



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

Máster Interuniversitario en *Antropología de Iberoamérica*
Facultad de Ciencias Sociales
Instituto de Iberoamérica

***POR LOS SENDEROS DE PALAS: ETNOGRAFÍA
SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA
INSTITUCIÓN MILITAR***

Alumno/a:

ALEJANDRO BÁEZ MEDIANO

Directores:

IÑIGO GONZÁLEZ DE LA FUENTE

ALFONSO GÓMEZ HERNÁNDEZ

Salamanca, Julio de 2013

A la memoria de mis abuelos, Tita e
Isabel, mujeres buenas y fuertes, e Isacio y
Sebastián, hombres buenos y sabios.

(Mi abuelo Sebastián me dio la primera lección de antropología sobre la institución militar cuando me despedía de él para incorporarme a mi primer destino en Jaca: “Ahí lo único que tienes que saber es que hay hijos de mucha clase de madres”.)

Nunc Minerva postea Palas

ÍNDICE.

Índice.....	5
Índice de fotografías y cuadros.....	7
Agradecimientos.....	9
I. Introducción.....	11
1. Objetivos e Hipótesis.....	14
II. Marco teórico.....	17
1. Los Estudios Sociales sobre las Fuerzas Armadas.....	17
2. Antropología y Fuerzas Armadas.....	20
2.1. Estudios antropológicos sobre las Fuerzas Armadas en el ámbito internacional.....	23
2.2. Estudios antropológicos sobre el Servicio Militar Obligatorio en España.....	26
3. Identidad, Institución y Género.....	28
3.1. Algunas consideraciones sobre la identidad.....	28
3.2. El estudio de la cultura de las instituciones.....	31
3.3. Hitos y momentos de la Antropología del género.....	33
III. Metodología.....	41

IV. Aproximación antropológica a la profesionalización e incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas.....	43
1. Historia y Reglamentación de la profesionalización de las Fuerzas Armadas y de la incorporación de la mujer.....	43
1.1. El proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas.....	43
1.2. La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.....	46
2. Incidencia de la profesionalización y la incorporación de la mujer en la organización y funcionamiento de la institución.....	51
2.1. Situando la institución. Breve esbozo de su organización y funcionamiento.....	51
2.2. Situando el Acuartelamiento y la Unidad. Visión microscópica de la institución.....	59
2.3. Situando a la mujer en el Acuartelamiento y la Unidad.....	74
V. Conclusiones.....	83
VI. Bibliografía.....	87
Referencias Legislativas.....	92

Índice de fotografías y cuadros.

Fotografía 1: Imposición de condecoraciones.....	pág. 66.
Fotografía 2: Celebración acto militar en la Plaza Mayor de Salamanca.....	pág. 71.
Fotografía 3: Pelotón de una Compañía de Infantería de Montaña.....	pág. 73.
Fotografía 4: Grupo de mujeres en una marcha táctica.....	pág. 76.
Cuadro 1: Correspondencia entre Unidades y Empleos.....	pág. 54.

Agradecimientos.

Después de más de quince años vistiendo el uniforme militar, quiero, en primer lugar, declarar mi satisfacción por todo este tiempo en la institución militar, donde he pasado muchos buenos momentos, y muy pocos malos. Quiero tener un recuerdo especial para mis jefes y compañeros de la 3ª Compañía del Batallón de Cazadores de Alta Montaña “Pirineos” de Jaca, donde inicié mi carrera militar, ya en el lejano 1994, como militar de reemplazo voluntario y que fue mi escuela castrense y donde adquirí ciertos valores que considero esenciales y que intento no perder. También para los miembros de la USAC “General Arroquia” de Salamanca donde pase unos pocos años, pero muy importantes para mi vida personal y donde tuve la suerte de compartir destino con varias mujeres. Y en especial mi reconocimiento y agradecimiento a mis compañeros y jefes de la que es mi actual Unidad, el Cuartel General del Mando de Ingenieros de Salamanca y en la que he pasado la mayoría de mis años como militar y considero mi casa. Gracias a la predisposición y facilidades de mis jefes actuales ha sido posible la realización de este trabajo. Mis compañeros, tanto los de mi Unidad como los del Acuartelamiento, han sido esenciales para la realización del trabajo de campo, en este sentido gracias en especial a T., J., M. y C. (ellos saben quiénes son y siento no poder nombrarlos) por el tiempo que les he robado, casi a punta de pistola, por las gratas conversaciones que hemos tenido y por la importancia de sus comentarios.

En segundo lugar quiero agradecer a la Universidad de Salamanca y sobre todo al Máster de Antropología de Iberoamérica y a su director el Profesor D. Ángel Espina Barrio, el permitirme realizar este Máster que ha supuesto para mí una nueva y gratificante experiencia tras mis estudios de Antropología en la UNED. En este sentido quiero señalar y agradecer la predisposición de todos los profesores del Máster que me han abierto nuevas inquietudes y el interés por temas que antes ni siquiera habían llamado mi atención. Y sobre todo un reconocimiento y recuerdo para mis compañeros de Máster, algunos de ellos ahora en tierras lejanas, porque la experiencia con ellos ha supuesto para mí un enriquecimiento como persona y con los que he compartido grandes momentos, tanto académicos como lúdicos. Es toda una suerte el poder haber contado con la cercanía de personas de lugares tan distintos como China, Brasil, México, Venezuela e Italia, aparte de los compatriotas españoles, con cuya convivencia he ampliado mi visión del mundo.

Quiero dar las gracias muy señaladamente a mis dos co-directores, el Profesor D. Alfonso Gómez Hernández, de la Universidad de Salamanca, por ser el primero en ponerme tras la pista del tema de estudio y por aceptar ser mi co-director pese a las múltiples ocupaciones que tiene y en especial al Profesor D. Iñigo González de la Fuente, de la Universidad de Cantabria, que desde el primer momento me señaló el interés que podría tener el tema, me puso en la pista de varios caminos a seguir y sobre todo ha estado solícito a la hora de ayudarme con todas las dudas e inquietudes que le he hecho llegar, incluso de las más nimias, muchas gracias por todo.

Por último quiero dar las gracias a toda mi extensa familia, porque gracias a ellos he tenido la suerte de contar para mi desarrollo vital con un ambiente alegre, abierto, comprensivo y lleno de buenos sentimientos. Todo mi agradecimiento y todo mi reconocimiento a mi madre Angelita, por sus desvelos y su inmenso cariño, a mi padre Alonso, que siempre está ahí aunque nunca se hace notar y a mi hermano Rubén, parafraseando a Miguel Hernández, con quien tanto quiero y al que tanto quiero. Y en especial a mi mujer Estela por su apoyo constante en todos los proyectos que he realizado tanto dentro de la profesión militar como en mi formación académica, y por su cariño en las circunstancias difíciles por las que he pasado y en los agobios, sobre todo los ocasionados por la realización de este trabajo, en el que también me ayudado con sus comentarios. Es también tuyo.

I. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo tiene como finalidad analizar el proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, dentro del proceso mayor de cambio de un modelo de ejército con mayoría de soldados de reemplazo a un ejército totalmente profesional, y cómo ha afectado a la propia organización de la institución y a las relaciones entre los propios miembros de ella. Creemos que estos dos aspectos están íntimamente relacionados puesto que, es a raíz de la profesionalización de la Escala de Tropa¹ y la consiguiente autorización para que las mujeres accedieran a esta Escala cuando la incorporación de la mujer ha sido masiva. Debido a estas dos circunstancias, la profesionalización completa de la Escala de Tropa y el gran número de mujeres en esta Escala, en comparación a la presencia en las Escalas de Suboficiales y Oficiales, es por lo que el enfoque del trabajo se ha detenido con más detalle en estudiar las implicaciones de estos dos procesos para el personal de Tropa, sin olvidar en ningún momento las implicaciones con relación a los miembros de la institución pertenecientes a las otras dos Escalas.

El interés personal por este tema de estudio surgió de una forma un tanto accidental a lo largo de la realización del Máster de Antropología de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca. En un principio nuestros intereses antropológicos teóricos estaban encaminados hacia las culturas rurales y también hacia el tema de la construcción de identidades sobre todo en zonas de contacto entre comunidades nacionales distintas y el surgimiento de posibles conflictos, incluyendo la violencia política. En este sentido, veíamos factible dedicar el estudio de ambos temas en el contexto geográfico conocido como *la Raya*, la frontera entre España y Portugal. Pero dada nuestra condición de militar profesional, algunos profesores, en especial los que posteriormente serían los co-directores de este trabajo, me comentaron la posibilidad de realizar una etnografía en la institución militar, dado los pocos trabajos que existían y, como me comentaba en una ocasión el Profesor González de la Fuente de lo “exótico” de la institución. En un primer momento, nuestra aptitud ante esta propuesta fue de reticencia, por una parte, porque nuestro interés desde el punto de

¹ La Escala de Tropa, como dice la propia ley de la carrera militar, constituye la base de las Fuerzas Armadas. Está formada por el personal con los empleos inferiores de la jerarquía militar: soldado, cabo, cabo primero y cabo mayor.

vista antropológico por la institución militar se reducía a sus aspectos simbólicos y ritualísticos y también por el uso que las Fuerzas Armadas de algunos países, en especial las de EE.UU., han hecho de los métodos y trabajos antropológicos desde el mismo inicio de la disciplina como ciencia académica hasta en los reciente conflictos en Irak y Afganistán. Por otra parte, las reticencias venían del polo metodológico, ya que considerábamos muy difícil hacer una abstracción para poder aplicar los métodos y las técnicas para analizar la cultura en el que nos desenvolvemos cotidianamente, siguiendo la máxima del antropólogo Clyde Kluckhohn para quien *difícilmente podría ser un pez el que descubriera la existencia del agua*. Pero con los acicates de los profesores y también debido a que nos resultaba más factible, como es lógico, compatibilizar la realización de este trabajo con las obligaciones militares, que realizar un trabajo etnográfico en otro campo, es por lo que decidimos dar un pequeño salto y así durante un breve espacio de tiempo intentar observar el agua. Dado que una etnografía amplia de la institución militar da para un trabajo muy amplio, nos hemos fijado en los que consideramos los dos cambios más importantes que ha sufrido la institución en los últimos tiempos de su historia, la profesionalización y la incorporación, en un número muy importante, de la mujer.

En este sentido, hemos intentado conjugar intereses anteriores con este nuevo campo de estudio. Así, el trabajo se ha enfocado desde tres puntos de vista: la construcción de las identidades, el estudio de la cultura de las instituciones y el enfoque que se le da al género desde la antropología. En estos dos últimos enfoques, la base teórica que poseíamos, fruto de nuestros estudios de Licenciatura en Antropología Social y Cultural en la UNED, eran escasos, debido a que no habían sido campos de interés particular. Pero una vez que se inicio el trabajo preparatorio con materiales de estas dos subdisciplinas, no sólo se nos ha despertado un interés por los temas que tratan sino también una intención en profundizar en muchos de ellos, sobre todo los relacionados con la antropología del género.

Con estos antecedentes, y una vez que, se inicio el trabajo tanto teórico como de campo, se fue haciendo aun más interesante el tema de estudio donde nos habíamos embarcado, por las múltiples implicaciones que tenía, tanto con relación a la institución en su conjunto como con relación a los distintos actores, mostrando complicados mecanismos, a veces contradictorios, en todos los niveles de la cultura castrense, desde los puramente materiales a los simbólicos.

Esta investigación nos parece interesante puesto que, en una institución concebida como tradicional y en muchas ocasiones inmóvil, sobre todo dadas las circunstancias históricas recientes en el caso español, creemos que la profesionalización y la incorporación de la mujer han supuesto

una gran transformación en procedimientos y mentalidades. En esta investigación se han intentado detectar tanto los aspectos que podrían ser considerados como positivos como también ciertas prácticas y concepciones que pueden generar conflictos entre los miembros de la institución y de los miembros con la propia estructura y cultura institucional.

En el trabajo se ha realizado, en un primer momento, un análisis general de lo que ha supuesto el fin del Servicio Militar obligatorio, la profesionalización de las Fuerzas Armadas y la incorporación de la mujer, mostrando momentos históricos y disposiciones reglamentarias de esa evolución. Se muestran distintos aspectos considerados relevantes de la institución militar apoyándonos principalmente en trabajos provenientes de la Sociología militar, dada la escasez de trabajos antropológicos.

En un segundo momento, se analizan propiamente los datos recogidos en el trabajo de campo etnográfico realizado en un Acuartelamiento de la ciudad de Salamanca, explicitando en un primer momento el funcionamiento general de la institución y los cambios ocurridos al profesionalizarse las Fuerzas Armadas en ese lugar concreto, y posteriormente analizando como ha incidido en ese microcosmos, la incorporación de mujeres.

En el trabajo etnográfico, enfocado principalmente hacia la Escala de Tropa, se ha realizado observación participante (pesando más el polo participante dado nuestro carácter de militar) y los datos obtenidos se han triangulado con entrevistas informales a varios miembros de la institución de diferentes Escalas y unas pocas entrevistas en profundidad, intentando reconstruir historias de vida dentro de la institución, tanto a mujeres como a hombres. En alguna ocasión, las entrevistas se realizaron a más de un informante (en el caso de una pareja militar) formando un pequeño grupo de discusión.

Creemos que sería interesante, para un futuro trabajo, el ampliar el análisis aquí realizado, a través de trabajo de campo en otras Unidades con características específicas, así como utilizar la otra gran herramienta de la antropología, la comparación, para realizar el trabajo a nivel macro analizando la situación en otros ejércitos del entorno occidental y más en concreto del ámbito iberoamericano.

Asimismo, y sin ser nuestro interés personal, creemos que los trabajos antropológicos en instituciones en general, y en la militar en particular, pueden servir para eliminar los procedimientos y prácticas negativos e implementar los positivos, a través de lo que se conoce como la Investigación de Acción Participativa.

1. Objetivos e hipótesis.

Este trabajo pretende analizar, con carácter exploratorio, cómo ha afectado a la cultura² militar, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. La investigación, asimismo, tiene en cuenta la incardinación de este hecho dentro del contexto mayor que ha supuesto la gran transformación que ha tenido lugar en la organización y funcionamiento de la institución con el paso de un ejército de conscripción, que se nutría principalmente de personal que realizaba el Servicio Militar obligatorio, a un ejército profesional; en este sentido, creemos que en cierta medida ambos aspectos van de la mano ya que la incorporación masiva de las mujeres a las Fuerzas Armadas se dio a partir de que se abrió su acceso a la Escala de Tropa. Por otro lado, se tendrá en cuenta lo que ha supuesto en su vida familiar y social la pertenencia a la institución para las propias mujeres militares.

Hay que tener en cuenta la amplitud que tiene la institución militar ya que está formada por diferentes organizaciones de diferentes niveles que, si bien cuentan con los mismos reglamentos y normas de funcionamiento, tienen sus propias características específicas.³ Este trabajo tiene un carácter etnográfico circunscrito a un acuartelamiento específico, aunque tendrá en cuenta también las características de carácter general que, salvo algunas excepciones, pueden aparecer en cualquiera de esas diferentes organizaciones de la institución militar.

