

Análisis de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España 2009-2016

Analysis of the incorporation of women in the Armed Forces in Spain
2009-2016

Jorge Fleta¹, Fang Pan^{2,3}

¹ Centro Universitario de la Defensa de Zaragoza, España

² Universidad de Zaragoza, España

³ Universidad Autónoma de Barcelona, España

jorge.fleta@unizar.es , fpan@unizar.es

RESUMEN. En el presente trabajo se analiza la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España durante el periodo 2009-2016. Para ello, en la introducción se señala la importancia de las cuestiones de género y la necesidad de elaborar medidas más precisas de la presencia de la mujer en las organizaciones. Posteriormente, se motiva la importancia estratégica de la incorporación de la mujer en el sector de la Defensa. A continuación, se analizan las segregaciones horizontales mediante el Índice de Disimilitud, así como el Índice de Techo de Cristal en cada uno de los cuerpos. Los resultados de los análisis muestran que las segregaciones siguen presentes, si bien muestran una convergencia gradual tanto en cuerpos/armas como en escalas profesionales.

ABSTRACT. In the present work, the incorporation of women into the Armed Forces in Spain during the period 2009-2016 is analyzed. To this end, the introduction highlights the importance of gender issues and the need to develop more precise measures of the presence of women in organizations. Subsequently, the strategic importance of the incorporation of women in the defense sector is motivated. Next, the horizontal segregations are analyzed by the Index of Dissimilarity, as well as the Glass Ceiling Index in each of the groups. The results of the analyses show that the segregations are still present, although they show a gradual convergence in groups/weapons as well as in professional scales.

PALABRAS CLAVE: Mujer, Sexo, Género, Fuerzas armadas, Segregaciones, Índice de disimilitud, Índice de techo de cristal.

KEYWORDS: Woman, Sex, Gender, Armed forces, Segregations, Dissimilarity index, Glass ceiling index.

1. Introducción

En las últimas décadas existe un interés creciente hacia las cuestiones de género. Esta tendencia se consolidó a nivel mundial a partir de la Conferencia de Beijing (1995) de las Naciones Unidas, donde la declaración en favor del empoderamiento de la mujer y política mundial sobre igualdad de género se adoptó de forma unánime por 189 países.

En el caso de España, la deseabilidad en la igualdad entre hombres y mujeres queda reflejada principalmente en su Constitución (1978), en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y en los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades vigentes hasta la actualidad (el último del periodo 2017-2020).

Para analizar si los cambios impulsados se producen realmente se necesita información oportuna. Con este propósito a nivel teórico se desarrollan estudios de género y a nivel práctico los gobiernos (por ejemplo: Británico o de España) incorporan paulatinamente estadísticas desagregadas por sexos. Además, en los últimos años los organismos internacionales realizan esfuerzos en proporcionar información estadística sobre la disparidad de género comparada entre países (por ejemplo, Schwab (2015): *The Global Gender Gap Report*), publicaciones de libros (por ejemplo: Mayoux y Harti (2009)) y numerosos informes (por ejemplo: Grown, Gupta y Kes (2005), y Castaño et al., 2009).

Las fuentes de información, en cuanto a estadísticas y publicaciones, se revelan como necesarias para adecuar las políticas de igualdad y disminuir las brechas de género. Sin embargo, los indicadores que recogen las diferencias por sexo presentan los porcentajes de mujeres existentes en distintos ámbitos (por ejemplo porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas), sin considerar ese porcentaje respecto al total de mujeres que inicialmente se dedican a esos campos (por ejemplo proporción de mujeres dentro de una especialidad específica o cuerpo). Por ello, conviene no sólo distinguir las estadísticas en cuanto a diferencias por sexo, sino también utilizar indicadores más precisos para evaluar su diagnóstico y analizar las causas que las generan para poder incidir sobre las mismas (Fleta-Asín & Pan, 2010; Robles, 2010).

Con este objetivo, en el siguiente apartado se motiva la igualdad de inclusión de las mujeres las organizaciones, especialmente en el ámbito de la Defensa. Posteriormente, se establecen indicadores más precisos y escasamente estudiados como propuesta metodológica, aplicando las segregaciones en el ámbito de las Fuerzas Armadas (FAS) en España (2009-2016). Finalmente, en el último apartado se establecen las conclusiones.

2. Motivación e hipótesis

El sistema social reproduce las desigualdades de género a través de numerosos ámbitos que influyen en la forma de pensar de la sociedad, construyendo así la cosmovisión colectiva desde un punto de vista androcéntrico. Estos ámbitos abarcan medios tan diversos como la cultura de procedencia (Fleta-Asín & Pan, 2010; Pan, Fleta-Asín & Pan, 2010; Fleta-Asín & Pan, 2017a), el lenguaje a través del discurso heteronormativo (Johnson, 2002; Pan & Fleta-Asín, 2013), la Ley (Henderson, 1991), la literatura (Alberdi, 2005), la filosofía (Li, 2000; Leung, 2003), la religión (Elósegui, 2002) o la visión sobre las ciencias (Miqueo, Barral, Delgado, Fernández-Turrado & Magallón, 2003), transformando relaciones asimétricas de poder entre hombre-mujer en situaciones aparentemente lógicas y normalizadas.

Las desigualdades terminan visibilizándose en discriminaciones horizontales y verticales (Charles, 2015; Agut & Martín, 2007). Por un lado las segregaciones horizontales explicarían las diferencias existentes entre sexos en diferentes campos, disciplinas o áreas de trabajo de forma longitudinal (Miqueo, Barral, Delgado, Fernández-Turrado & Magallón, 2003; Agut & Martín, 2007). Mientras que las discriminaciones verticales se manifiestan transversalmente en las organizaciones jerárquicas, donde la mujer se encuentra escasamente representada en puestos altos de responsabilidad y salarios (Chi & Li, 2007; Neumark, Bank & Van Nort, 1996).

