criterios Básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar, se determina que la participación de la mujer en la Defensa Nacional se establecerá por Ley.

Continúa más tarde exponiendo: Procede iniciar el programa de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, regulando sin demora su acceso a determinados Cuerpos y Escalas Militares. La incorporación a los demás Cuerpos de los Ejércitos se hará de una forma progresiva a medida que se vayan efectuando adaptaciones de diversa índole que, al tiempo que aseguren la adecuada integración, permitan mantener el normal desarrollo de las funciones que las Fuerzas Armadas tienen encomendadas.

La Ley 17/1989 de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional establece unas condiciones especiales que son las siguientes:

- Las distintas condiciones físicas serán tenidas en cuenta en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los Centros Docentes Militares de Formación (artículo 44.3).
- Las normas de provisión del destino podrán establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones psicológicas específicas (artículo 74.5).
- Durante el período de embarazo se podrá asignar, por prescripciones facultativas, un puesto orgánico distinto del que estuviese desempeñando.
- En los supuestos de parto o de adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre o del padre en su caso, conforme a la legislación vigente para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida de destino (artículo 74.5).
- Las pruebas selectivas para el ingreso en las Fuerzas Armadas se rigen por dos Reales Decretos.

El Real Decreto 562/1990 de 4 de mayo por el que se aprueba el *Reglamento General de Ingreso*.

El Real Decreto 984/1992 de 31 de julio por el que se aprueba el *Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales*.

- Este último en su artículo 25 establece que:

"El personal femenino de tropa y marinería profesionales podrá 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 podrán formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones estructurales no permitan el alojamiento en condiciones adecuadas".

Como conjunto considero que la legislación española es una de las más aperturistas en cuanto a este campo.

Algunas consideraciones hacia el futuro

La experiencia española con respecto a la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas es demasiado breve para establecer unas conclusiones con suficiente rigor.

No obstante la experiencia actual es suficientemente positiva y prometedora hacia el futuro.

La mujer está presente en las Fuerzas Armadas de todos los países de la OTAN, a excepción de Italia y Luxemburgo, con un porcentaje entre menos del 1% en Turquía y Portugal al 10% en Estados Unidos. En ninguno de estos países, en Unidades o puestos en primera línea de combate.

La mayoría de los países disponen de una legislación que está permitiendo una incorporación de forma progresiva.

La presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas de la OTAN añade ciertos problemas específicos como los derivados de la maternidad, algunos problemas disciplinarios producidos por el posible acoso sexual, celos de los cónyuges y en algunos casos ciertas quejas derivadas de un agravio comparativo en cuanto a los destinos y algún trato más permisivo.

La mayor calidad de formación intelectual desde el punto de vista estadístico del aspirante femenino produce ventajas en cuanto a su formación.

Por otra parte la participación de las Fuerzas Armadas en misiones humanitarias por encargo de instancias internacionales, introduce un nuevo papel en donde las tradicionales cualidades de la mujer pueden ser muy acordes con estas actividades.

Debemos reflexionar sobre que, también incluye unos factores de riesgo en cuanto a la aceptación cultural, por poblaciones de otros países en ambientes donde la condición femenina no ha alcanzado unos niveles de consideración equivalentes a los occidentales.

Existe también un factor de duda hacia el futuro. El aumento del paro en los países occidentales unido a la reducción del tamaño de los Ejércitos hace que, sea menos necesaria la incorporación de la mujer en estas organizaciones de los Estados y en un futuro de las organizaciones supranacionales.

Creo finalmente, que la aportación que está haciendo la mujer y su papel futuro van a ser cada vez más positivos, si sabemos mantener un criterio de progresividad y con conceptos de eficacia, de eficiencia y de realismo.

Bibliografía

- ALVÁREZ ORDÓÑEZ, S. Dirección General del Servicio Militar, (varios trabajos sobre la mujer no publicados). MINISDEF, 1993.
- CALDERÓN FERNÁNDEZ, J. Problemática de la mujer en el mundo y en puestos de combate. *Simposium sobre la mujer en las Fuerzas Armadas de los países occidentales*. MINISDEF, 1991.
- DOMÍNGUEZ MARTÍN, M. A. Servicio de Psicología del Ejército de Tierra (varios trabajos y publicaciones).
- ECHEVARRÍA RODRÍGUEZ, C. Aproximación psicosociológica. La formación militar y sus roles, pautas, escenarios y objetivos futuros. *Cuaderno de Estrategia*, número 19, pp. 59 a 81. CESEDEN, 1990).
- FERNÁNDEZ VARGAS, V. *De la mujer en las Fuerzas Armadas en España*, pp. 107-119. MINISDEF, 1991.
- GARCÍA GUTIÉRREZ, J. L. Órgano Central del Servicio de Psicología de las Fuerzas Armadas. (Trabajos no publicados), 1992.
- RAMSEY, G. K. *Problemática suscitada por la presencia de la mujer en puestos de mando y combate en Gran Bretaña*. Idem. pp. 21 a 31. MINISDEF, 1991.
- THOMAS, J. J. Integration of Woman into the US. Navy. *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*, pp. 31-41. MINISDEF, 1991.
- CEA-NAVARRO, G.- "La mujer en combate". *Revista Española de Defensa*, pp. 41, noviembre de 1993.