Este trabajo se apoyará en algunas aportaciones realizadas desde la denominada Sociología militar, dado los escasos trabajos sobre las Fuerzas Armadas en el campo de la antropología. Por otro lado, a los datos recogidos en el trabajo de campo se le aplicaran distintos conceptos teóricos

² El concepto de cultura es primordial en antropología, sería propiamente el objeto principal de la Antropología, pero son muchas las definiciones de este concepto así como muchas las discusiones que han surgido sobre él, desde la definición clásica de Tylor a las más actuales como la de Geertz. Keesing (1995) señala diversos puntos de vista en la concepción de la cultura: como sistemas adaptativos desde la perspectiva evolucionista, como sistemas de conocimiento, desde la Antropología cognitiva, como sistemas simbólicos desde el estructuralismo y la Antropología simbólica. Una de las discusiones que más ha perdurado es la que separa lo cultural de lo social como ámbitos diferentes de estudio. Otra la diferenciación entre cultura y subcultura.

Para este trabajo se utilizará un concepto de *cultura* ecléctico y reducido que consistiría en la forma en la que los individuos piensan y actúan como miembros de un grupo determinado, en este caso la institución militar, que cuenta con sus propios parámetros ideales de pensar (valores y creencias) y actuar (reglamentos y normas de comportamiento). Hay que tener en cuenta que el objetivo principal de este trabajo es analizar la institución como un todo desde dentro, por lo que se verá como poseedora de una cultura propia con las diferentes subculturas de los diferentes grupos internos que se pueden señalar. Por supuesto, la cultura militar está inmersa como subcultura en la cultura más amplia de la sociedad a la que pertenece, como se ve en la influencia que ciertos aspectos de la institución tiene sobre la vida familiar y social de sus miembros y viceversa.

³ No es lo mismo el día a día en un Cuartel General, cuya trabajo tiene un carácter de planeamiento y dirección y habitualmente se desenvuelve en una oficina, que el de una Unidad operativa (como pueda ser un pelotón de infantería de montaña) cuyo trabajo es de instrucción para el combate y transcurre la mayor parte del tiempo en el campo.

provenientes de tres campos específicos de la investigación antropológica como son el estudio de las identidades, la Antropología de las organizaciones y la Antropología del género. Consideramos que, en el tema principal de este trabajo, la incidencia de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en la propia institución, tanto la construcción de las identidades (nosotros-as/ellos-as), como la cultura organizacional y los debates sobre el género están completamente interrelacionados y los unos afectan a los otros.

La hipótesis principal de este trabajo es que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas tras el final del Servicio Militar obligatorio y el consiguiente aumento del personal femenino, sobre todo en la Escala de Tropa, ha supuesto un cambio importante en la organización y funcionamiento de la institución, debido al hecho de que la militar ha sido una institución tradicionalmente marcada por su fuerte masculinidad. Al mismo tiempo, han surgido unos nuevos problemas a los que ha habido que dar solución sobre todo en lo relativo a la conciliación de la vida laboral con la familiar. También se intentará señalar los cambios, que consideramos también se han producido, en el carácter de las relaciones interpersonales e intergrupales dentro de la institución en relación a la situación que se daba anteriormente cuando el porcentaje mayor de personal de las Fuerzas Armadas estaba formado por individuos que realizaban el Servicio Militar obligatorio como militares de reemplazo durante un tiempo determinado establecido por ley.

En este trabajo no se tratarán en amplitud los importantes aspectos de cambio social que han llevado a las instancias decisorias de poder a acometer las políticas de apertura del acceso de la mujer a los ejércitos y la sustitución del ejército de conscripción por un ejército profesional. Estos aspectos son complejos y provienen de varias esferas como pueden ser: 1.- los demográficos de pérdida de población y por tanto la necesidad de la apertura del reclutamiento a la otra parte de la población que son las mujeres; 2.- de opinión pública por la visión negativa general que tenía el Servicio Militar obligatorio; 3.- del propio cambio en las características de los conflictos actuales en los que ya no son tan importantes los ejércitos de masas y se necesita personal más cualificado técnicamente y con mayor experiencia y, por tanto, con mayor formación lo que lleva también aparejado mayor tiempo de permanencia en la institución; 4.- y por las propias luchas sociales de las mujeres en pos de una igualdad completa con los hombres.

Queda para una posible tesis de doctorado la ampliación del tema del estudio extendiendo el trabajo de campo antropológico a otros lugares de la institución militar dónde se pueda tener una

visión distinta y más amplia como pueden ser los departamentos directivos que trabajan más directamente con el tema de la incorporación y la igualdad de las mujeres en las Fuerzas Armadas⁴ o en pequeñas Unidades operativas compuestas por hombres y mujeres por la mayor intimidad y mayor cantidad de tiempo en las que conviven los miembros de estas Unidades. Así mismo, sería interesante, echando mano de la otra herramienta clásica de la Antropología como es el análisis comparativo, el analizar la situación de las mujeres en los ejércitos de otros países que han permitido su incorporación, en nuestro caso, fijándonos en el caso de algunos países iberoamericanos como pueden ser Colombia o Brasil, y especialmente el caso de Portugal para ver cómo ha incidido la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas portuguesas dada la propia evolución histórica reciente del Ejército portugués.

Este trabajo está dividido en cuatro grupos temáticos. El primero hace un breve recorrido histórico y sociológico sobre la formación del Ejército Profesional y la incorporación de la mujer con las diferentes regulaciones legales. El segundo, muestra cómo ha afectado el proceso de profesionalización y la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en la organización y funcionamiento de la institución, analizando distintos ámbitos desde los aspectos más materiales a los más simbólicos. El tercer grupo muestra los cambios que se han operado en las relaciones internas de los miembros de la institución como consecuencia de esa profesionalización e incorporación. Por último, el cuarto grupo se refiere a las cuestiones de cómo ha afectado la pertenencia de las mujeres a la institución militar en sus relaciones sociales externas, sobre todo en las familiares.

⁴ En 2005 se creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas que en 2008 pasó a denominarse Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

II. MARCO TEÓRICO.

1. Los estudios sociales sobre las Fuerzas Armadas.

Las Fuerzas Armadas han sido estudiadas profusamente desde las Ciencias Sociales, excepción hecha de la Antropología, incluyendo la Historia y la Psicología⁵, y podemos agruparlos en dos clases de estudios. Por un lado, los que se realizan con un enfoque de ciencia aplicada para mejorar la propia institución y por lo tanto en gran medida son fomentados por las Fuerzas Armadas. Por otro lado, los que se realizan desde las diferentes disciplinas con la finalidad de mostrarnos cómo es la institución y sus relaciones con los contextos históricos y sociales en los que se inscribe en cada momento. En cuanto a los estudios del primer grupo, bastantes de ellos se han detenido en analizar temas del máximo interés para la institución: estudios sobre el liderazgo y el mando, sobre los valores militares, sobre el comportamiento ético, sobre los efectos psicológicos del combate en los individuos, la dinámica de grupos, etc. En cuanto a los del segundo grupo destacan los análisis históricos y sociológicos sobre las transformaciones en la organización y funcionamiento de las Fuerzas Armadas en las diferentes épocas, los avances tecnológicos, los nuevos tipos de conflictos surgidos al final de la Guerra Fría, conflictos (denominados asimétricos) en los que cambia el tipo de enemigo y por tanto la forma de enfrentarlo (ya no existe la clásica visión de un ejército contra otro como en épocas anteriores, sino la de que el “enemigo” no tiene una estructura definida), la incorporación de la mujer y las minorías a las Fuerzas Armadas, el aumento de las denominadas misiones de paz o humanitarias, la pertenencia a instituciones internacionales de defensa y por tanto la colaboración y el trabajo conjunto con ejércitos de otros países y las relaciones sociedad civil-ejército. Ni que decir tiene que este tipo de trabajo también tiene sus aplicaciones prácticas, como cualquier estudio teórico, porque sirven para detectar problemas y disfunciones susceptibles de ser solucionados.

⁵ Teniendo en cuenta la difícil clasificación dentro de las diferentes disciplinas científicas de la Psicología la señalamos expresamente, no solo por la importancia que tiene en el análisis del comportamiento de los seres humanos en condiciones especialmente complicadas como son las que caracterizan al ejército con sus entrenamientos, condiciones de vida y la posible participación en conflictos armados, sino también porque destacamos la importancia que tuvo en los estudios psicológicos y psicoanalíticos sobre las Fuerzas Armadas la obra de Norman Dixon *Sobre la psicología de la incompetencia militar* (versión original del año 1976).

Dentro de los enfoques realizados desde las Ciencias Sociales sobre las Fuerzas Armadas el que más destaca es el que se realiza desde la conocida como Sociología militar que tuvo su mayor desarrollo entre los finales de los años cincuenta y principios de los años setenta del siglo XX, siendo los tres autores que más han destacado en este enfoque, Samuel P. Huntington, Morris Janowitz y Charles C. Moskos.

Huntington (1957) señala la importancia que tienen los valores militares como garantes del buen funcionamiento de la institución y la importancia de las Fuerzas Armadas como instrumento de la política en caso de conflicto armado. En cuanto a las relaciones con la sociedad civil, Huntington considera que el poder civil debe contralar a las Fuerzas Armadas pero no debe interferir una vez que éstas están realizando sus actividades específicas. Así Huntington da una gran importancia al aspecto institucional de la Fuerzas Armadas.

Podemos considerar la visión de Moskos (1991) como la opuesta a la de Huntington pues su principal aportación es el estudio de la transformación que se estaría operando en las Fuerzas Armadas de lo que denomina tendencias institucionales a las ocupacionales, con el consiguiente paso de una serie de valores a otros y de una forma de funcionamiento a otra. Así, de la importancia dada al conjunto como un todo cultural situado por encima de los individuos, se pasaría a un modelo en el que priman los valores individuales, y el trabajo dentro de las Fuerzas Armadas sería equiparable a cualquier otro trabajo de la vida civil con la búsqueda consiguiente de los beneficios propios: mejores sueldos, privacidad, separación de esferas laborales y sociales, etc. Moskos también señala que, como reacción al desarrollo de esta tendencia ocupacional, las Fuerzas Armadas han reaccionado intensificando sus aspectos institucionales y fomentando su identidad corporativa.

Janowitz (1990) tiene en cuenta los distintos avatares históricos por los que ha pasado la institución militar y señala el pragmatismo que ha tenido, de forma que ha sabido más o menos adaptarse a ellos. Janowitz se fija principalmente en cuatro aspectos importantes de la institución y señala los cambios que se han operado en ellos. El primero sería el cambio que se ha producido en la autoridad, del modelo de jefe guerrero y heroico se habría pasado a un gestor que asumiría tareas complejas de organización y dirección. El segundo sería el acercamiento de las élites militares a las civiles, fruto de las transferencias entre ambos ámbitos de conocimientos y prácticas que serían plenamente intercambiables. El tercer aspecto se refiere al cambio en el sustrato de reclutamiento, que analiza principalmente en el caso de la oficialidad, destacando que la profesión militar es un instrumento de movilidad social para la clase trabajadora: los oficiales ya no provendrían de una

clase principalmente propietaria y rural, tradicional campo de reclutamiento que Janowitz relaciona con la importancia que tienen en la cultura rural la naturaleza, el deporte, las armas y ciertos valores tradicionales como el honor. También señala que, como consecuencia de esta procedencia los oficiales de las Fuerzas Armadas estadounidenses suelen tener creencias religiosas de las distintas *denominaciones* protestantes, pero que cada vez hay más oficiales de otras confesiones religiosas, destacando la católica.⁶ El cuarto y último aspecto sería lo que denomina pautas de carrera que se refiere al aumento de especialización y la necesidad permanente de actualización de conocimientos (muchos de ellos de carácter civil) fruto de los avances tecnológicos y de los cambios producidos en el desarrollo de los conflictos armados. Otra de las aportaciones importantes de Janowitz era su visión de que los ejércitos acabarían evolucionando a una especie de gran fuerza policial para actuar en cualquier parte del planeta, situación que en muchos sentidos, se está cumpliendo actualmente.

La aportación de la Sociología Militar en España ha puesto su punto de interés en diferentes temas que, aun siendo recurrentes, algunos de ellos se pueden agrupar en tres grandes grupos y que atienden a cierta periodización temporal. Así, un primer grupo correspondería a la época del final del franquismo y la transición. En este grupo el tema principal sería el de analizar al militar español y a la institución dadas las características especiales de su evolución: comparándola con las Fuerzas Armadas del entorno internacional más cercano; atendiendo a su configuración tras la Guerra Civil y su no participación en conflictos internacionales; analizando su actuación como poder fáctico durante el franquismo; su distanciamiento de la sociedad civil y por lo tanto la necesidad de un mayor acercamiento entre ambas esferas (Cardona 1990, Busquets 1984). Un segundo grupo correspondería al análisis del Servicio Militar y el paso a un ejército profesional, destacando en este grupo los numerosos estudios que pretendían conocer la opinión de la sociedad, normalmente a través de encuestas, sobre el Servicio Militar (siendo generalmente negativa) y la visión sobre un ejército totalmente profesional (siendo ésta positiva).⁷ Por último, en un tercer grupo, encontraríamos los trabajos más recientes que se dedican al estudio del ejército profesional. Igualmente hay temas también importantes que aparecen con diferente intensidad en los tres grandes grupos señalados pero que tienen mayor relevancia en los trabajos del último de los grupos señalados: son los estudios sobre la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas (destacando

⁶ Janowitz no llegó a analizar en su obra *El soldado profesional* la posterior incorporación masiva de minorías étnicas como los afroamericanos y los hispanos, así como de la mujer en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos lo que como es obvio cambiaría aún más el sustrato de reclutamiento.

⁷ Son numerosos los trabajos generales sobre el Servicio Militar y el tránsito a un ejército profesional. Para una visión general son interesantes los Cuadernos de Estrategia números 98 y 104 editados por el Ministerio de Defensa.

los de Fernández Vargas⁸), la incorporación de personal de otros países, concretamente de personal de Iberoamérica (Frieyro de Lara 2004 y De Cueto, Novoa, 2008) y la participación de las Fuerzas Armadas en misiones e instituciones internacionales, siendo estos tres aspectos esenciales en la transformación del ejército en los últimos cuarenta años.

2. Antropología y Fuerzas Armadas.

La Antropología generalmente no ha fijado su interés en el ámbito de lo militar como institución⁹ y, cuando lo ha hecho, ha sido como telón de fondo sobre el que se destacaban otros hechos que interesaban más a los antropólogos, como pudieran ser la violencia política o el uso de fuerzas militares para la represión de minorías o grupos estigmatizados, objetos de estudio clásicos de la Antropología. Así mismo, unos cuantos antropólogos han estudiado el posible origen de la guerra y su evolución (Harris 1995; Clastres, 1978; 2001).

Un campo de incardinación de la Antropología con las cuestiones militares ha sido el que ha pivotado sobre las cuestiones éticas, que han suscitado grandes polémicas dentro de la disciplina protagonizadas por destacados antropólogos, por la participación de aquéllos en programas con diferentes agencias gubernamentales y militares, desde casi los inicios de la Antropología como disciplina reconocida. En el caso de Gran Bretaña, es de sobra conocido como los trabajos de antropólogos de la talla de Malinowski y Evans-Pritchard sirvieron para desarrollar las políticas coloniales propias del Indirect Rule, incluso el propio Evans-Pritchard como oficial durante la II Guerra Mundial formó grupos armados con los anuak para atacar a las tropas italianas en Etiopía. Incluso la colaboración entre la Antropología británica y el sistema colonial de Gran Bretaña fue más estrecha y, como señala González Dávila (2008), consiguió que un grupo étnico especialmente combativo contra el poder colonial, los Gurkhas de Nepal, pasaran a ser tropas de élite de la potencia colonial.