El ámbito de la Defensa no está exento de estas desigualdades, ya que es un sector altamente masculinizado a lo largo de su historia, existiendo tanto segregaciones horizontales como verticales muy acusadas (Miller, 1998). Una representación más equitativa de sexos en su personal normalizaría la imagen de igualdad entre hombre y mujer, ya que tanto el periodo de aprendizaje como de trabajo son fases socializadoras donde se reproducen esquemas de comportamiento de género que se toman como “correctos” (Caprile, Vallès, Potrony, Crèixams & Arasan, 2008; Izquierdo, Cruz, Cuccu, Duarte, Jiménez & Santero, 2009; Lumadi & Shongwe, 2010).

Este proceso es especialmente importante en las competencias fundamentales de los ejércitos porque son instituciones que pueden manifestar socialmente la igualdad proyectando sus labores en la sociedad en la que se integra, así como en las misiones internacionales en las que desempeña sus labores. Además, existen numerosos argumentos que justifican su inclusión dado que las operaciones donde se integran hombres y mujeres favorece la legitimización y recepción por parte de la población local, facilita el acercamiento de las mujeres afectadas por conflictos (Robles & García, 2013), mejora el asesoramiento y difusión de información sobre violencia basada en el género, reduciendo abusos sexuales (sobre todo en campamentos de desplazados y refugiados), incentiva la participación de las mujeres locales y sus organizaciones en los procesos políticos post-conflicto (Robles, 2010), y limita la posible falta de disciplina del componente masculino de las misiones reduciendo la prostitución (Donadio & Mazzotta, 2009). Además de esto, la incorporación de la mujer a las labores de inteligencia facilita la labor de recopilación de información en escenarios de intervención militar (Baños, 2009).

A estos beneficios se unen los cambios histórico-sociales y actitudinales en la consideración del género para su integración, que se ven coadyuvados por las políticas de igualdad encauzadas en los últimos años en España, permitiendo pronosticar que se originarán cambios reales en la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos (CSIC, 2007). En concreto, las Fuerzas Armadas españolas iniciaron este cambio hacia la igualdad a partir del Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero (BOE del 23 de febrero de 1988) donde se promueve la igualdad en el ámbito de la Defensa y la integración en estructuras militares internacionales. Posteriormente, a partir de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, sobre el Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas (BOE del 19 de mayo de 1999), se inició la equiparación jurídica entre ambos sexos.

La igualdad de género se siguió desarrollando a través de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, sobre la carrera militar (BOE del 20 de noviembre de 2007) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007). En ellos se desarrollan aspectos para equiparar la igualdad entre ambos que incluyen la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el régimen de acceso, formación, ascensos y destinos. Además, a partir de la Ley Orgánica de Derechos y Deberes de los Miembros de las Fuerzas Armadas, de 27 de julio (BOMD de 28 de julio de 2011) se constituiría el Observatorio Militar de Igualdad donde se analizan los problemas relacionados con los obstáculos que encuentra la mujer en su carrera profesional.

Por ello, en base a estos argumentos es de prever que: “Las segregaciones horizontales y verticales de la mujer en el ámbito de la Defensa estén disminuyendo en los últimos años en España.”.

3. Fuentes y método

El presente estudio de las segregaciones horizontales y verticales en las Fuerzas Armadas en España se aplica a todo el personal militar de carrera en los últimos ocho años desde 2009 al 2016. Para realizar el análisis se recoge información de un intervalo de ocho años, disponible en las publicaciones de “Estadística de Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil” desde el año 2009 a 2016 (Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa del Gobierno de España). Para el estudio se considera la totalidad del personal con las categorías más desagregadas que presentaban información sobre el número de mujeres a partir de los anuarios elaborados por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa (Anexo: Tablas 4 y 5 para el año 2016).

Para analizar la segregación horizontal en los distintos ejércitos y cuerpos se utiliza el Índice de Disimilitud (Wright & Ellis, 2000; Yalonetzky, 2012; Kalogrides & Loeb, 2013, Fleta-Asín & Pan, 2017b), mientras que para la segregación vertical dentro de las escalas en las que ascienden se utiliza el Índice del Techo de Cristal (European Commission, 2011; Torres & Pau, 2011; Torres, 2012; Fleta-Asín & Pan, 2017b).

El Índice de Disimilitud (ID) es una medida demográfica de la uniformidad con la que dos grupos – en este caso hombres y mujeres – se distribuyen en campos que forman un área más grande – todas las categorías estudiadas –. El resultado del índice se interpreta como el porcentaje de mujeres que tendría que reubicarse en diferentes áreas con el fin de producir una distribución que coincide con la que presenta en el conjunto inicial estudiado, acorde a la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Disimilitud (ID)} = \frac{\sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{h_i}{H} \right|}{2}, \quad 1 \geq ID \geq 0$$

En este caso, a partir de la fórmula del Índice de Disimilitud, se calcula la elección del personal por cada uno de ejércitos donde desempeñar su carrera profesional. Siendo “i” cada una de las cinco “N” categorías analizadas: “Ejército de Tierra”, “Armada”, “Ejército del Aire”, “Cuerpos Comunes de las FAS” y “Guardia Civil”. “M” es la población total de mujeres para todas las áreas para las que se calcula el índice y “m_i” la población total de cada una de las sub-áreas “i” analizadas. “H” es la población total de hombres en todas las áreas para las que se calcula el índice; y “h_i” la población total de hombres para cada uno de las categorías educativas “i” consideradas.