Sin embargo, es en el caso de los EE.UU. donde la relación entre la Antropología y las instancias militares y gubernamentales ha sido más estrecha y ha generado mayor polémica. Ya en

⁸ Valentina Fernández Vargas por sus trabajos consiguió, el año 2010, el premio soldado Idoia Rodríguez (primera mujer de las Fuerzas Armadas fallecida en operaciones, concretamente en Afganistán en 2007), que reconoce la labor por favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

⁹ Son pocas las monografías que se han encontrado en la búsqueda bibliográfica sobre la cultura militar y provienen principalmente del ámbito de los EE.UU.

1919 Franz Boas escribió un artículo titulado “Los científicos como espías” denunciando la utilización de la Antropología como una tapadera para realizar labores de espionaje en la I Guerra Mundial (Konvalinka, 2010) en el que no sólo denuncia el uso de la ciencia para otros fines que los académicos, sino también los posibles futuros problemas para la disciplina que conllevaría la sospecha que recaería sobre todo antropólogo al realizar trabajo de campo. Hay que destacar también la participación de antropólogos en apoyo de las agencias gubernamentales durante la II Guerra Mundial. Dicha participación será vista generalmente de manera positiva como ayuda al esfuerzo para acabar con regímenes totalitarios y violentos. Destacan las discípulas de Boas, Margaret Mead y Ruth Benedict y el estudio de esta última *El crisantemo y la espada*, un trabajo realizado a petición de las autoridades estadounidenses para estudiar el supuesto carácter nacional de los japoneses y ver las posibles consecuencias que tendría dicho carácter en la capacidad de resistencia de los japoneses ante el avance de EE.UU. por el Pacífico, e intentar descubrir los mecanismos para aplicar las mejores políticas en la posterior ocupación de Japón. En los años de la descolonización y la lucha contra el comunismo surge de nuevo dentro de la Antropología la polémica por la participación de antropólogos en la elaboración de manuales de contrainsurgencia para la lucha contra las guerrillas que operan en diferentes países del denominado Tercer Mundo. En este contexto, destaca la gran polémica que se desató por la implicación de antropólogos en el denominado Proyecto Camelot que buscaba “*detectar los procesos vinculados con la formación de guerrillas en la mayor parte de los países latinoamericanos*” (Gil, 2012: 55), y que llevó a la formación de un comité por la Asociación Americana de Antropología para la elaboración de una serie de reglas que acabaran con estas prácticas, entre cuyos miembros se encontraba Eric Wolf. También cabe señalar, dentro del contexto de la guerra de Vietnam, la utilización que las Fuerzas Especiales Norteamericanas (Boinas Verdes) hicieron de la monografía de Georges Condominas *We Have Eaten the Forest: The Story of a Montagnard Village in the Central Highlands of Vietnam*, sobre un poblado Montagnard, situación que denunció el propio autor al conocer que una de las personas que aparecía en su libro fue torturada por un miembro de las Fuerzas Especiales (Gavriel, 2008). Como último hito en esta colaboración de la Antropología con el ámbito militar en el caso de EE.UU., destacamos las últimas discusiones¹⁰ que han tenido lugar por la participación de los antropólogos y otros científicos sociales en Afganistán en los denominados Human Terrain

¹⁰ Polémica que surgió en 2007 por la publicación de diferentes artículos en periódicos como el New York Times que el 5 de octubre titulaba *Army Enlists Anthropology in War Zones*.

Team,¹¹ equipos “empotrados” en las fuerzas militares estadounidenses para estudiar los aspectos sociales y culturales sobre el terreno como apoyo a las decisiones del mando, fruto de lo que algunos denominan el *giro cultural* (*cultural turn*)¹² (Porter, 2007), que abogaría por la importancia que tendría el conocer la realidad social y cultural de los pueblos que habitan en las zonas donde actúan las Fuerzas Armadas estadounidenses y, por tanto, la necesidad de contar con la Antropología para estudiar dicha realidad.

Este interés por el giro cultural está llegando a los ámbitos militares españoles.¹³ En este sentido comentamos, por el interés que tiene en relación a nuestro objeto principal de estudio (la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas), un artículo reciente (diciembre 2012) del comandante José Úbeda Garcerán en la Revista Ejército titulado *Integración de la perspectiva de género y de la conciencia intercultural en operaciones*, en el que expone la importancia que están tomando en las Fuerzas Armadas nuevos conceptos como el de *integración de la Perspectiva de Género en las Operaciones (PGO)*, el de *Asesor de Género en Operaciones (AGO)* y el de *equipo femenino de actuación (Female Engagement Team, FET)*. El comandante Úbeda Garcerán señala los cometidos principales de un AGO, que estarían encaminados a aplicar diferentes resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU relacionadas con los conflictos armados y las mujeres: “Adiestrar al EM (siglas de Estado Mayor) para integrar la perspectiva de género en el planeamiento y ejecución de la misión (...) apoyando medidas de prevenir y responder a la violencia de género. (...) asegurar que las necesidades específicas de las mujeres sean tenidas en consideración (...). Propugnar la participación de las mujeres en la política local (...). Formar asociaciones locales femeninas”. (Úbeda, 2012). Vemos que entre los cometidos del AGO a parte de asesorar sobre cuestiones de género, están los más complicados de implementar políticas de igualdad de género semejantes a las de los países occidentales en zonas como Irak o Afganistán con tradiciones culturales completamente diferentes. En cuanto a los Equipos Femeninos de Actuación, el comandante Úbeda señala que “*permiten a los batallones, brigadas y equipos de reconstrucción provincial influir e interactuar con la población local, fundamentalmente con las mujeres, para*

¹¹ Sobre los Human Terrain Team y el Human Terrain System están disponibles en internet diferentes manuales oficiales del Ejército Norteamericano. La misión principal que tendrían sería “cubrir el vacío sobre la cultura local en operaciones (...) se basan en la recogida de datos etnográficos, económicos y culturales del área de operaciones”(Úbeda Garcerán, 2012:57)

¹² En el artículo de Patrick Porter titulado “Good Anthropology, Bad History: The Cultural Turn in Studying War”, entre los signos de ese *giro cultural* se señala entre otros aspectos que en el nuevo Manual de Contrainsurgencia la palabra “cultura” aparece 88 veces y que el nuevo jefe del contra-terrorismo del Departamento de Estado es un antropólogo.

¹³ Como ejemplo está el artículo del Comandante Reyes Madrideo en la Revista Ejército N° 828 de Abril de 2010 titulado Experimento multicultural nº 6 Conciencia internacional (cross-cultural awareness).

alcanzar los objetivos de contra-insurgencia” (Úbeda, 2012: 55). El cometido que tienen estos equipos es, como se ve, más específico y basado exclusivamente en consideraciones de operatividad militar.

2.1. Estudios antropológicos sobre las Fuerzas Armadas en el ámbito internacional.

Realizaremos a continuación unos breves apuntes sobre diferentes trabajos internacionales, de EE.UU., donde se han realizado la mayoría de los trabajos antropológicos que se han dedicado al ámbito militar; de Israel, dado su interés por las circunstancias excepcionales donde se realiza el trabajo de campo; y de Brasil, por ser el país Iberoamericano donde se han encontrado monografías realizadas en el seno de la Fuerzas Armadas de ese país.¹⁴

Catherine Lutz (2007; 2002), en relación a los EE.UU., ha analizado lo que denomina el proceso de militarización que se ha producido en el país desde los inicios de la propia nación hasta los nuevos discursos que se han producido tras los atentados del 11 de septiembre de 2001, destacando principalmente los procesos que se produjeron durante la Guerra Fria y, dentro de ella, la importancia que ha tenido el desarrollo de las armas nucleares y la lucha contraguerrillera en muchos países del llamado Tercer Mundo, y la incidencia que tiene ese proceso de militarización de lo global en lo local y viceversa. Así Lutz hace trabajo de campo en la ciudad norteamericana de Fayetteville donde se ubica Fort Bragg, una de las principales bases del Ejército, y muestra como la presencia de lo militar se relaciona y condiciona en muchos aspectos la vida cotidiana de los habitantes de dicha localidad. Lutz muestra cómo la militarización incide en lo ideológico para generar una visión positiva de lo militar; *“Militarization is simultaneously a discursive process, involving a shift in general societal beliefs and values in ways to legitimate the use of force, the organization of large standing armies and their leaders, and the higher taxes or tribute used to pay for them”* (Lutz, 2007: 320). Dentro del discurso ideológico cabe destacar, por estar relacionado con el tema principal de este trabajo, cómo se han construido desde la cultura militar las definiciones del género; por un lado, tradicionalmente se consideraba la disciplina militar como la principal herramienta para convertir a chicos en hombres, por otro lado; para Lutz, con el inicio de la era nuclear y la consecuente tecnificación de los procedimientos militares, han perdido las

¹⁴ Hay que señalar que en la búsqueda bibliográfica sobre monografías que analicen el ámbito militar desde un punto de vista antropológico no se han encontrado más referencias que las que se señalan a continuación.

características físicas la importancia que anteriormente tenían y el papel de la mujer ha sido redefinido, considerándose en gran medida tan valiosa como el hombre, (si bien hasta muy recientemente no se ha permitido a la mujer ocupar puestos de combate en el ejército de EE. UU.).¹⁵ Pero Lutz también tiene en cuenta las grandes implicaciones que tiene la militarización en lo social y lo económico: gran crecimiento de la industria militar, migraciones de población en EE.UU. hacia las zonas de industrias o bases militares por motivos laborales, incorporación de la mujer y los afroamericanos e hispanos al ejército con la extensión de los derechos civiles a estos grupos, etc. Lutz (2002) estudia cómo se refleja todo este proceso de militarización en un microcosmos, una ciudad, Fayetteville, tomada como ejemplo de otras ciudades “militarizadas” norteamericanas, afectando su entorno social y económico. Así, junto a posibles aspectos positivos de la localización de una gran instalación militar, Fort Bragg, en la ciudad, como son su incidencia en el desarrollo económico local y la diversificación cultural (con habitantes procedentes de diferentes lugares con rasgos culturales distintos), hay aspectos negativos como el aumento de la prostitución, la gran proliferación de tiendas de armas y la propia incidencia de los ejercicios militares en la población (ruido por vuelos a baja altura, incidentes con la población civil, etc.). Lutz hace un recorrido histórico y muestra como cada episodio global incide en lo local, desde la fundación de Fort Bragg, deteniéndose en los hitos que supuso el final de la II Guerra Mundial y el comienzo de la Guerra Fría, con el desarrollo de la era nuclear y la tecnificación de la guerra y la Guerra de Vietnam, hasta lo que denomina como *Hot Peace* (Paz Caliente) donde primarían las misiones de mantenimiento de la paz, lo que según la autora conllevaría la reducción y en cierto modo la privatización de las Fuerzas Armadas y el adelgazamiento de la línea que separa los roles de los militares y de los civiles.

Anna Simons es una antropóloga que trabaja dentro de la institución militar, la Escuela Naval de Posgrado de EE.UU. y, aparte de estudiar diferentes conflictos militares, tiene un gran interés al haber realizado trabajo de campo en una unidad de las Fuerzas Especiales del Ejército norteamericano, y cuyo resultado es la monografía *The Company they keep; Life inside the U.S. Army Special Forces* (1997) donde demuestra cómo las particularidades de estas unidades no sólo aparecen en el desarrollo de sus misiones sino que también están presentes en las rutinas de la

¹⁵ El 24 de enero de 2013 el Secretario de Estado de EE.UU. León E. Panetta anuncio que se eliminarían progresivamente las limitaciones del acceso de las mujeres a puestos de combate (Documento de análisis del IEEE 13/2013 consultado en http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_analisis/2013/DIEEEA13-2013_MujerCombateUSA_BPI.pdf). Esto reforzaría la conclusión de Lutz ya que las mujeres serían vistas como completamente válidas para determinados puestos, tanto administrativos como técnicos, donde sus capacidades intelectuales las harían, según la doctrina oficial, tan valiosas o más que los hombres.

organización (en instrucción y vida en el cuartel) e incluso influyen de manera muy marcada en la vida social y familiar de los miembros de estas unidades.

Destacamos también por haber realizado trabajo de campo en condiciones muy difíciles, al antropólogo israelí Eyal Ben-Ari que escribió un trabajo etnográfico, si bien no realizado según el mismo autor confiesa de forma muy sistemática debido fundamentalmente a las circunstancias en las que lo realizó, con el título de *Mastering Soldiers: conflict, emotions and the enemy in an israelí military unit* (1998), sobre una unidad de las Fuerzas de Defensa de Israel en la que sirvió como oficial durante ocho años, estando desplegado en Hebrón durante la Intifada, deteniéndose en diferentes aspectos como son las motivaciones de los reservistas que son movilizados, los problemas de la transición de civil a militar, las emociones de los miembros de la unidad, la visión del conflicto con la población palestina y las tensiones que surgen en los momentos críticos.

En el ámbito iberoamericano el principal antropólogo que ha realizado trabajos sobre las Fuerzas Armadas, incluyendo su tesis doctoral, es el brasileño Piero C. Leirner, destacando su obra *Meia volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar* (1997). Leirner nos muestra la génesis y el proceso de su investigación que parte de una consideración secundaria del Ejército en sí, fruto de su primer interés por la conocida en Brasil como *questão amazonica*¹⁶ y cómo va pasando a fijarse en la cultura de las Fuerzas Armadas brasileñas. Así, nos habla de las dificultades iniciales para poder acceder al campo, por la gran frontera que separa a los militares de los civiles (*paisanos*) y la sospecha inicial ante todo lo que llega de fuera, con el mayor abundamiento en el caso de alguien que viene a investigar, teniendo el autor la sensación de ser él el estudiado y cómo, posteriormente, se le fueron abriendo las puertas gracias al contacto con militares en la reserva y la participación en foros elitistas de formación de altos oficiales, como puede ser la Escola de Estado-Maior (ECEME) donde está presente también la Universidad como institución a través de seminarios, cursos, etc. Leirner señala que, a través de este contacto a alto nivel y la consideración positiva de los propios altos mandos militares de la Universidad como instancia que también, como en la caso del Ejército, ayuda a la grandeza del país, se le abrieron las puertas. Fue a través de este proceso como consiguió hacerse con una idea global del funcionamiento interno de la institución y los valores que la sustentan llegando a la tesis principal de que es el sistema de jerarquía el punto clave para entender el universo militar. Así mismo, señala que al final de todo este proceso de

¹⁶ La *questão amazonica* se refiere a la consideración de la Amazonía como una región conflictiva y las posibles soluciones que podrían llevar a su plena "brasilenización". Para ver la relación entre la *questão amazonica* y las Fuerzas Armadas brasileñas véase Leirner (1995: 119-132).

aceptación por parte de los militares, llego a la situación de un intento por parte de la institución para que de alguna forma trabajase para el Ejército.

2.2. Estudios antropológicos sobre el Servicio Militar Obligatorio en España.

Si pocos son los trabajos antropológicos sobre las Fuerzas Armadas en el ámbito internacional, menos son los que se han realizado en España, teniendo la particularidad de estar enfocados hacia el estudio del Servicio Militar obligatorio, destacando las obras de Anta Félez y Joseba Zulaika.¹⁷

Anta Félez ha escrito varios artículos sobre temática militar, pero destaca su monografía *Cantina, garita y cocina. Estudio antropológico de soldados y cuarteles*, en la que relaciona el aspecto microsociológico del funcionamiento de un cuartel militar, utilizando metodología etnográfica (si bien no especifica cómo realizó la investigación, si fue a través de observación participante declarando que era antropólogo, o se sirvió de su propia experiencia realizando el Servicio Militar Obligatorio o fue recogiendo testimonios orales de otras personas, o una mezcla de todo), con el aspecto macrosociológico en el que el Servicio Militar sería el medio que la sociedad utilizaría para marcar la transición de la juventud a la edad adulta, considerado como uno de los ritos de paso más importantes de una sociedad contemporánea occidental. Así, Anta Félez analiza desde la perspectiva del análisis de las instituciones, cómo las Fuerzas Armadas a través de una serie de procedimientos tanto de carácter ideológico entre los que estarían el fomento de ciertos valores (disciplina, honor, etc.) o la inculcación de ciertas ideas como la de Patria, como de carácter procedimental (nuevas rutinas, disciplina del cuerpo, etc.), se va actuando sobre el individuo, consiguiendo una nueva resocialización que sería la esencial para que el joven sea considerado como un adulto plenamente integrado en el ámbito más amplio de la sociedad en su conjunto. Este proceso está vinculado a la idea surgida de la Revolución Francesa del “ciudadano en armas”; para ser un ciudadano completo hay que estar dispuesto a defender la nación por medio de las armas en caso necesario. Esta resocialización que vincularía el Servicio Militar con la sociedad (nivel macrosociológico) se realizaría en un universo físico específico que sería el cuartel (nivel microsociológico). En el análisis del cuartel, Anta Félez, se apoya básicamente en los conceptos de *institución total* de Goffman y el de *institución voraz* de Coser, como instituciones que absorben

¹⁷ Otros autores han escrito artículos en revistas o apartados en obras más amplias sobre temática militar como pueden ser Espina Barrio (1990; 1999), sobre aspectos psicosociales y el simbolismo de la muerte en la cultura militar, y Sánchez Navarro (1998) sobre las distintas representaciones que utilizaban los soldados de reemplazo como marcadores y en sus discursos identitarios.

totalmente a los individuos que pertenecen a ellas y esto lo ejemplifica con la metáfora espacial de espacio cuartelario como espacio interior (bueno) frente al espacio exterior (malo). Asimismo, y tomando los conceptos de Goffman de *cuidadores* e *internos*, nos muestra los dos grandes grupos, cada uno con sus propias características, que comparten el mismo espacio institucional; los mandos (*cuidadores*) que son los que han accedido voluntariamente a la institución y han asumido completamente la cultura militar, y los soldados (*internos*) que son los que deben ser enculturados en esa cultura militar por parte de los primeros. Todo el análisis de Anta Félez se basa en el enfoque estructuralista de oposiciones dualistas: cuartel-mundo exterior, mandos-tropa, masculino-femenino amigos-enemigos, veteranos-reclutas.

El trabajo de Joseba Zulaika tiene como título *Chivos y Soldados. La mili como ritual de iniciación*, y se basa principalmente en los datos obtenidos por el autor a partir de las experiencias de una serie de jóvenes que estaban realizando el Servicio Militar y con los que convivió unos meses. Basándose en el análisis simbólico, Zulaika considera el Servicio Militar como un rito de paso dilatado en el tiempo y dividido a su vez en otra serie de ritos, a través de los cuales el recluta (*chivo*) se convierte en soldado y se integra así plenamente en la institución y asume la finalidad fundamental de la misma, la defensa de la Patria frente a un enemigo. Zulaika va señalando, apoyándose en la aportación clásica de Van Gennep sobre los ritos de paso, las distintas fases rituales por las que pasa el joven; fase de separación, al abandonar su lugar de residencia y sus relaciones sociales; fase liminal, al llegar al lugar “sagrado” que sería el cuartel y donde se realiza el aprendizaje y la fase de incorporación, la vuelta a la sociedad civil como adulto. En este esquema el Servicio Militar sería la fase liminal que contaría con sus propios ritos de paso en el tránsito de la condición de recluta (*chivo*) a la de soldado (*veterano*), marcados por una serie de pruebas y dispositivos que marcan ese tránsito. Para Zulaika las pruebas iniciáticas provendrían no solo de la propia institución por medio de los reglamentos y la instrucción, sino también por parte del sistema de veteranía (otra forma de jerarquización) a través principalmente de las “novatadas”, pero ambas se complementarían para conseguir la inculcación en el individuo de la cultura de la institución. En todo el trabajo, Zulaika va presentando una serie de elementos desde el análisis simbólico, que resaltan en ese rito que es el Servicio Militar: la vida militar como una serie continua de pruebas que conllevan peligros, importancia de la muerte y la sangre, el castigo como base de la enculturación militar, las prohibiciones, los marcadores físicos (corte de pelo, uniformes, etc.), iniciación a la sexualidad, la importancia de la Jura de Bandera como rito de paso esencial mediante el cual el recluta se convierte en soldado, la importancia de la Patria, el honor, la disciplina, la jerarquía y la obediencia para la institución, la veteranía como forma de jerarquía, la creación de un

enemigo. Todos estos elementos tendrían como finalidad última transformar al individuo en soldado.

3. Identidad, institución y género.

Como se señalaba en la introducción, este trabajo tiene la finalidad de analizar cómo ha influido la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en la cultura militar y enfocándolo desde tres ámbitos temáticos que están completamente interrelacionados como son la identidad, la cultura institucional y el género. Estos tres elementos son esenciales a la hora de mostrar cómo se ven y a la vez son vistas las mujeres que deciden ser militares. Los tres interactúan de manera compleja dando lugar a situaciones a veces conflictivas. La identidad personal y grupal es afectada por las normas y prácticas institucionales, también en cierta forma ciertos elementos de la identidad grupal anterior a la incorporación a las Fuerzas Armadas influyen en la propia institución y, por supuesto, el género ha incidido tanto en la institución como en el grupo de militares varones, del mismo modo que la propia pertenencia a la institución ha afectado a ciertos aspectos asociados a la imagen general que se tiene de la mujer. Por tanto, se señalarán algunos aspectos teóricos importantes sobre estos tres ámbitos temáticos.

3.1. Algunas consideraciones sobre la identidad.

La identidad ha sido un concepto que ha ocupado un lugar importante en los estudios de las ciencias sociales, aunque difícil de definir. Ya desde los estudios de Mauss ([1938], 1979) se demuestra, que en la construcción de la identidad, entran diferentes elementos que forman la figura del yo pero siempre en relación al otro. Esos elementos provienen de diferentes ámbitos, tanto de las singularidades de carácter físico (color de piel, estatura, etc.) como de carácter psicológico, lingüístico, histórico y cultural.

La identidad nos construye y nos clasifica en relación a otros individuos a los que consideramos poseedores de la misma identidad o de una identidad diferente a la nuestra. Pero la identidad podemos decir que es exclusivista en el sentido de que selecciona unos elementos que forman parte de esa identidad y descarta otros, ya que “identificarse con alguna colectividad es dar prioridad a una identificación determinada sobre todas las demás, puesto que en la práctica todos somos seres multidimensionales” (Hobsbawm, 1993: 54). Así podemos decir que la identidad tiene unos límites difusos y es cambiante tanto desde el punto de vista individual, pues una persona se

puede definir de distinta manera según el contexto en el que se encuentre, como desde el punto de vista colectivo dependiendo de factores históricos y culturales.

Pero como ya señalara Barth (1976) en relación a la identidad grupal, más importante que la propia constitución interna de los grupos serían sus límites, lo que en cierta medida les sirve como membrana protectora ante los otros y por tanto, es lo que muestran a esos otros. Por tanto, se puede decir que un grupo siempre es tal grupo en relación a otro, y como consecuencia de ello, pueden establecerse relaciones de carácter amistoso o conflictivo. En este sentido, es interesante subrayar el esquema que nos ofrece Baumann (2010) sobre la construcción de la identidad-otredad entre grupos, basándose en las obras de E. Said, E.E. Evans-Pritchard y L. Dumont. Así Baumann habla de una primera gramática de la construcción de la identidad-alteridad que sería el *orientalismo* (recogida de la oposición Oriente-Occidente y de la visión de Oriente en Occidente dada por Said) como oposición binaria que ve al otro como atrasado y moralmente malo y lo propio como avanzado y bueno, pero que sería también una oposición inversa ya que a la vez ciertos elementos de los otros son vistos como muy positivos y ya perdidos en el nosotros. Una segunda gramática sería la *segmentación* (proveniente de los estudios sobre organización de los linajes de los Nuer realizados por Evans-Pritchard), que se basaría en una dinámica que consiste en que los grupos enfrentados en un cierto nivel se unen en un nivel superior para enfrentarse a otro grupo de ese mismo nivel formado por sus propios grupos inferiores. La tercera gramática sería la del *englobamiento* (basada en el sistema de castas de la India estudiado por Dumont) cuya caracterización sería la que el nivel superior, al tener carácter universal, englobaría todo, y el nivel inferior tendría un carácter particular y sería la fuente de la diferencia. Ni que decir tiene que estas gramáticas pueden estar juntas en un mismo momento en un mismo contexto.

Este esquema de Baumann puede ser provechoso para exponer como se articularía la imagen identitaria de la mujer dentro de la institución militar. Así, en un primer momento histórico de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, tanto dentro como fuera de la institución, en relación a la gramática que Baumann denomina *orientalista*, la mujer militar se opondría al militar varón (desde el punto de vista del hombre tanto civil como militar) como carente de ciertas aptitudes esenciales para el desarrollo de la profesión militar como podría ser la fuerza física y la posesión de unas características que serían perjudiciales para el ejercicio de la profesión, como serían la supuesta mayor emotividad de la mujer. Si bien en un primer momento el propio Estado reflejaba estos prejuicios en la normativa legislativa, ya que en un principio las mujeres no podían

acceder a determinados destinos¹⁸ (principalmente en puestos tácticos de las conocidas como unidades de élite: La Legión, la Brigada Paracaidista y los Grupos de Operaciones Especiales en el Ejército de Tierra), posteriormente se permitió el acceso de la mujer a todas las unidades y puestos,¹⁹ siendo España uno de los países donde más rápido dio este paso, ya que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas fue más tardía y el fin de estas limitaciones se realizó mucho antes que en países con mayor tradición de mujeres en sus Fuerzas Armadas como es el caso de EE.UU.

En relación con la gramática *segmentaria*, se puede señalar que la propia estructura jerárquica de la institución militar favorece la formación de grupos con una dinámica horizontalidad-verticalidad, que se oponen unos a otros. La clásica oposición vertical de mando-tropa interacciona con una oposición horizontal (menos conocida en los ambientes no castrenses), que se produce entre grupos con miembros de diferentes escalas (oficiales, suboficiales y tropa) que ocupan un mismo puesto de trabajo (destino) en los niveles más bajos de la organización, como pueden ser en una pequeña unidad típicamente operativa, (pelotón, sección) o en una misma Dependencia,²⁰ frente a otros grupos del mismo nivel (otra sección, otra Dependencia). A su vez, estos grupos se unen en su oposición a una entidad mayor de un mismo nivel, como se observa en la rivalidad (señalada con comentarios que destacan por ejemplo la dureza de la propia Unidad frente a la flaqueza de otras) que existe entre diferentes Unidades. Las propias Unidades, destacando las de carácter especial como puedan ser las de la Legión o las Unidades de Montaña, marcan los elementos tanto simbólicos (celebraciones tradicionales, credos, etc.), como materiales (uniformidad, equipo específico, etc.) que las distinguen de otras. En relación a la última gramática, la del *englobamiento*, a nivel general la institución pretende poner las diferencias particulares (de escalas, de Unidades, de género, etc.), en beneficio del fin de la propia institución.²¹

Por último, hay que señalar que, siguiendo a Hobsbawm en relación a la multidimensionalidad de las identidades, un mismo individuo tiene que negociar en el ámbito en el

¹⁸ Según el Real Decreto-Ley 1/1988 por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas y la Ley 17/1989 Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional.

¹⁹ Según la Ley 17/1999 de Régimen del Personal de la Fuerzas Armadas.

²⁰ Con el termino Dependencia se designa en el ejército la entidad de carácter principalmente administrativo o de apoyo que ocupa un determinado espacio y tiene un cometido muy específico (una oficina, un taller,...)

²¹ En su trabajo Baumann posteriormente señala que en realidad esas gramáticas que aparecen como binarias son en realidad ternarias por cuanto siempre hay presente un tercero que queda excluido de la relación. Según el análisis expuesto sobre las Fuerzas Armadas obviamente se pueden encontrar grupos a los que no se incluye en las dicotomías expuestas, como pueden ser el caso de los funcionarios civiles que trabajan en las Fuerzas Armadas (posiblemente por su poca y dispersada presencia a nivel de las unidades) y por supuesto la propia población civil.

que se desenvuelve el “uso” de esas identidades y así, una mujer miembro de las Fuerzas Armadas tiene que contar, tanto dentro como fuera de la institución, con varias variables además de su género como pueden ser el pertenecer a una escala o a otra (oficial, suboficial o tropa), si es permanente o temporal, el tener un destino administrativo u operativo, el estado civil, si es madre o no, la edad, etc., en la formación de su propia identidad como individuo y como miembro de un determinado grupo que incide también en la visión que los otros tendrán de ella.

3.2. El estudio de la cultura de las instituciones.

Para un estudio de las instituciones desde el punto de vista de las Ciencias Sociales son esenciales las aportaciones de Weber ([1921] 2012) sobre las formas de dominación, ya que señala que las sociedades modernas con el desarrollo del capitalismo, están abocadas a acabar con las formas anteriores de dominación como son la tradicional y la carismática y al desarrollo de la dominación legal-racional cuya legitimidad se basa en un ordenamiento jurídico y que conlleva una constante racionalización y burocratización de los aparatos del Estado en los que realizan sus cometidos los funcionarios. Weber considera a los oficiales del ejército moderno como funcionariado, si bien con algunas características especiales.

Aportaciones esenciales para el tema de este estudio son los trabajos de E. Goffman y L.A. Coser. Así el concepto de *Institución total* de Goffman definido como “un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación aislados de la sociedad por un periodo de apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente” (Goffman, 2001: 13) y la división de los actores que integran ciertas instituciones (hospitales, cárceles, etc.) entre cuidadores e internos, ha sido aplicado a varios estudios sobre el Servicio Militar. Los individuos que tenían que realizarlo pasaban un tiempo determinado legalmente establecido y con carácter obligatorio (en los últimos años del Servicio Militar en España, nueve meses) en un espacio acotado (el cuartel y en ocasiones en campos de maniobras) que era el lugar tanto de trabajo como de vida y donde todas las actividades se realizaban de manera rutinaria y marcadas por un horario estricto. El concepto de Coser de *Institución voraz*, definida como la que “demanda la adhesión absoluta de sus miembros y pretende abarcar toda su personalidad dentro de su círculo” (Coser, 1978: 14) pero que no aíslan al individuo del exterior, sino que le permite relacionarse con la sociedad, siempre que no incida en las metas y los medios de la institución, y que tampoco conlleva obligatoriedad, sino que el individuo se une a la institución con carácter voluntario, sería más aplicable a la situación actual de Fuerzas Armadas profesionales, donde todos sus miembros tienen ya el carácter de profesionales y voluntarios, y donde el espacio

militar ya no es a la vez lugar de trabajo y lugar de vida. Sin embargo, cabe señalar que el concepto de *Institución total* podría ser aplicable en ciertas circunstancias actuales de las Fuerzas Armadas como pueden ser los periodos de formación en las Academias y en los Centros de Formación, así como con ocasión de ejercicios,²² o misiones en el extranjero donde rige una pauta temporal y espacial más estricta de las actividades y se está totalmente inmerso en los cometidos militares.