Por otro lado, el Índice del Techo de Cristal (ITC) es una medida utilizada para cuantificar la proporción del conjunto de mujeres que asciende a la máxima categoría de su profesión, en proporción a los hombres que ascienden a la misma posición. En este caso se calcula el índice acorde a la siguiente fórmula:

Siendo “i” el número de personas existentes en cada uno de los escalones de la organización y “N” el número total de escalones profesionales existentes. El subíndice “Max. Categoría” recoge el número total de personas que llegan a la cúspide organizativa según corresponda a hombres o mujeres. El índice alcanza

$$\text{Índice del Techo de Cristal (ITC)} = \frac{\frac{\sum_{i=1}^N \text{Mujeres}}{\text{Mujeres}_{\text{Max. Categoría}}}}{\frac{\sum_{i=1}^N \text{Hombres}}{\text{Hombres}_{\text{Max. Categoría}}}}, \quad \infty \geq ITC \geq 0$$

valores entre 0 e infinito. Un valor de 1 indica que no existen dificultades en la promoción de hombres y mujeres. Valores por encima de 1 indican que las mujeres tienen un techo de cristal para ascender, mientras que valores por debajo de 1 indican que la mujer está sobre-representada. De forma análoga, se puede calcular el Índice del Techo de Cristal Progresivo (ITCP) para analizar la dificultad de ascender a una posición respecto a la inmediata inferior.

En el caso de las dificultades para ascender, los Índices de Techo de Cristal se calculan agregando para todas las FAS el número de personas que hay en cada escalafón acorde a 20 niveles o escalas (Tabla 1 y Figura 2). En estos índices el subíndice “Max. Categoría” recoge el número total de personas que llegan a la cúspide organizativa según corresponda a hombres o mujeres: General del Ejército (Ejército de Tierra), Almirante General (Armada) o General del Aire (Ejército del Aire). Mientras que para los Índices de Techo de Cristal Progresivo se recogen en el subíndice “Max. Categoría” el número de personas que alcanzan el subsiguiente nivel más elevado en la escala.

Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Descriptor del rango
Oficiales Generales	1	General de Ejército Almirante General General del Aire
	2	Teniente General Almirante
	3	Generales De División Vice-almirante
	4	Generales De Brigada Contra-almirante
Oficiales	5	Coroneles Capitán de Navío
	6	Tenientes Coroneles Capitán de Fragata
	7	Comandantes Capitán de Corbeta
	8	Capitanes Teniente de Navío
	9	Tenientes Alférez de Navío
	10	Alféreces Alférez de fragata
Suboficiales Tropa y Marinería	11	Suboficiales Mayor
	12	Subtenientes
	13	Brigadas
	14	Sargentos Primeros
	15	Sargentos
	16	Cabos Mayores
	17	Cabos Primeros
	18	Cabos
	19	Soldado 1º Guardias
	20	Soldado Guardias Alumnos

Tabla 1. Escalas y empleos utilizados para el cálculo del Índice de Techo de Cristal. Fuente: Elaboración propia a partir de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa (2009 a 2016).

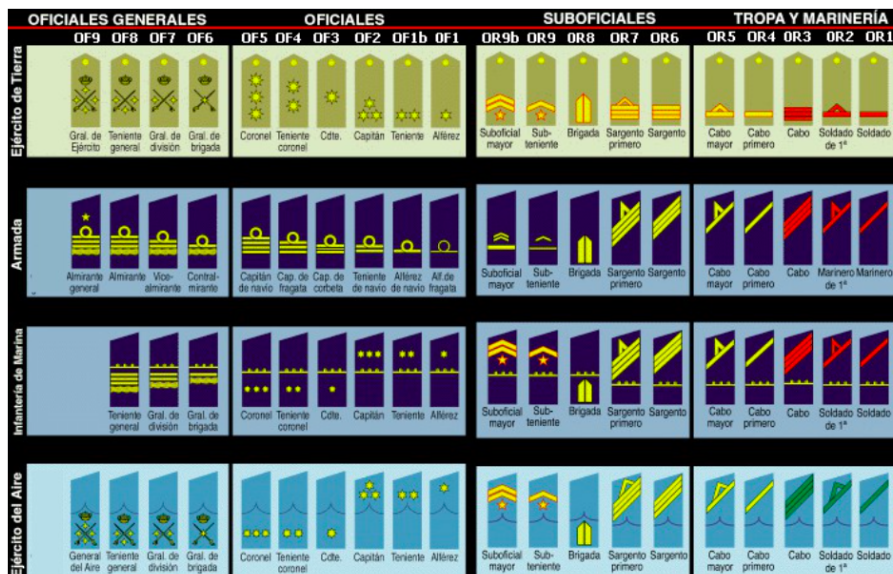


Figura 1. Divisas de las Fuerzas Armadas españolas. Fuente: OneMagazine.

4. Resultados de sus índices de Disimilitud y Techo de Cristal

El personal de la Fuerzas Armadas españolas parte de una sobre representación de los hombres respecto a las mujeres, alcanzando una proporción estable del 95% de hombres respecto a mujeres en el periodo 2009 a 2016 (95,89% de hombres en 2009 y 94,68% en 2016, Anexo Tabla 5 para el año 2016). Así, en su conjunto aproximadamente el 5% de su personal está compuesto por mujeres y su presencia habría incrementado un 1 por ciento en un intervalo de ocho años, por lo que su incorporación se está produciendo de forma lenta en

el periodo analizado.