En el ámbito de la Antropología en España, cabe destacar los estudios sobre instituciones realizados por Aguirre Baztan (1995; 2004) donde desgana los distintos aspectos que son importantes para el estudio de la cultura de las organizaciones. Así, parte de una definición formal de lo que considera organización “como compuesta de *interacción* grupal, coordinada por una *jerarquía* de liderazgo, en la que se construye un *orden racional de tareas*, que de hecho supone una *división de trabajo*, de cara a la *consecución de unos objetivos*” (Aguirre, 2004: 21). También señala cómo la organización se conforma hacia el interior como grupo cerrado con su propia cultura y, por tanto, se muestra al exterior como poseedora de una identidad propia. La organización contaría con una estructura jerárquica vertical que mostraría diferentes niveles de poder y decisión, y una estructura horizontal de realización de tareas a un mismo nivel jerárquico. Aguirre señala tres tipos de agrupamientos que serían; el *grupo* se basaría en la interacción directa, tendría un carácter informal y pesarían mucho los intereses de los individuos; la *organización* contaría en su interior con varios grupos y sus características serían las ya señaladas en la definición anterior; y por último, estaría la *institución* que, a diferencia de la organización, se caracteriza por su carácter permanente frente al carácter más flexible y adaptable de esta última. Esta división es interesante porque abre la posibilidad de ver las dinámicas que establecen los grupos, considerados como subculturas incluidas en la cultura de un agrupamiento mayor, entre ellos mismos y con relación al agrupamiento mayor.²³

Posteriormente, Aguirre diferencia entre organizaciones cerradas que serían aquellas que se vuelcan hacia el interior y consideran el exterior como peligroso, y que ejemplifica con los casos de la cárcel y el cuartel entre otros, y las organizaciones abiertas que serían las que se acomodan y

²² Conocidos popularmente como “maniobras”, que se realizan por un tiempo determinado de días, normalmente en el campo, y cuya finalidad es instruirse en las circunstancias más parecidas posibles a las que se darían en un conflicto armado o como entrenamiento para la realización de una misión concreta.

²³ Uno de los objetivos de este trabajo es analizar las nuevas dinámicas que se están produciendo con ocasión de la profesionalización de las Fuerzas Armadas y la incorporación de la mujer entre diferentes grupo que forman la institución. Dinámicas complejas ya que un mismo individuo pertenece a la vez a grupos diferentes: puede ser mujer, pero también ser un mando o personal de tropa, puede tener carácter temporal o permanente, tener un puesto operativo o un puesto administrativo, etc.

actúan conforme a las exigencias del exterior, como pueden ser la empresa y la escuela. Se puede señalar, en este sentido, que cualquier institución tendrá en mayor o menor grado cualquiera de estos dos aspectos pues si bien en una institución como las Fuerzas Armadas están muy marcadas las pautas internas, la finalidad última es exterior como es la defensa armada del país y del mismo modo, también el exterior afectaría a la propia institución, como se puede ver en la decisión de acabar con el Servicio Militar obligatorio, y por otro lado, si bien una empresa está volcada a las exigencias de unos clientes exteriores también cuenta con una organización interna para su funcionamiento.

Por último, es interesante señalar los elementos que Aguirre destaca como los indicadores básicos de la identidad de la organización y que formarían por tanto la cultura de dicha organización: la *etnohistoria* y el *etnoterritorio*, que marcarían la historia y el lugar que ocupa la organización; las *creencias* y *cosmovisiones*, que serían los mitos y relatos obre la organización, su ideario y su filosofía; los *valores* y *normas*, que serían los criterios (lo que se debe hacer y cómo se debe ser) por los que se rige la organización; la *comunicación*, que mostraría el lenguaje interno de la organización (léxico propio, jerga, vestimenta, etc.) y el lenguaje que se utilizaría hacia el exterior (imagen corporativa, publicidad, etc.). También formarían parte de la comunicación los rituales para cohesionar al grupo (rituales de iniciación, de jerarquía, de celebración, de salida); los *productos* que son el resultado de la función de la organización y lo que se ofrece al exterior, y los *oficios*, individuales y colectivos, que son las actividades que se realizan para conseguir los productos.

3.3. Hitos y momentos de la Antropología del género.

Como señala Martín Casares (2008), la propia denominación actual como Antropología del género dada al campo dedicado a estudiar las implicaciones que tienen en todos los terrenos de estudio tradicionales de la disciplina antropológica (parentesco, economía, política, religión, etc.), los diferentes roles contruidos socialmente que se aplican a los individuos en función de su supuesta identificación sexual, nos muestra la evolución que ha tenido este campo. Así, fue denominado en un primer momento Antropología de la mujer, por el estudio enfocado a las condiciones supuestamente particulares en las que desarrollaban sus vidas las mujeres, normalmente sin relación con el universo masculino (el verdaderamente importante). Posteriormente, se utilizó el término Antropología feminista, para señalar el aspecto militante de la subdisciplina que denunciaba la subordinación de la mujer al hombre y su minusvaloración basada en premisas biológicas. Este enfoque, promovió la introducción del concepto de género

como construcción cultural que adscribe características diferentes a mujeres y hombres dependiendo de la cultura de que se trate, llegándose así a la denominación actual de estos estudios como Antropología del género.

Los antropólogos evolucionistas tenían, tanto una visión etnocéntrica que consideraba que los pueblos que estudiaban estaban en una fase de su desarrollo inferior a la de la cultura original de los investigadores, como una visión androcéntrica ya que las mujeres eran vistas como actores secundarios de la vida de las comunidades, ya que solo tendrían importancia en el aspecto reproductivo y en la institución matrimonial, pero nunca como protagonistas. La Antropología era una ciencia que hacían hombres sobre los hombres. Pero ya en estos primeros momentos aparecen temas sobre los que después, cuando la Antropología del género está plenamente desarrollada, se debatirá. El principal de ellos es la teoría de Bachofen sobre el matriarcado original, según el cual en un primer momento del desarrollo de la humanidad, el poder habría sido femenino y solo después habría surgido el patriarcado, una vez que los varones hubieran descubierto su contribución a la formación de nuevos miembros del grupo a través de la paternidad. Estas ideas eran compartidas en cierta medida por Morgan (que tendría gran influencia sobre la obra de Engels *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*), que dentro de su esquema evolutivo de la cultura, la etapa inicial que denomina “salvajismo inferior” se caracterizaría por la promiscuidad sexual con la consiguiente falta de certeza sobre la identidad paterna, por lo que la organización sería matrilineal. En contra se posiciona Maine, para quien el patriarcado sería anterior, para lo que se apoya en sus análisis del derecho romano y de la India antigua, dada la importancia del grupo de hermanos o agnados para la formación de grupos políticos y militares. Pero desde un primer momento de desarrollo de la disciplina antropológica es destacable, como señala Martín Casares (2008), la labor de algunas mujeres como es el caso de Alice Fletcher, Elsie Clews Parsons y sobre todo Phyllis Kaberry, quien mostró en sus trabajos sobre los aborígenes australianos que las mujeres no estaban sometidas a los hombres y eran pieza importante en el ámbito sagrado, así como, en el trabajo posterior en Camerún, que las mujeres tenían derechos sobre la tierra como productoras y también eran propietarias como consecuencia de la sucesión y la residencia.

Pero serán los trabajos Margaret Mead, una de las principales representantes de la escuela de Cultura y Personalidad, realizados en Samoa y Nueva Guinea, los que inicien el estudio sistemático de las cuestiones sobre la construcción cultural de la identidad basada en el sexo. Destacan dos de esos trabajos: el dedicado a analizar la adolescencia en Samoa que compara con la misma etapa de la vida en la sociedad estadounidense, llegando a la conclusión de que, dada la

situación de libertad sexual que existía en la sociedad samoana, esa etapa no tiene el carácter problemático con que aparece en las sociedades occidentales. En el otro trabajo importante, fruto de su estancia en Nueva Guinea, compara el carácter basado en los estereotipos del género de los miembros de tres sociedades: así entre los Arapesh, tanto hombres como mujeres comparten características que en Occidente se asocian a las mujeres; los Mundugumor mostrarían unas pautas asociadas a la masculinidad, tanto en hombres como en mujeres; por último, los Tchambuli realizarían una inversión de los géneros según la consideración de las sociedades occidentales, de tal forma que las mujeres se asociarían a lo que en Occidente se ve como propio de la masculinidad y los hombres a lo propio de la feminidad.

Es a partir de los años setenta y ochenta del siglo XX cuando la Antropología del género se consolida como campo de estudio propio de la mano del resurgimiento de los movimientos feministas. Los principales estudiosos que se dedican a estudiar desde la Antropología el papel de las mujeres en las sociedades, son mujeres y feministas, que buscan explicar las causas de la subordinación de la mujer. Hay que señalar que estudian a la mujer como concepto arquetípico, ya que consideran que todas las mujeres comparten ciertas situaciones por su condición de mujer en todas las culturas, y no especifican las diferencias que puedan haber entre las mujeres de diferentes culturas, todo esto consecuencia de la propia lucha feminista por la liberación de la mujer que reaparece en Occidente en esa época. En estos años hay que tener en cuenta la impronta que deja el estructuralismo y en especial el esquema de oposiciones binarias y la concepción de la mujer que tiene Lévi-Strauss, porque incidirán directamente sobre el pensamiento de las principales antropólogas de este periodo. Así para Lévi-Strauss (1987; 1991) las mujeres son objetos de intercambio recíproco entre los grupos para favorecer las alianzas y por tanto se encuentra subordinadas a los hombres. Esa subordinación surge a raíz del paso de la naturaleza a la cultura por medio de la prohibición del incesto y el establecimiento de la exogamia, en cierta medida debido a la importancia que se le da a las capacidades reproductivas de las mujeres y por tanto lo que supondría esto de mayor cercanía a la naturaleza por parte de las mujeres, mientras que al hombre le correspondería el honor de ser el iniciador y continuador de la cultura. Entre las antropólogas de este período que comparten conceptos del estructuralismo destacan Sally Linton, Sherry Ortner, Michelle Rosaldo y Marilyn Strathern.

Sally Linton (1979), con su clásico artículo *La mujer recolectora: sesgos machistas en antropología*, declara que la Antropología ha tenido un sesgo machista al ser realizada principalmente por hombres occidentales que también imponían su visión sobre la mujer. Linton denuncia este sesgo ejemplificándolo con el clásica dicotomía del “hombre cazador” y la “mujer

recolectora” que conlleva la consideración de la caza como actividad solo viable para los hombres debido a sus características físicas y que sería esencial para garantizar la vida de los grupos humanos, pues no sólo sería el medio más importante para conseguir alimentos (el hombre como proveedor), sino que también llevaría al surgimiento de prácticas cooperativas de las que nacerían las habilidades comunicativas y las técnicas necesarias para la aparición y el mantenimiento de la cultura. Por otro lado, la recolección sería vista como una actividad secundaria que conllevaría que la mujer permanezca en el hogar al cuidado de los hijos. Frente a esta visión, Linton argumenta que las mujeres de los pueblos cazadores-recolectores consiguen por sí mismas lo necesario para su manutención y la de sus hijos y que, probablemente, los primeros instrumentos fabricados por el ser humano fueran utilizados para la recolección y no para la caza y, señala también que la recolección necesita de muchos conocimientos geográficos, botánicos y climáticos, y una organización y un modelo de enseñanza-aprendizaje, por lo que considera que las capacidades cognitivas y técnicas habrían sido primeramente aplicadas a la recolección que a la caza.

Sherry Ortner (1979) partirá, en otro artículo clásico *¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?* de la dicotomía establecida por Lévi-Strauss entre naturaleza y cultura para dar una explicación de lo que considera la universalidad del estatus secundario de la mujer, consecuencia de un determinismo biológico que concibe a la mujer como más cercana a la naturaleza, algo que se daría en todas las culturas. Esta cercanía sería debida a tres aspectos: 1º) el cuerpo y las funciones de la mujer con su más evidente participación en la reproducción de la especie; 2º) los roles sociales asociados al cuerpo y las funciones de la mujer, que confinan a la mujer al ámbito doméstico dedicada a la crianza de los hijos; y 3º) la estructura psíquica de la mujer, que para explicar se apoya en el trabajo de Chodorow, que vincula a la mujer a los sentimientos, el particularismo y la subjetividad frente a la racionalidad, la generalidad y la objetividad al hombre, a la vez que señala que estas diferencias no son biológicas sino que son un producto cultural que se fragua dentro de la estructura familiar donde la mujer es el primer socializador, pero de donde el varón es pronto separado y resocializado por ritos de paso accediendo a la masculinidad, quedándose la hija en el hogar. Posteriormente, Ortner ([1996], 2006) matizó algunas de estas afirmaciones como consecuencia de distintas reacciones a su trabajo sobre todo en lo relativo a la universalidad de la dominación masculina y de la oposición binaria naturaleza-cultura.

Otra antropóloga destacable de este período que también establece una dicotomía, en este caso la de público-doméstico, para explicar la subordinación de la mujer es Michelle Rosaldo. En su artículo (1979) *Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica*, parte también del hecho biológico

de la maternidad que llevaría a la mujer a tener que quedarse en el espacio doméstico por la gran dedicación que conllevaría la crianza de los hijos, lo que le impediría participar en el espacio público, ámbito donde se desenvuelven los varones, ya que no cuentan con las cargas familiares que soportan las mujeres. Para Rosaldo, cuanto más cercanas están las esferas doméstica y pública, y cuanto más participa el hombre en la primera, más igualitarias son las sociedades. Rosaldo también señala la importancia de la mujer en el ámbito público pues puede ejercer cierto poder informal a través del que puede conseguir ciertas ventajas negociando las situaciones, pues aunque se las considera como inferiores, son necesarias para los hombres como esposas o hermanas para intercambiar y como procreadoras. Estas características hacen que sean consideradas como anómalas y dotadas de poderes no controlables y por tanto peligrosas, a la vez que mediadoras entre grupos y generaciones, y también capaces de crear sus propias sociedades independientes de las de los hombres.

Por último, hay que señalar la aportación de Marilyn Strathern (1979), desde el análisis simbólico, de la formación de los estereotipos en relación a los roles de la mujer, que sirven para señalar las diferencias entre la mujer y el hombre como naturales, basadas en diferencias biológicas, tanto físicas como psíquicas. Así se generaría una dicotomía de términos excluyentes entre lo que sería la feminidad y lo que sería la masculinidad. Esta construcción estereotipada actuaría sobre las prácticas reales de los individuos y a su vez se retroalimentaría de esas mismas prácticas y, al mismo tiempo, se extendería a relaciones que no son las de hombre-mujer, como cuando a un enemigo se le califica de mujer

Una cierta reacción surge ante ciertos postulados de estas autoras por antropólogas de corte marxista como son Eleanor B. Leacock y Karen Sacks. Leacock, haciendo un reestudio de los trabajos de Morgan sobre los iroqueses, llega a la conclusión de que las mujeres tienen un estatus elevado pues las labores domésticas estaban vinculadas también a lo público y también es muy importante su contribución económica al grupo, determinando que la dominación masculina no es universal y que, en la pérdida de independencia de las mujeres de muchos grupos, se basa en buena medida en el impacto del colonialismo (Casares, 2008). Por su parte, Sacks (1979) hace una revisión de las ideas de Engels sobre las mujeres expuestas en su obra *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, en la que sostiene que la subordinación de las mujeres es consecuencia de la aparición y desarrollo de la propiedad privada, ya que en lo que denomina estadios primitivos los recursos son poseídos de forma comunitaria y, tanto hombres como mujeres, tienen el mismo estatus ya que las labores de ambos son imprescindibles para la vida del grupo. Con la aparición de recursos que se consideran valiosos, en principio los animales

domesticados, se convierten en bienes de carácter privado, poseídos por los hombres, quedando las mujeres relegadas al ámbito familiar (que se fortalece frente al grupo) y supeditadas al hombre. Sacks (1979), apoyándose en una serie de ejemplos etnográficos, señala que existe una variedad en el estatus de la mujer dependiendo de la sociedad a la que pertenece y que hay muchas sociedades en las que no hay propiedad privada ni clases y el estatus de la mujer es inferior al del hombre; y de la misma manera, hay sociedades con clases o sin ellas, en las que las mujeres poseen bienes, e igualmente hay sociedades donde tanto las labores productivas femeninas como masculinas tienen la misma importancia. Sin embargo, sí considera que en las sociedades con clases, el trabajo de la mujer tiende a devaluarse y circunscribirse a la esfera doméstica, por lo tanto tiene un carácter privado mientras que el trabajo del hombre está enfocado al intercambio.

A partir de los años ochenta del siglo XX se produce un reforzamiento de la visión relativista y se comienza a tener en cuenta la diversidad de las mujeres dependiendo de la cultura a la que pertenecen. Ya no se busca una generalización sobre la mujer, sino que se estudian las condiciones particulares en las que se desenvuelven las mujeres. La autora que destaca en este aspecto es Henrietta L. Moore (2009), quien denuncia el etnocentrismo practicado desde la Antropología feminista occidental y aboga por romper con las grandes teorías que pretendían agrupar a las mujeres como un todo. Surgen así nuevas corrientes en las que también entran en juego los trabajos e ideas de autoras del conocido como Tercer Mundo que oponen otra visión a la tradicionalmente dada por las antropólogas occidentales y aparecen, sobre todo a partir de los años noventa del siglo XX, nuevos temas de estudio en la Antropología de género.

Una de las corrientes más recientes dentro de la Antropología del género es la de la Antropología de la masculinidad que surge como contrapartida a los muchos trabajos realizados sobre las mujeres, y también a los resultados expuestos por las escuelas anteriores de la Antropología, que mostrarían ciertas características dadas como verdaderas sobre los hombres que no son tales y por tanto, buscarían “*desarrollar un nuevo paradigma de lo masculino (...) y romper con ciertos fantasmas etnocéntricos como: a) la incapacidad de los varones para expresar sentimientos, b) la incompetencia de los varones para ejercer una paternidad responsable, c) la tradicional asociación entre masculinidad y agresividad, o d) las rígidas barreras físicas entre varones*” (Martín Casares, 2008: 266). Para Gutman (1998), existen dos temáticas en los estudios de la masculinidad, las que se fijarían exclusivamente en los hechos en los que el varón es el protagonista como las iniciaciones masculinas, las organizaciones sólo de hombres, etc., y los que incluirían a las mujeres como parte esencial del universo masculino. En los estudios más antiguos se solía presentar a los varones como dominantes, pragmáticos, violentos y volcados al ámbito

social, salvo raras excepciones como las ya vistas de Margaret Mead. Son clásicos los estudios sobre la masculinidad en el ámbito del Mediterráneo basados en el concepto de honor, como los de Brandes en Andalucía, o sobre el machismo en Iberoamérica. Los trabajos más recientes suelen abogar por la construcción de un nuevo modelo de masculinidad donde se tengan en cuenta las identidades diversas de los varones en las diferentes culturas y situaciones de la vida.

Otra de las corrientes actuales es la denominada Antropología *queer* que rompe con la dicotomía de identificación sexual hombre-mujer introduciendo el concepto de tercer género y tercer sexo señalando la transversalidad del género (Nieto, 2003) y que habla de temas como la homosexualidad, la bisexualidad, la transexualidad, el travestismo, el hermafroditismo, etc. Hay que señalar la diferente concepción que los individuos pertenecientes a alguno de esos grupos han tenido en Occidente, siendo marginados y considerados anómalos y enfermos, frente a la que han tenido en otras sociedades donde han ocupado un estatus elevado, como es el caso de los *dos espíritus* de las sociedades de las llanuras norteamericanas, o la importancia que tiene la iniciación homosexual entre los *sambia* de Nueva Guinea, o el matrimonio entre mujeres en algunas sociedades africanas. En Occidente esta corriente, que surge en los años ochenta del siglo XX, principalmente en ámbitos de la Nueva Izquierda y del propio feminismo, y donde tiene una importancia capital el impacto del SIDA, tiene una finalidad reivindicativa que pretende romper con las concepciones y prácticas de marginación tradicionales. Surgen así estudios etnográficos sobre grupos de gays, lesbianas, *drag queens*, etc., donde se considera importante la propia identidad sexual del investigador que realiza el trabajo.

Por último, se quiere señalar una de las últimas corrientes dentro de la Antropología del género conocida como ecofeminismo. Este movimiento está muy vinculado a países no occidentales y reacciona contra los estragos que el capitalismo y la industrialización están provocando en el mundo. Según Martin Casares (2008), en un primer momento tendría mucha importancia el aspecto espiritual basado en la supuesta comunión entre la mujer y la naturaleza, y la denuncia de la labor destructora sobre el ecosistema que tradicionalmente ha desarrollado el varón con sus actividades tanto productivas como bélicas. Se suelen destacar los aspectos productivos y reproductivos de la mujer para garantizar la viabilidad de las sociedades, ya que la producción femenina no estaría enfocada al aumento de la productividad y, por tanto, a la acumulación sino hacia la garantía de recursos para la vida diaria y, por otro lado, la reproducción garantizaría la continuidad de la sociedad. Posteriormente, otras autoras se alejaron del espiritualismo inicial y señalaron que la cercanía de la mujer a la naturaleza era consecuencia no de sus supuestos valores y aptitudes espirituales, sino producto de unas relaciones de poder basadas en la división sexual

del trabajo, y que el acercamiento de la mujer al ecologismo tendría más que ver con la consecución por parte de las mujeres de experiencia política y el acceso a ciertos campos de poder.

En este recorrido por los principales momentos de la Antropología del género se ve que hay ciertos temas que son recurrentes desde los inicios de los estudios antropológicos como pueden ser la división sexual del trabajo, la importancia de la mujer en la reproducción, y debates sobre su importancia en la producción, la división de los ámbitos público y privado, la tradicional subordinación de la mujer, las visiones estereotipadas que asocian ciertas características físicas y psicológicas a las mujeres y otras a los hombres y la polémica sexo-género. Más recientemente, y consecuencia de los cambios históricos que se han producido, se han estudiado también la incidencia de la colonización en las mujeres, el acceso al trabajo asalariado por parte de las mujeres y los cambios que esto ha supuesto en el ámbito familiar, el acceso masivo de la mujer a la educación sobre todo en los países occidentales, la formación de asociaciones y redes de apoyo, y también la consecución de parcelas de poder en distintos ámbitos incluidos los estatales.²⁴

²⁴ Posteriormente se relacionarán algunos de estos temas (trabajo asalariado y consecuencias para la vida familiar, estereotipos, redes, educación y poder) con los datos del trabajo de campo.

III. METODOLOGÍA.

La principal herramienta metodológica que se ha utilizado en este trabajo es de carácter cualitativo, realizando trabajo de campo etnográfico en un Acuartelamiento Militar, en la que se ha realizado una exhaustiva observación participante, pesando más el polo participante, dado el doble rol del autor como investigador y como militar.²⁵ Las implicaciones que este hecho conlleva para la investigación son enormes ya que, en una institución tan jerarquizada y con unas pautas de funcionamiento muy marcadas, la posición que se ocupa dentro de ella afecta en mayor medida en el enfoque que se le da a la investigación y en los posibles resultados. Entran aquí en juego dos conceptos muy importantes en el trabajo antropológico, el extrañamiento y la reflexividad. El extrañamiento es difícil de realizar: colorario de la proposición clásica de la Antropología de hacer familiar lo extraño y extraño lo familiar, como capacidad de alejarse de lo que se considera habitual para poder mostrar desde una óptica investigadora los elementos que son dados como naturales, en el caso de la pertenencia a una institución con las características que tienen las Fuerzas Armadas. Por otro lado, la reflexividad se hace más difícil pues el investigador ocupa un rol dentro de la institución con unas características también muy marcadas.

Para tratar de contrastar los datos conseguidos a través de la observación participante, donde también ha jugado un papel muy importante la información conseguida en conversaciones informales en situaciones muy variadas, se han hecho unas entrevistas en profundidad tratando de abarcar el mayor abanico posible de representatividad, si bien teniendo en cuenta que la representatividad completa es muy difícil y supera con creces los objetivos de este trabajo así como la propia capacidad del investigador, ya que los roles dentro de la institución son muy amplios. Así, se podría distinguir entre mujeres de la categoría de mandos y de la de tropa, y dentro de cada uno de estos grupos entre los distintos empleos (lo mismo que en el caso de los hombres), entre individuos que han pasado por alguno de estos diferentes grupos y los que sólo han pertenecido a uno de ellos, entre individuos que llevan mucho tiempo en la institución y los se han incorporado

²⁵ Para una caracterización de los roles en el trabajo de campo véase Harmmersley y Atkinson (1994) donde se habla de participación total, del participante como observador, del observador como participante y de observación total.

recientemente, y por supuesto, la diferenciación entre diferentes categorías sociales (solteros, casados, con hijos, sin ellos, etc.). Por lo tanto, el enfoque ha sido bastante específico en estas entrevistas fijándonos en el aspecto género, realizando unas entrevistas en profundidad a informantes mujeres y hombres de la Escala de Tropa, y también el aspecto grupal entrevistando con entrevistas informales no estructuradas a miembros de las Escalas de Oficiales y Suboficiales.

Para subsanar estas carencias, y con vistas a un futuro trabajo, se tendría que ampliar la aplicación de entrevistas a individuos con distintas características de las señaladas anteriormente así como sería especialmente interesante la investigación con grupos de discusión en los que estuvieran presentes individuos de los diferentes grupos. De igual forma, una posible herramienta para ampliar la información del campo sería la realización de encuestas, que han sido utilizadas también en este trabajo, procedentes de fuentes secundarias.

Esas fuentes secundarias provienen principalmente de trabajos realizados desde el ámbito de la Antropología y la Sociología, aunque también se ha utilizado algún trabajo histórico y psicológico así como documentos legales, para contar con una visión del Servicio Militar obligatorio y del establecimiento del ejército profesional y la incorporación de la mujer. En este sentido, si bien cuando existía el Servicio Militar obligatorio no se realizó una recogida metódica de datos con vistas a un posible trabajo antropológico, sí se cuenta con información proveniente de fuentes primarias, provenientes de las experiencias del propio investigador, tanto como soldado de reemplazo que realizó el Servicio Militar obligatorio como su posterior experiencia como soldado profesional con soldados de reemplazo, y la recogida de información entre informantes que en su día realizaron el Servicio Militar.

Las distintas fases de la investigación han seguido una secuencia temporal, si bien no ha sido estricta ya que, como es habitual en la investigación antropológica, unas han incidido sobre las otras y han hecho volver sobre puntos no tenidos en cuenta en un primer momento. Sin embargo, el proceso ha comenzado con un estudio de fuentes bibliográficas para delimitar el marco teórico, posteriormente se ha realizado la observación participante, con recogida también de documentos del campo, entrevistas informales y el trabajo con fuentes secundarias, alternado una y otra actividad, y finalmente para contrastar los datos obtenidos con la observación participante y con el estudio de fuentes secundarias, se han realizado las entrevistas en profundidad.

IV. APROXIMACIÓN ANTROPOLÓGICA A LA PROFESIONALIZACIÓN E INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A LAS FUERZAS ARMADAS.

1. Historia y reglamentación de la profesionalización de las Fuerzas Armadas y de la incorporación de la mujer.

1.1. El proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas.

Si bien se puede rastrear la presencia de fuerzas armadas de diferente origen y funcionalidad a lo largo de la Historia, será a raíz de la labor de los Reyes Católicos con la unificación de las Coronas de Castilla y Aragón y el consecuente nacimiento de España como Estado moderno cuando se produzca la institucionalización y la subordinación de todos los tipos de tropas existentes con anterioridad al servicio del Estado, proceso operado a través de la Ordenanza de 1503 (Puell de la Villa, 2000) que ponía orden a la variedad de ordenanzas anteriores, muchas de las cuales tenían puntos contradictorios entre sí. Con el inicio de esta organización de las fuerzas armadas surgirán los Tercios, que tanta importancia tendrán en la historia militar de España durante dos siglos. Otro momento importante en la evolución del Ejército en España se produce durante la Ilustración, cuando con la llegada de los Borbones a la Monarquía española se importa el estilo organizativo francés, originándose los regimientos como estructura fundamental de los ejércitos. Otro cambio sustancial ocurrido en el siglo XVIII se produce en la base del reclutamiento, ya que se pasa de unos ejércitos de carácter profesional nutridos de personal de la nobleza que ocupaba los puestos más elevados, de hidalgos y de individuos que se dedicaban durante un periodo determinado de tiempo a la profesión de las armas recibiendo una paga y de mercenarios extranjeros, a unos ejércitos donde comienza a tener importancia el elemento de obligatoriedad. Así aparecen, como señala Puell de la Villa (2000), la *recluta* (soldados voluntarios que ocupaban un puesto dejado vacante por licenciamiento, incapacidad o muerte y que recibían un salario), la *leva forzosa* o *leva de vagos* (que nutría los ejércitos con individuos procedentes de la delincuencia, individuos sin ocupación conocida y marginados) y la *quinta* (que suponía la incorporación obligatoria, por sorteo, de uno de cada cinco de los habitantes del país para alguna campaña concreta).