Dentro del ámbito de la Defensa existen diferencias intra-grupo entre los distintos cuerpos que la componen. De las categorías estudiadas en el último año disponible 2016, la mayoría de las mujeres se concentran en los Cuerpos Comunes (17,34% respecto al total de hombres, donde destaca el Cuerpo Jurídico Militar con un 21,86% de mujeres y el de Sanidad con un 20,24%), seguida de la Guardia Civil (6,33%), Ejército del Aire (3,88%), Armada (2,90%) y Ejército de Tierra (2,58%) (Anexo Tabla 4). De este modo, se observa que el Ejército de Tierra es el cuerpo más masculinizado y con menor presencia femenina dentro del ámbito español de la Defensa.

El Índice de Disimilitud permite calcular cuántas mujeres de las que se dedican a trabajar en Defensa, deberían reubicarse entre los distintos tipos de cuerpos para que tuviesen un reparto equitativo entre dichas categorías. Como se observa en la Tabla 2, el ID del ejército en su conjunto calculado entre 2009 y 2016, muestra una tendencia decreciente, con unos valores que alcanzan desde el 26,31% (2009) hasta el 17,97% (2016), con una caída de 10 puntos porcentuales en un periodo de ocho años. De modo que en el año 2009, existiría un 26% de mujeres que deberían redistribuirse entre diferentes cuerpos para estar proporcionalmente agrupadas entre sus distintos cuerpos. Estos resultados corroboran la existencia de diferencias en la segregación horizontal y su disminución a lo largo del tiempo.

Año	Todos	Tierra	Armada	Aire	Cuerpos comunes	Guardia Civil
2009	26,31	30,70	37,53	13,37	14,68	-
2010	24,03	24,57	26,81	47,93	16,46	-
2011	23,08	27,38	34,51	9,92	15,49	-
2012	21,95	27,15	33,4	9,57	15,66	-
2013	20,73	26,49	33,12	10,15	16,37	-
2014	20,09	25,14	31,38	9,68	16,71	-
2015	18,94	24,14	31,18	10,88	17,02	-
2016	17,97	21,11	31,30	11,08	17,66	-

Tabla 2. Índices de Disimilitud (%) de las Fuerzas Armadas en conjunto y por Ejércitos y Cuerpos¹. Fuente: Elaboración propia a partir de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa (2009 a 2016).

El análisis del ID permite observar que existen diferencias entre las especialidades dentro de cada uno de los cuerpos (Tabla 2, Figura 2 y Anexo Tabla 5)². Así, se observa que mientras en general en el Ejército de Tierra (ID= 30,70 en 2009 a 21,11 en 2016) y la Armada (ID=37,53 en 2009 a 31,30 en 2016) su tendencia es decreciente a lo largo del tiempo, en el Aire (ID= 9,92 en 2011 a 11,08 en 2016) y los Cuerpos Comunes (ID=14,68 en 2009 a 17,66 en 2016) el ID aumenta. De este modo, aunque los cuerpos muestran tendencias diferentes, en su conjunto disminuyen y parecen converger al aumentar su valor los que presentaban valores iniciales más bajos (Aire y Cuerpos Comunes), y disminuir su valor los que presentaban valores iniciales más altos en el periodo de análisis (Tierra y Armada).

Una vez que el personal de las Fuerzas Armadas accede a su propio ejército o cuerpo, éste tiene distintas categorías para ascender dentro del mismo. En el caso de los suboficiales de tropa y marinería desde “soldado” a “suboficial mayor”, los oficiales desde “alférez” hasta “coronel” (capitán de navío) y los oficiales generales

¹ El Índice de Disimilitud en el año 2010 en el Ejército del Aire presenta un gran pico respecto al año anterior (47,93), debido a que omiten en las estadísticas el número de hombres y mujeres en el “Cuerpo General del Ejército del Aire” para dicho año, mientras que en otros años sí que está presente. Lo mismo ocurre con la ausencia del Cuerpo General de la Armada en dicho año del que no está disponible este dato. Del mismo modo, el cuerpo de la Guardia Civil no proporciona información respecto a las especialidades que pueden seguir, por lo que no se calcula su ID.

² El ID se puede calcular también para cada cuerpo dado que también tienen especialidades para elegir dentro de los mismos. Por ejemplo los Cuerpos Comunes incluyen: Jurídico, Intervención, Sanidad y Músicas Militares (ver Anexo Tabla 4 para el año 2016 los distintos campos dentro de cada Ejército).

desde “general de brigada” (contra almirante) hasta “general del ejército (almirante general / general del aire). En total existen 20 niveles de promoción que se mostraban en el apartado de Metodología (Tabla 1 y Figura 1).

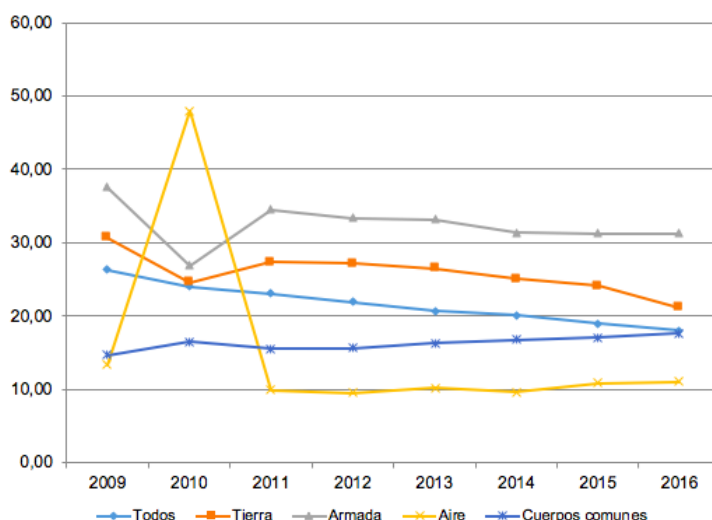


Figura 2. Representación gráfica de los Índices de Disimilitud en el personal de carrera militar, 2009 a 2016¹. Fuente: Elaboración propia a partir de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa (2009 a 2016).