El punto de inflexión en la organización de los ejércitos en todo occidente se produce como consecuencia del triunfo de la Revolución francesa y el final del Antiguo Régimen cuando surgen los conceptos esenciales de ciudadano y nación en armas. La soberanía de la nación pasa de residir en el rey a residir en el pueblo, cuyos miembros son considerados como ciudadanos con unos derechos y unos deberes, entre los que destaca el deber de defender a la nación como esencial para ser considerado como ciudadano. Surgen así los ejércitos de masas. En el caso español, y tras la instauración de la obligatoriedad del servicio militar obligatorio por las Cortes de Cádiz en 1812, con la restauración de Fernando VII se mantuvo el esquema anterior, con una serie de reformas destacando la de Narváez en 1844 que reduce a tres las funciones del ejército que llegan casi sin cambios hasta la actualidad, “la custodia del prestigio exterior de la monarquía, la defensa del territorio nacional y la salvaguardia de la constitución interna del Estado” (Puell de la Villa, 2000: 63).

Durante el convulso siglo XIX español, se produce un continuo movimiento pendular entre la constitución de un ejército de carácter voluntario y profesional, y la movilización de personal obligatorio en las diferentes crisis armadas. En todo este tiempo se estableció la medida más polémica, conocida como “redención a metálico o sustitución” que permitía pagar una cuota de dinero o pagar a otra persona para que realizara el servicio militar por el interesado, lo que favorecía a las clases privilegiadas de la sociedad, situación que se mantuvo hasta la ley de 1911 que establecía el fin de la redención, y en el que fueron capitales para su promulgación los hechos de la Semana Trágica de Barcelona, a raíz del reclutamiento masivo para la guerra en el norte de Africa.

A partir de ese momento y sobre todo, tras el final de la Guerra Civil, donde ambos bandos movilizaron a gran cantidad de individuos, se institucionalizó el Servicio Militar obligatorio para todos los varones jóvenes a través de varias leyes, como la de 1940²⁶ que establecía una duración de dos años y regulaba la prestación del servicio militar con la categoría de oficial a través de las Milicias Universitarias (que tendrá distintas denominaciones en las leyes posteriores), y la de 1968²⁷ que establecía una duración de 16 meses y permitía la incorporación como voluntario antes de la

²⁶ Ley de 08 de agosto de 1940 de Reclutamiento y Reemplazo del Ejército.

²⁷ Ley 55/1968 General del Servicio Militar.

edad reglamentaria y por un periodo de 20 meses, al tiempo que establecía la obligatoriedad de que los reclutas fueran destinados a unidades de fuera de su región de origen.²⁸

Al finalizar la dictadura franquista y con la instauración de la Constitución de 1978, surge el problema de la oposición a realizar el Servicio Militar obligatorio entre muchos jóvenes que se acogen a la objeción de conciencia, intentándose solucionar esta situación y la prestación social sustitutoria por una ley,²⁹ que posteriormente se derogará por otra ya en el año 1998,³⁰ estando presente con mucha fuerza en este periodo la nueva problemática de la insumisión que se oponía tanto al Servicio Militar obligatorio como a la Prestación Social Sustitutoria. En el año 1984 se aprueba una nueva ley del Servicio Militar³¹ para adaptarlo a la nueva situación que vive el país con la llegada de la democracia, que establece una duración de doce meses, y también las figuras del soldado de reemplazo, del soldado voluntario normal, y la de soldado voluntario especial, este último para servir como especialista (mecánico, administrativo, etc.) o en Unidades especiales, por un tiempo determinado siendo remunerado económicamente, lo que supondrá el germen del futuro ejército profesional. Se mejoran así mismo las condiciones de vida, pudiendo la mayoría de los jóvenes cumplir el Servicio Militar en su región de origen. Con el pasar de los años y el aumento de la oposición social al servicio militar se aprueba una nueva ley³² en 1991 que establecía un periodo de duración de nueve meses y daba la opción al recluta de elegir el lugar y la unidad de prestación del Servicio Militar (por lo que fue conocida popularmente como “mili a la carta”). Una serie de factores complejos de carácter social, económico, político y técnico llevaron a que finalmente en la ley sobre Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas del año 1999 se decretara que con fecha de 31 de diciembre de 2002 quedara suspendida, que no abolida, la prestación del Servicio Militar obligatorio.³³

En los últimos años, paralelo a la reducción y suspensión del Servicio Militar obligatorio se inicio el proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas, siendo el primer modelo previsto el

²⁸ Esta decisión supuso un fuerte rechazo social por el desarraigo que suponía, pero también ha servido como base para dos tipos de argumentos: el que considera que esto le servía al joven para hacerse adulto fuera de la protección de su entorno (esquema del rito de paso. Véase Anta Féliz, 1990) y el que consideraba que así se producía una especie de vertebración del país ya que los individuos pasarían una temporada en un territorio distinto al suyo, así como que convivirían íntimamente con individuos de distintos territorios, (Esto último sería fomentado por las instancias del poder político).

²⁹ Ley 48/1984 Reguladora de la Objeción de Conciencia y de la Prestación Social Sustitutoria.

³⁰ Ley 22/1998 Reguladora de la Objeción de Conciencia y de la Prestación Social Sustitutoria.

³¹ Ley 19/1984 del Servicio Militar.

³² Ley 13/1991 del Servicio Militar.

³³ Posteriormente y por Real Decreto 247/2001 se adelanta a la fecha del 31 de diciembre de 2001 la suspensión del Servicio Militar obligatorio.

de un ejército mixto, formado por militares profesionales y militares de reemplazo. Un primer momento, como se ha señalado, sería la introducción de la figura del voluntario especial, que sería el primer peldaño para la formación de un núcleo profesional en la tropa de las Fuerzas Armadas, si bien anteriormente existía la figura del reenganche, por la que los soldados que realizaban el Servicio Militar como soldados de reemplazo o voluntarios se les permitía permanecer en el ejército por un tiempo determinado renovable, recibiendo un salario. Posteriormente, se aprobaron varias disposiciones legales específicas sobre la tropa y marinería profesionales³⁴ que especifican las especialidades y unidades de servicio así como las condiciones de ascenso, el acceso los centros de enseñanza para el ingreso en escalas superiores (para acceder a los empleos de suboficiales y oficiales) y el tiempo de permanencia en las Fuerzas Armadas. Por fin, se llega a la Ley 08/2006 de Tropa y Marinería que se puede considerar como la ley que consolida el ejército profesional, ya que garantiza cierta seguridad para los miembros de la escala de tropa que no han accedido a la condición de permanente, pues frente a la situación anterior que sólo permitía a este personal permanecer en las Fuerzas Armadas hasta los 35 años de edad se ha aumentado hasta los 45 años, a la vez que se crea la figura del Reservista de especial disponibilidad, que da la opción a este personal al alcanzar la edad de 45 años de quedar vinculado a la institución, siendo reincorporado cuando sea necesario, a la vez que por esta disponibilidad el individuo cobra una prima compatible con cualquier salario siempre que este no provenga de un trabajo en el sector público.³⁵

1.2. La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

Si bien la apertura de las Fuerzas Armadas a las mujeres en España se ha realizado tardíamente³⁶ en relación a la de otros países occidentales, su evolución ha sido acelerada, llegando en los últimos años a colocarse como país puntero en cuanto a igualdad de acceso a todos los empleos y Unidades con respecto a los hombres, así como al desarrollo de políticas de protección y conciliación con la vida familiar.

Aunque la señalada Ley 19/1984 en su artículo 41 ya contemplaba la posibilidad de participación de la mujer en la Defensa Nacional, y teniendo como base el artículo 30 de la

³⁴ Como el Real Decreto 191/1988 y sobre todo el Real Decreto 984/1992, que desarrolla la ley 17/1989, que amplía las regulaciones anteriores de modo que queda perfectamente estructurada la figura del militar profesional de tropa y marinería: tipos de compromisos (duración de la permanencia en las Fuerzas Armadas), reglamentación de los ascensos, etc. Estas regulaciones estaban todavía enfocadas al modelo de ejército mixto.

³⁵ Posteriormente, al ver la organización y funcionamiento de la institución se entrará en detalle en las formas actuales de vinculación con las Fuerzas Armadas.

³⁶ Con la excepción del Cuerpo de Damas de Sanidad Militar creado en 1941 y formado por mujeres que de forma voluntaria realizaban labores de enfermeras.

Constitución que declara que “*los españoles tienen el deber y el derecho de defender a España*”, y por supuesto el artículo 14 que declara la igualdad ante la ley sin discriminación por cuestiones de sexo, nacimiento, etc., será con el Real Decreto Ley 1/1988 cuando se abran las puertas de las Fuerzas Armadas para las mujeres. Si bien, dicha ley contempla una serie de restricciones, ya que se señalan los Cuerpos y Escalas a las que las mujeres pueden acceder, siendo estos Cuerpos los considerados de apoyo, no relacionados directamente con las acciones de combate (Jurídico, Sanidad, Farmacia, Ingenieros³⁷ y Música) y las Escalas, las de Oficiales y Suboficiales (Cuadros de Mando), no permitiéndoseles el acceso a la categoría de Tropa. Aunque también señala que en esos Cuerpos y Escalas, la mujer podrá alcanzar todos los empleos en igualdad de condiciones con el varón, al tiempo que se especifica que no habrá distinción en la denominación de los empleos ya sean ocupados por una mujer o por un varón (por ejemplo no se dirá la capitana sino la capitán). Al año siguiente se aprueba la Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, que amplía el abanico de oportunidades para la mujer, abriéndole el acceso a todos los Cuerpos y empleos pero incluyéndose en el artículo 74, sobre normas de provisión de destinos, la especificación de que “*podrán establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones fisiológicas específicas*”. Esta ley se amplía con el Real Decreto 984/1992 que establece que la mujer puede acceder a todos los destinos de tropa y marinería con la excepción de los de tipo táctico u operativo en unidades de La Legión, Operaciones Especiales y Paracaidistas en el Ejército de Tierra y de Cazadores Paracaidistas en el Ejército de Tierra, y también establece, en el caso de la Armada, que no podrán servir ni en las fuerzas de desembarco (Infantería de Marina) ni en los submarinos y en los buques que, por sus características, no permitan su alojamiento en condiciones adecuadas. Con la posibilidad de acceder a la categoría de tropa será cuando el número de mujeres comience a crecer dentro de las Fuerzas Armadas. Pero será con la ley 17/1999 de Régimen de Personal de la Fuerzas Armadas cuando se eliminen todas las limitaciones para las mujeres, pudiendo ocupar cualquier destino en cualquier Unidad, siempre que supere las condiciones psicofísicas para acceder a ellos. Con disposiciones posteriores³⁸ que permiten el

³⁷ Hay que diferenciar entre los Cuerpos de Ingenieros Politécnicos, que realizan labores técnicas con armamento, construcción, aeronáutica, etc., del Arma de Ingenieros que es una especialidad operativa de combate.

³⁸ Real Decreto 1244/2002 Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de la categoría de tropa y marinería.

Real Decreto 1691/2003 Reglamento de acceso y régimen de los Reservistas Voluntarios. La Reserva Voluntaria, cuya ordenación jurídica ha seguido desarrollándose posteriormente a este decreto, permite a cualquier ciudadano acceder a las Fuerzas Armadas en las diferentes escalas, por un procedimiento que consiste en realizar un breve periodo de formación y la posterior activación a través de publicación de vacantes específicas por un periodo corto de tiempo al año. Se suelen ofertar plazas relacionadas con profesiones civiles como médicos, periodistas, psicólogos, ingenieros, etc., que ocuparan destinos relacionados con esa profesión.

acceso de ciudadanos de países con estrechos lazos históricos y culturales con España (Iberoamérica y Guinea Ecuatorial) y la creación de la Reserva Voluntaria, el número de mujeres que acceden a las Fuerzas Armadas se amplía considerablemente, llegando España a convertirse, actualmente, en el segundo país de Europa con más mujeres en las Fuerzas Armadas tras Francia³⁹, si bien sigue habiendo Unidades, sobre todo las consideradas de élite, donde en puestos de combate, la representación femenina es más escasa. A raíz de la incorporación de las mujeres en gran número se fueron aprobando medidas legales para la conciliación de la vida familiar con la laboral, la protección de la maternidad y la lucha contra la violencia de género, principalmente.⁴⁰ Las últimas Reales Ordenanzas, aprobadas en el 2009, que son las disposiciones legales que recogen las reglas morales y de comportamiento de los miembros de la institución, establecen en su artículo 13 que se deberá velar por la igualdad de género entre mujeres y hombres, y prevenir la violencia de género.

Si analizamos este recorrido de consolidación de la profesionalización de las Fuerzas Armadas y de la incorporación de la mujer, vemos como ambos hechos van de la mano y están muy relacionados con el final del Servicio Militar obligatorio y la necesidad de ampliar la base de reclutamiento, una vez que se deja de contar con la gran cantidad de personal que pertenecía a las Fuerzas Armadas como personal de reemplazo. Así la propia apertura del acceso a la Escala de Tropa, como las medidas más recientes de incorporación de personal de otros países,⁴¹ que en un principio sólo pueden acceder a determinados destinos, mayoritariamente en unidades especiales como La Legión o la Brigada Paracaidista, o la creación de la figura del Reservista Voluntario vendrían a cubrir también las carencias de personal en ciertas unidades y en ciertos cometidos. Si bien, esta última figura también ha sido fomentada por las propias instancias estatales como una forma de seguir abriendo la participación de la ciudadanía a la contribución a la defensa nacional, al amparo del artículo 30 de la Constitución que señala el derecho y el deber de todos los españoles de defender España.

³⁹ Según datos del Informe 2012 de evolución de la mujer y el hombre en las FAS del Observatorio militar para la igualdad, el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas españolas en 2012 era del 12,3 %. Disponible en: <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/estadisticas-enlaces/> [consulta 2013, 02 de mayo]. En el caso de Francia el porcentaje alcanza el 15%. Ambos datos fueron expuestos en la conferencia “Miradas Cruzadas: La mujer en la Fuerzas Armadas” celebrada en Madrid en enero de 2013.

⁴⁰ Como por ejemplo el Real Decreto 456/2011 sobre el Reglamento de destinos del personal militar profesional donde se regulan los destinos por razones de maternidad, lactancia y violencia de género o el Real Decreto 293/2009 de Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas con medidas tendentes a asegurar la participación de la mujer en la formación militar sin que las condiciones de embarazo, parto y postparto se lo impidan.

⁴¹ Para las implicaciones de la incorporación de los extranjeros a las Fuerzas Armadas españolas son interesantes los trabajos de perspectiva sociológica de De Cueto y Novoa (2008) sobre el concepto de ejércitos multiculturales comparando los casos de España, Reino Unido y Holanda y De Frieyro (2004) sobre los países iberoamericanos como fuente de recursos humanos para las Fuerzas Armadas españolas.

Por otro lado, en las limitaciones iniciales para acceder a determinados destinos impuestas a las mujeres pesaban una serie de premisas de la lógica patriarcal que tradicionalmente ha considerado la profesión militar como una actividad masculina, dado que las mujeres tendrían una serie de características psicofísicas y carecerían de otras, que las incapacitarían para desenvolverse en esta profesión. Esta lógica ya fue denunciada, como se ha visto, por distintas antropólogas que denunciaron las bases de la discriminación femenina basada en ciertas condiciones de carácter físico, como la menor fuerza que llevaría a que ciertas actividades como la caza y la guerra fueran consideradas actividades típicas de cooperación masculina (Linton), y de carácter biológico como la maternidad que harían de la mujer un ser más vulnerable, al tiempo que estas condiciones biológicas llevarían asociadas, a su vez, unas características psicológicas, como una mayor emotividad (Ortner), que también serían negativas para la realización de las actividades masculinas, quedando así la mujer relegada al espacio doméstico y apartada del espacio público, ámbito de prestigio dónde se desenvolvería el varón (Rosaldo).