En el periodo analizado ninguna mujer alcanzó el nivel de promoción de Oficiales Generales y, dentro de la de Oficiales, no es hasta el 2016 cuando se promociona la primera mujer a Coronel (Tabla 3 y Anexo Tabla 5, Ejército de Tierra). Esto quiere decir que el Techo de Cristal de la mujer se establece muy pronto ya que no consigue alcanzar ninguna de las cuatro primeras posiciones de entre veinte posibles en toda la historia de las Fuerzas Armadas españolas. Además, tampoco existen mujeres en el escalafón más elevado de la categoría de “suboficiales de tropa y marinería” (suboficiales mayor) ni en la posición intermedia de esta categoría (cabo mayor). Como se observa en la Tabla 3, estas categorías en las que no existen mujeres el ITC alcanzan su valor máximo de infinito (∞).

La dificultad para ascender gradualmente puede observarse a través del Índice del Techo de Cristal Progresivo (ITCP). En su conjunto se observa que el indicador aumenta conforme se asciende más en cada uno de los años, además de disminuir a lo largo del tiempo en el conjunto de las categorías (Tabla 3). Por ejemplo, para llegar a teniente coronel en 2009 el ITCP era de 109,44, mientras que en 2016 descendió hasta 2,71. O el caso de brigada que disminuye de 70,12 (2009) a 14,01 (2016).

Sin embargo, el cálculo de los ITCP por categorías permite observar comportamientos diferenciados para algunas escalas en concreto, que aumentan su dificultad conforme la mujer asciende. Por ejemplo esto ocurre para los alféreces (posición 10) cuyo ITCP asciende desde 0,21 (2009) hasta 3,73 (2016); o subtenientes que alcanzan valores desde 457,53 (2011) hasta 558,29 (2016). También existen categorías en las que la dificultad se mantiene estable con leves variaciones a lo largo del tiempo, como es el caso de los soldados 1º, cabos primeros o sargentos.

Además, este índice permite observar cómo existen aumentos y disminuciones en la dificultad para ascender hasta determinadas posiciones, invirtiéndose la tendencia hasta que se llega a un puesto concreto. Por ejemplo, en las escalas más bajas de “suboficiales, tropa y marinería”, la dificultad para ascender aumenta de modo progresivo en cada escalón desde soldado (posición 20) hasta cabo mayor (posición 16); posteriormente desciende significativamente en sargentos (posición 15) desde donde comienza de nuevo a ascender progresivamente hasta suboficial mayor (posición 11). A continuación, en la escala de oficiales esta tendencia se invierte. Desde alféreces (posición 10) hasta capitanes (posición 8) la dificultad para ascender en cada

Fleta, J.; Pan, F. (2019). Análisis de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España 2009-2016. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad* CISDE, 4(1), 11-22.



escalón proporcionalmente menor, sin embargo ascender a comandante (posición 7), teniente coronel (posición 6) y coronel (posición 5) aumenta exponencialmente.

Escalas			2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Oficiales Generales	1	General de Ejército / Almirante General / General del Aire	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞
	2	Teniente General / Almirante	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞
	3	Generales De División / Vice-almirante	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞
	4	Generales De Brigada / Contra-almirante	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞
Oficiales	5	Coroneles / Capitán de Navío	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞	45,58
	6	Tenientes Coroneles / Capitán de Fragata	109,44	234,69	49,43	23,42	10,22	5,81	4,05	2,71
	7	Comandantes / Capitán de Corbeta	1,07	1,75	1,65	1,51	1,44	1,38	1,33	1,36
	8	Capitanes / Teniente de Navío	0,42	0,98	0,95	0,91	0,88	0,86	0,83	0,84
	9	Tenientes / Alférez de Navío	0,75	1,65	1,66	1,63	1,64	1,62	1,70	1,60
	10	Alféreces / Alférez de fragata	0,21	0,66	0,71	1,82	3,05	1,39	6,50	3,73
Suboficiales Tropa y Marinería	11	Suboficiales Mayor	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞
	12	Subtenientes	∞	∞	457,53	471,80	499,38	540,19	562,54	558,29
	13	Brigadas	70,12	109,39	95,12	65,41	30,36	21,27	19,10	14,01
	14	Sargentos Primeros	6,39	5,82	4,89	3,92	3,14	2,57	2,09	1,62
	15	Sargentos	1	0,96	0,84	0,81	0,75	0,73	0,72	0,76
	16	Cabos Mayores	-	∞	∞	∞	∞	∞	∞	∞
	17	Cabos Primeros	-	2,37	2,40	2,46	2,54	2,54	2,45	2,50
	18	Cabos	-	1,80	1,81	1,62	1,21	1,26	1,34	1,25
	19	Soldado 1º / Guardias	-	1,04	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,03
	20	Soldado / Guardias Alumnos	-	1	1	1	1	1	1	1

Tabla 3. Índices de Techos de Cristal por escalas 2009-2016³. Fuente: Elaboración propia a partir de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa (2009 a 2016) y Figura 1.

5. Conclusiones

Los resultados de las segregaciones revelan la existencia tanto de diferencias horizontales como verticales en la incorporación de la mujer en el sector de la Defensa en España. Los hallazgos son acordes a la literatura académica que argumenta su presencia en las organizaciones. Como se establecía en la hipótesis formulada, ambos tipos de discriminación han disminuido a lo largo del periodo 2009-2016, confirmándose una convergencia gradual de género en cuerpos/armas y escalas profesionales. Aunque algunos autores cuestionan que el cambio hacia la igualdad quizás no se estaría realmente materializando (Valcárcel, Miyares & Herrera, 2002), los resultados confirman que en el ámbito de la Defensa español sí se está produciendo de forma gradual.

Otro de los resultados del trabajo es la existencia de menor segregación vertical en las escalas profesionales de oficiales, disminuyendo progresivamente la dificultad para ascender desde el nivel de alférez hasta capitán. Este es un resultado contrario a la literatura existente de que los escalones, o ascensor de cristal, son progresivamente de mayor tamaño en todas sus escalas. También cabe destacar que existen mayores segregaciones verticales que horizontales donde la elección de los campos o segregación horizontal es mucho menor y más estable a lo largo del tiempo.

No obstante, estos resultados deben tomarse con prudencia porque podrían no mostrar “desigualdades ocultas”. Las cargas familiares de la mujer podrían provocar que internalizasen los costes profesionales en la unidad familiar, renunciando ellas mismas a ascender profesionalmente. En casos extremos, la mujer renunciaría a su desarrollo personal para ascender corrigiendo así la desigualdad numérica del índice, pero sin reflejar el mayor esfuerzo y sacrificio realizado. Además, incluso cuando la mujer alcanza las mismas posiciones que el hombre, a menudo se percibe que el hombre con la misma posición presenta mayores competencias y tiene mayor autoridad (Ramaswami, Dreher, Bretz & Wiethoff, 2010), por lo que el mismo puesto no ofrecería el mismo reconocimiento a pesar de alcanzarse.

³ El símbolo “∞” significa infinito, el valor más alto posible. El símbolo “-” aparece cuando la información no está disponible para el año 2009.

También conviene tener en cuenta que la progresión de la mujer en las FAS en los últimos puestos de ascenso se debe en gran parte a la tardía incorporación de la mujer a las mismas y que, actualmente, alcanza en su conjunto valores cercanos al 12% de mujeres, cifras semejantes a la del resto de países europeos (el 22 de febrero de 1988 se reguló la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas por Real Decreto Ley a determinados Cuerpos y Escalas militares). Del mismo modo, conviene destacar que algunas subdivisiones analizadas en la distribución por ejércitos y cuerpos son históricas o a extinguir, por lo que no reflejan la actual inclusión de mujeres a los mismos, si no que contemplan situaciones fijas de años anteriores.

El análisis de las segregaciones permite actuar mediante mecanismos correctores, realizando más esfuerzos en aquellas medidas que afectan más a la dimensión (vertical u horizontal) sobre la que se quiere actuar.

Agradecimientos

Los autores quieren agradecer la financiación recibida por el Centro Universitario de Zaragoza (proyecto 2017-07), Gobierno de Aragón (Referencia Grupo CREVALOR: S42_17R) y cofinanciado con Feder 2014-2020 "Construyendo Europa desde Aragón". Del mismo modo, quieren agradecer el trabajo que realiza la Unidad de Estadística del Órgano Central, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa del Gobierno de España, dado que a partir de sus anuarios estadísticos se han podido elaborar los cálculos necesarios para el trabajo.

Cómo citar este artículo / How to cite this paper

Fleta, J.; Pan, F. (2019). Análisis de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España 2009-2016. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE*, 4(1), 11-22. (www.cisdejournal.com)

Anexos

	Total	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	I. Disimil
TOTAL GENERAL	146908	7816	5.32%	139092	94.68%	17.97%
Total Fuerzas Armadas	60702	2359	3.89%	58343	96.11%	21.11%
Total Ejército de Tierra	33886	873	2.58%	33013	97.42%	
Cuerpo General de las Armas del Ejército de Tierra	4343	5	0.12%	4338	99.88%	
Cuerpo General del Ejército de Tierra	24454	766	3.21%	23668	96.79%	
Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra	659	47	7.13%	612	92.87%	
Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra	505	33	6.53%	472	93.47%	
Cuerpos y Escalas no Integrados/Históricos del ET	226		0.00%	226	100.00%	
Cuerpos y Escalas a Extinguir del Ejército de Tierra	3699	2	0.05%	3697	99.95%	
Total Armada	10445	303	2.90%	10142	97.10%	31.30%
Cuerpo General de la Armada	6054	242	4.00%	5812	96.00%	
Cuerpo de Infantería de Marina	1404	17	1.21%	1387	98.79%	
Cuerpo de Intendencia de la Armada	314	26	8.28%	288	91.72%	
Cuerpo de Ingenieros de la Armada	282	17	6.03%	265	93.97%	
Cuerpos y Escalas no Integrados/Históricos Armada	9		0.00%	9	100.00%	
Cuerpos y Escalas a Extinguir de la Armada	2382	1	0.04%	2381	99.96%	
Total Ejército del Aire	12305	478	3.88%	11827	96.12%	11.08%
Cuerpo General del Ejército del Aire	10118	407	4.02%	9711	95.98%	
Cuerpo de Intendencia del Ejército del Aire	290	36	12.41%	254	87.59%	
Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire	535	33	6.17%	502	93.83%	
Cuerpos y Escalas no Integrados/Históricos del EA	41		0.00%	41	100.00%	
Cuerpos y Escalas a Extinguir del Ejército del Aire	1321	2	0.15%	1319	99.85%	
Total Cuerpos Comunes de las FAS	4066	705	17.34%	3361	82.66%	17.66%
Cuerpo Jurídico Militar	430	94	21.86%	336	78.14%	
Cuerpo Militar de Intervención	353	70	19.83%	283	80.17%	
Cuerpo Militar de Sanidad	2574	521	20.24%	2053	79.76%	-
Cuerpo de Músicas Militares	709	20	2.82%	689	97.18%	
Total Guardia Civil	86206	5457	6.33%	80749	93.67%	

Tabla 4. Estudio por sexo. Distribución por ejércitos y cuerpos 2016. Fuente: Elaboración propia a partir de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa (2016).

	Total	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
TOTAL GENERAL	146908	7816	5.32%	139092	94.68%
Total Fuerzas Armadas	60702	2359	3.89%	58343	96.11%
Total Escala de Oficiales	23581	807	3.42%	22774	96.58%
General de Ejército	2		0.00%	2	100.00%
Almirante General	3		0.00%	3	100.00%
General del Aire	2		0.00%	2	100.00%
Teniente General	29		0.00%	29	100.00%
Almirante	10		0.00%	10	100.00%
General de División	84		0.00%	84	100.00%
Vicealmirante	20		0.00%	20	100.00%
General de Brigada	198		0.00%	198	100.00%
Contraalmirante	32		0.00%	32	100.00%
Coronel	2609	1	0.04%	2608	99.96%
Capitán de Navio	351		0.00%	351	100.00%
Teniente Coronel	4359	107	2.45%	4252	97.55%
Capitán de Fragata	449	1	0.22%	448	99.78%
Comandante	6056	304	5.02%	5752	94.98%
Capitán de Corbeta	469	9	1.92%	460	98.08%
Capitán	3491	213	6.10%	3278	93.90%
Teniente de Navio	436	13	2.98%	423	97.02%
Teniente	4543	146	3.21%	4397	96.79%
Alférez de Navio	433	13	3.00%	420	97.00%
Alférez	5		0.00%	5	100.00%
Total Escala Técnica	649	45	6.93%	604	93.07%
Teniente Coronel	29		0.00%	29	100.00%
Capitán de Fragata	1		0.00%	1	100.00%
Comandante	197	2	1.02%	195	98.98%
Capitán de Corbeta	10		0.00%	10	100.00%
Capitán	180	17	9.44%	163	90.56%
Teniente de Navio	46	4	8.70%	42	91.30%
Teniente	186	22	11.83%	164	88.17%
Total Escala de Oficiales Enfermeros	595	144	24.20%	451	75.80%
Teniente Coronel	25		0.00%	25	100.00%
Comandante	100		0.00%	100	100.00%
Capitán	443	142	32.05%	301	67.95%
Alférez de Navio	27	2	7.41%	25	92.59%
Teniente	196	72	36.73%	124	63.27%
Total Escala de Suboficiales	31082	1342	4.32%	29740	95.68%
Suboficial Mayor	449		0.00%	449	100.00%
Subteniente	7861	1	0.01%	7860	99.99%
Brigada	8118	28	0.34%	8090	99.66%
Sargento Primero	7439	401	5.39%	7038	94.61%
Sargento	7019	840	11.97%	6179	88.03%
Total A Extinguir Oficiales	3589	17	0.47%	3572	99.53%
Teniente Coronel	57		0.00%	57	100.00%
Capitán de Fragata	13		0.00%	13	100.00%
Comandante	519		0.00%	519	100.00%
Capitán de Corbeta	99		0.00%	99	100.00%
Capitán	621	5	0.81%	616	99.19%
Teniente de Navio	219	5	2.28%	214	97.72%
Teniente	2061	7	0.34%	2054	99.66%
Total A Extinguir y no Integrados	1206	4	0.33%	1202	99.67%
Alférez de Navio	872	4	0.46%	868	99.54%
Coronel	8		0.00%	8	100.00%
Teniente	3		0.00%	3	100.00%
Sargento	323		0.00%	323	100.00%
Total Guardia Civil	86206	5457	6.33%	80749	93.67%
Teniente General	5		0.00%	5	100.00%
Generales De División	21		0.00%	21	100.00%
Generales De Brigada	50		0.00%	50	100.00%
Coroneles	216		0.00%	216	100.00%
Tenientes Coroneles	275	1	0.36%	274	99.64%
Comandantes	445	14	3.15%	431	96.85%
Capitanes	1058	33	3.12%	1025	96.88%
Tenientes	1445	58	4.01%	1387	95.99%
Alféreces	241	4	1.66%	237	98.34%
Suboficiales Mayor	207		0.00%	207	100.00%
Subtenientes	1116		0.00%	1116	100.00%
Brigadas	1412	18	1.27%	1394	98.73%
Sargentos Primeros	2412	31	1.29%	2381	98.71%
Sargentos	2997	124	4.14%	2873	95.86%
Cabos Mayores	108		0.00%	108	100.00%
Cabos Primeros	6459	188	2.91%	6271	97.09%
Cabos	1389	83	5.98%	1306	94.02%
Guardias	63792	4685	7.19%	59207	92.81%
Guardias Alumnos	2558	318	12.43%	2240	87.57%

Tabla 5. Estudio por sexo. Distribución por escalas y empleos 2016. Fuente: Elaboración propia a partir de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa (2016).

Referencias

- Agut, S.; Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Alberdi, I. (2005). Cómo reconocer y cómo erradicar la violencia contra las mujeres. In *Violencia: Tolerancia cero*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Baños, P. (2009). Análisis de los atentados suicidas femeninos. Real Instituto Elcano. Documento de Trabajo 17/2009, 26 de marzo de

Fleta, J.; Pan, F. (2019). Análisis de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en España 2009-2016. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE*, 4(1), 11-22.



2009.

Caprile, M.; Vallès, N.; Potrony, J.; Crèixams, C.; Arasanz, J. (2008). El sesgo de género en el sistema educativo. Su repercusión en las áreas de Matemáticas y Tecnología en Secundaria. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

Castañó C.; Laffarga, J.; Iglesias, C.; De Fuentes, P.; Martín, J.; Charlo, M. J.; Giner, Y.; Vázquez, S.; Núñez, M.; Martínez, J. L. (2009). Mujeres y poder empresarial en España. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Gobierno de España.

Centro Superior de Investigaciones Científicas (2007). Plan de igualdad de género en la carrera científica de la agencia estatal CSIC (2007-2009). Madrid: Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC.

Charles, M. (2015). Sex Segregation. The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Globalization.

Chi, W.; Li, B. (2007). Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China 1987-2004. *Journal of Comparative Economics*, 36, 243-263.

Conferencia de Beijing (1995). Resolución de las Naciones Unidas.

(<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>)

Constitución Española (1978). Constitución Española, 6 de diciembre.

Donadio, M.; Mazzotta, C. (2009). La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina. Buenos Aires: RESDAL.

Elósegui, M. (2002). Mujer y Fundamentalismo. *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, (10-11), 9-13.

European Commission (2011). Innovation Union Competitiveness Report 2011. Methodological Annex.

(<https://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/competitiveness-report/2011/iuc2011-methodological-annex.pdf>)

Fleta-Asín, J.; Pan, F. (2010). La violencia de género en el colectivo extranjero: factores culturales e indicadores de prevención. *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, (27), 48-60.

Fleta-Asín, J.; Pan, F. (2017a). Análisis comparativo de la organización educativa entre España y China: Aplicación al caso preuniversitario. *Editorial Académica Española*.

Fleta-Asín, J.; Pan, F. (2017b). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (37), 187-214.

Grown, C.; Gupta, G. R.; Kes, A. (2005). Taking action: achieving tender equality and empowering women. London: United Nations, Millennium Project.

Henderson, L. (1991). *Law & Society Review. Reviewed Works: The Female Body and the Law*.

Izquierdo, M. J.; Cruz, S.; Cuccu, M.; Duarte, L.; Jiménez, E.; Santero, V. (2009). Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

Johnson, C. (2002). Heteronormative citizenship and the politics of passing. *Sexualities*, 5(3), 317-336.

Kalogrides, D.; Loeb, S. (2013). Different teachers, different peers the magnitude of student sorting within schools. *Educational Researcher*, 42(6), 304-316.

Leung, A. S. M. (2003). Feminism in transition: Chinese culture, ideology and the development of the women's movement in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 20(3), 359-374.

Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-11194>)

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-19880>)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Boletín Oficial de España)

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

(<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-12961-consolidado.pdf>)

Li, C. (2000). *The sage and the second sex: Confucianism, ethics, and gender*. Open Court Publishing.

Lumadi, M. W.; Shongwe, S. S. (2010). The need for training gender sensitive teachers: addressing education challenges for gender sensitive national development. *Contemporary Issues in Education Research*, 3(3), 41-49.

Mayoux, L.; Harti, M. (2009). Gender and rural microfinance: Reaching and empowering women. Italy: International Fund for Agricultural Development.

Miller, L. L. (1998). Feminism and the exclusion of army women from combat. *Gender Issues*, 16(3), 33-64.

Miqueo, C.; Barral, M. J.; Delgado, I.; Fernández-Turrado, T.; Magallón, C. (2003). Del análisis crítico a la autoridad femenina en la ciencia. *Feminismo*, 1, 195-216.

Neumark, D.; Bank, R. J.; Van Nort, K. D. (1996). Sex discrimination in restaurant hiring: an audit study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.

Pan, B.; Fleta-Asín, J.; Pan, F. (2010). The internationalization of Business Studies: a comparative framework between the European Higher Education System and the Chinese one. *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5, 479-498.

Pan, F.; Fleta-Asín, J. (2013). La consideración de la mujer en la sociedad china a través de su lengua. In *Acciones de innovación y mejora de los procesos de aprendizaje* (p. 267-275). Prensas Universitarias de Zaragoza.

Ramaswami, A.; Dreher, G. F.; Bretz, R.; Wiethoff, C. (2010). Gender, mentoring, and career success: the importance of organizational context. *Personnel Psychology*, 63(2), 385-405.

Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero. (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1988-4482>)

Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

(<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1988-4482>)

Robles, M.; García, F. (coords.) (2013). *Enfoque integral de las perspectivas de género en las operaciones*. Granada: Editorial

Universidad de Granada.

Robles, M. (coord.) (2010). Género, conflictos armados y seguridad. Granada: Universidad de Granada y Mando de Adiestramiento y Doctrina.

Schwab, K.; Samans, R.; Zahidi, S.; Bekhouche, Y.; Padilla, P.; Ratcheva, V. (2015). The Global Gender Gap Report 2015. Geneva: World Economic Forum.

Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa del Gobierno de España (2009-2016). Estadística de Personal Militar de Carrera de las FAS de las Categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil.

Centro de Publicaciones.

Torres, O. (2012). Science and Gender Indicators: A Critical Review. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 4(1), 24-47.

Torres, O.; Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso": La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, 6(18), 2.

Valcárcel, A.; Miyares, A.; Herrera, A. (2002). Paridad II. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

Wright, R.; Ellis, M. (2000). The Ethnic and Gender Division of Labor Compared Among Immigrants to Los Angeles*. *International Journal of Urban and Regional Research*, 24(3), 583-600.

Yalonetzky, G. (2012). A dissimilarity index of multidimensional inequality of opportunity. *The Journal of Economic Inequality*, 10(3), 343-373.