Partiendo de esta lógica, se han creado unos estereotipos que hacían que se considerara a la mujer como no apta para desarrollar la profesión militar, llegando a existir hasta tiempos recientes en los discursos políticos en varios países el argumento de que, con estas características, las mujeres romperían la cohesión de la Unidades militares, sobre todo de las pequeñas unidades de combate, ya que la mujer no sería capaz de soportar la presión, al tiempo que para los propios varones sería más difícil el tener que convivir con situaciones en las que hubiera mujeres heridas o muertas o con el argumento de que el hombre vería amenazado su estatus en una institución tradicionalmente tan “masculina” como el Ejército.⁴² Al tiempo que también se utilizaba el argumento de la posibilidad de mayor resistencia del enemigo por el deshonor que supondría ser vencido en enfrentamientos con mujeres.⁴³

Paulatinamente, los ejércitos occidentales fueron acabando con todas las barreras que prohibían acceder a las mujeres a todas las Unidades, incluyendo las de combate, desde que Noruega lo hizo en 1985,⁴⁴ hasta la reciente decisión de EE.UU. de permitirlo. En España, como se

⁴² Ver Shields P. (1991).

⁴³ Tras la guerra de la independencia de Israel en 1948, se prohibió a la mujer participar en unidades combatientes por que se consideró que el gran número de bajas en ese conflicto fue consecuencia de la gran resistencia mostrada por los árabes como consecuencia de enfrentarse a un ejército dónde servían mujeres (Gutiérrez O.L. 1997).

⁴⁴ Noruega cuenta con un servicio militar obligatorio para los hombres y voluntario para las mujeres. En junio de este mismo año (2013) se anuncio en diversos medios de comunicación que el servicio militar obligatorio se hacía extensivo a las mujeres. Ver como ejemplo la edición digital de El País, disponible en: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/06/14/actualidad/1371231728_234953.html [Consulta: 2013, 19 junio].

ha señalado, si bien la incorporación fue tardía, la evolución posterior permitiendo a la mujer ocupar todos los puestos en igualdad con el hombre, ha sido muy rápida. Así, se ha destacado el hecho de que se incorporara a Unidades como La Legión o a la Brigada Paracaidista, en las que, si bien en un primer momento hubo ciertas reticencias sobre todo basadas en las condiciones de capacidad física, pronto estas reticencias fueron eliminadas desde el propio discurso institucional y así, lo que en un principio era visto como una excepcionalidad, se convirtió en algo habitual, pasando a tener una consideración positiva, como se ejemplifica en la declaración del coronel Sancho Piedras jefe de la 1ª sección de Estado Mayor (encargada de personal) de la Brigada Paracaidista: “[las mujeres] tenían más iniciativa que los varones, pues tenían más formación cultural y, además, lo suyo era vocacional, un reto, no una salida económica, y se mostraban muy dispuestas a cumplir las órdenes” (Rodríguez Jiménez y Crespo Martín, 2012: 62). Al mismo tiempo, se consideraba un hecho habitual y sin trascendencia la participación de mujeres en misiones internacionales.

También las primeras limitaciones de acceso a algunos destinos para las mujeres tenían que ver con cuestiones de infraestructura, ya que en un principio en una institución totalmente masculina, no había alojamientos diseñados específicamente para las mujeres. Así donde más se notaba esa falta de instalaciones adecuadas era en los submarinos y buques pequeños, donde dadas sus características espaciales y los largos periodo de tiempo que se pasa en ellos hacían difícil establecer una mínima intimidad para las mujeres. En el caso español, estos problemas más técnicos también se solucionaron en un breve periodo de tiempo.

En la actualidad, en las Fuerzas Armadas españolas, las mujeres están presentes en todas las Unidades, y pertenecen a todos los Cuerpos y Escalas, y ocupan todos los destinos⁴⁵, como los hombres, si bien hay diferencias en cómo están representadas en estos ámbitos. Según datos del Observatorio para la igualdad de las mujeres y los hombres en las Fuerzas Armadas referidos al año 2012, de un total de 126.551 efectivos, 15.312 eran mujeres, lo que representaba un 12,1 % del personal total de las Fuerzas Armadas. El mayor porcentaje de mujeres de las Escalas de Oficiales y Suboficiales pertenece a los denominados Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas (Sanidad, Jurídico, Intervención y Música), que sirven en los tres Ejércitos (Tierra, Armada, Aire). La Escala

⁴⁵ Como es lógico no ha alcanzado todos los empleos, dado que sólo han pasado 25 años desde la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. El máximo empleo que ocupan actualmente mujeres es el de Teniente Coronel y se prevé para el 2016 ó 2017 la llegada de la primera mujer al generalato.

de Tropa es la que más destaca por personal femenino frente a la de Suboficiales y sobre todo frente a la de Oficiales. La presencia de la mujer extranjera supone un 13,3% de la presencia de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas. Es destacable el hecho de que la presencia de la mujer ha ido aumentando progresivamente pasando de un 6,6% en el año 2000 al 12,3% del año 2008, descendiendo luego al ya comentado 12,1 % del año 2012.⁴⁶

En cuanto al perfil sociológico de las mujeres que se integran en las Fuerzas Armadas, éste es parecido al de los hombres, yendo de la mano de los cambios ocurridos en la sociedad (hijos de padres de clase media y trabajadores urbanos frente a la anterior preeminencia rural, menor endogamia, mayor nivel de estudios)⁴⁷ si bien se puede destacar como dato que su formación académica es, de media, superior a la de los hombres.

2. Incidencia de la profesionalización y la incorporación de la mujer en la organización y funcionamiento de la institución.

2.1. Situando la institución. Breve esbozo de su organización y funcionamiento.

Este trabajo tiene como contexto de estudio unidades del Ejército de Tierra. Las Fuerzas Armadas españolas están compuestas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire y como declara la Constitución en su artículo 8 tienen como misión “*garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional*”. El Ejército de Tierra está formado, a su vez, como estructura general, por el Cuartel General del Ejército, que es el encargado de la planificación y dirección del Ejército; la Fuerza, que está integrada por las Unidades combatientes; y el Apoyo a la Fuerza, que se encarga de labores relacionadas con la gestión del personal (Mando de Personal), el adiestramiento y la doctrina (Mando de Adiestramiento y Doctrina), del material (Mando de Apoyo Logístico), las labores de inspección de las Unidades (Inspección General del Ejército) y los recursos financieros (Dirección de Asuntos Económicos). La Fuerza cuenta para su misión con todas las Unidades que poseen capacidades de combate y, cada una de ellas, cuenta con sus características específicas dependiendo

⁴⁶ Véase: <http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/estadisticas/Estadisticas-Observatorio-diciembre-2012.pdf>.

⁴⁷ Estos son datos generales de varios estudios sociológicos, que contrastan con algunos datos obtenidos en el trabajo de campo. Para datos generales consultar, entre otros muchos estudios: Gómez Escarda y Sepúlveda Muñoz (2009) o Martínez Martínez (2001).

de la especificidad de su empleo como la Legión, la Brigada Paracaidista, la Jefatura de Tropas de Montaña o el Mando de Ingenieros.

En su funcionamiento, estas Unidades se dividen en una estructura jerarquizada en la que un número determinado de unidades menores del mismo nivel se integran para constituir una unidad de nivel superior. Así habría Grandes Unidades (Brigada y División) y Pequeñas Unidades (-de inferior a superior- la Escuadra o Equipo, el Pelotón, la Sección, la Compañía, Escuadrón o Batería, el Batallón o Grupo, y el Regimiento -este último suele tener más un carácter orgánico y administrativo que propiamente de combate, tradicionalmente cada regimiento ocupaba un acuartelamiento, como aún sucede en muchos casos, si bien con la construcción de bases, éstas suelen estar ocupadas por varias unidades diferentes o por Grandes Unidades-).

En cuanto a los miembros de la institución, pertenecen a un Cuerpo y Escala, y a una Especialidad y tienen un empleo. Los Cuerpos se refieren a la función que realiza el personal que se integra en ellos. Así el Ejército de Tierra cuenta con el Cuerpo General del Ejército de Tierra integrado por personal de las distintas Especialidades militares, el Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra que tiene como función la gestión de los recursos económicos, y el Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra, para el asesoramiento y dirección técnica de cometidos que tengan relación con distintas especialidades de ingenieros (construcción, materiales, etc.).⁴⁸ Las Especialidades hacen referencia a la actividad específica que realiza el individuo incluido en ellas y se integran principalmente en el Cuerpo General del Ejército de Tierra, distinguiéndose entre las Especialidades Operativas y las Técnicas. Las Operativas son las clásicas militares, Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros y Logística; y las Técnicas están relacionadas con distintos oficios (Electricidad, Hostelería, Administración, Cartografía, etc.). En cuanto a las Escalas en el Ejército de Tierra actualmente son tres: Escala de Oficiales, Escala de Suboficiales y Escala de Tropa. Cada Escala está integrada por una serie de empleos, que dividen al personal en relación a sus responsabilidades y mando sobre otros, ordenados, también como en el caso de las Unidades de manera jerárquica, correspondiéndose así el mando de cada tipo de Unidad a un empleo determinado (si bien esta correspondencia se establece de manera clara en las unidades operativas, puesto que en otras unidades, personal de diferentes empleos pueden desempeñar sus

⁴⁸ En el Ejército de Tierra también sirve personal de los denominados Cuerpos Comunes que sirven a las Fuerzas Armadas en su conjunto: el Cuerpo Jurídico Militar, el Cuerpo Militar de Intervención, el Cuerpo Militar de Sanidad y el Cuerpo de Músicas Militares. Así mismo en el sigue sirviendo personal de antiguos cuerpos y escalas declaradas a extinguir que desaparecerán definitivamente cuando todos sus miembros hayan pasado a la Reserva.

cometidos en un mismo destino y existir la consiguiente jerarquía de empleo pero no la correspondiente a la clasificación por Unidades, así por ejemplo en una oficina con una función determinada puede haber un soldado, un cabo primero y un capitán). En la cuadro 1 se muestra esa estructura ideal de correspondencia Unidad-Empleo del mando.

Cuadro 1. Correspondencia entre Unidades y Empleos.

UNIDAD	EMPLEO MANDO
ESCUADRA O EQUIPO	CABO ⁴⁹
PELOTÓN	CABO PRIMERO, SARGENTO O SARGENTO PRIMERO ⁵⁰
SECCIÓN	ALFÉREZ O TENIENTE
COMPAÑÍA, ESCUADRON Y BATERIA ⁵¹	CAPITÁN
BATALLÓN O GRUPO ⁵²	TENIENTE CORONEL ⁵³
REGIMIENTO ⁵⁴	CORONEL
BRIGADA	GENERAL DE BRIGADA
DIVISIÓN	GENERAL DE DIVISIÓN
CUERPO DE EJÉRCITO	TENIENTE GENERAL ⁵⁵

Fuente: Elaboración propia.

⁴⁹ La Escuadra o Equipo estaría compuesto por varios soldados, el empleo inferior del Ejército.

⁵⁰ Los empleos de Brigada y Subteniente suelen ocupar destinos en Dependencias (oficinas, talleres...) donde pueden ser los jefes. Los empleos de cabo mayor y de suboficial mayor suelen ocupar puestos administrativos o técnicos y tienen como característica específica el velar por los intereses, en el primer caso, del personal de tropa y en el segundo, de los de los suboficiales.

⁵¹ Escuadrón es el nombre dado a la Compañía en las Unidades de Caballería y Batería en las de Artillería.

⁵² Grupo es el nombre dado al Batallón en las Unidades de Artillería y en las de Operaciones Especiales. En las Unidades de Regulares se conoce como Tabor.

⁵³ El empleo de Comandante suele ser considerado como 2º Jefe de Batallón.

⁵⁴ En la Legión el Regimiento es conocido como Tercio.

⁵⁵ El empleo de General del Ejército corresponde al Jefe del Estado Mayor del Ejército máxima autoridad militar en el Ejército de Tierra (por encima está situado el Jefe del Estado Mayor de la Defensa máxima autoridad de carácter militar en las Fuerzas Armadas). El empleo de Capitán General corresponde a S.M. el Rey y con carácter honorífico se ha concedido a algunos antiguos generales, como ha sido el caso del general Gutiérrez Mellado.

Otra característica destacable de la organización del Ejército es lo que se podría llamar relación de verticalidad-horizontalidad, en el sentido de que, mientras la jerarquización muestra cuál es la relación de dependencia y mando de lo superior a lo inferior (tanto respecto a individuos como a Unidades), la horizontalidad se referiría a los cometidos realizados a un mismo nivel, en el sentido de que, en todos los escalones del eje vertical, se realizan una serie de cometidos que se repiten a un nivel más complejo y más integrador en un nivel superior. Cada Unidad operativa dependiendo del Arma (Infantería, Caballería, Artillería o Ingenieros o las Unidades Logísticas) de que se trate, tiene unas misiones determinadas, pero las estructuras son exactas, así en todas ellas un número determinado de Pelotones (normalmente en Infantería y Caballería tres) forman un Sección, un número de Secciones una Compañía, etc. Las Brigadas y Divisiones (Grandes Unidades) están integradas por toda la variedad de Unidades, lo que les permite ser autosuficientes para llevar a cabo una determinada misión. Por otro lado, ciertas características organizacionales (sobre todo con carácter de gestión y administración y para las labores de planeamiento y dirección) se repiten englobando los niveles superiores a los inferiores. Así, a nivel Compañía se dividen, por ejemplo, los asuntos de personal de los de material, que corresponden a nivel del Batallón con los cometidos de la S-1 (personal) y de la S-4 (material), y a nivel Brigada con los cometidos de la G-1 (personal) y de la G-4 (material) del Cuartel General que centralizaría todos esos asuntos relativos a todas las Unidades que integran la Brigada.

Así mismo, como se ha visto, la misma estructura jerarquizada se observa en relación a los individuos, por lo que concierne a la posición en la cadena de mando y obediencia, de tal manera que, en todo momento, cualquier miembro de la institución sabe de quién puede recibir órdenes y a quien puede dárselas, pues incluso en un mismo empleo las disposiciones legales muestran quien tiene el mando en una situación concreta gracias al mecanismo de la *antigüedad*, que clasifica a los individuos en una escala temporal de forma que es más antiguo quien antes consiguió dicho empleo. Si se diera la circunstancia de que fuera en la misma fecha, la mayor antigüedad correspondería al que antes ingreso en las Fuerzas Armadas y en caso de igualdad se utilizaría la edad, de forma que el más mayor sería el más antiguo (se ve aquí la importancia dada a la experiencia). Esta ordenación jerárquica queda explicitada por una serie de marcadores tanto físicos como simbólicos que muestra en cada momento quién es quién en la institución. Así cada empleo tiene unos distintivos propios sobre el uniforme, el saludo militar siempre lo realiza el inferior y lo corresponde el superior, y las formas verbales para dirigirse a un superior, que siempre hay que hacerlo utilizando “usted” y diciendo “mi (y el empleo que corresponda)”, y son diferentes a las utilizadas para dirigirse un superior a un inferior, normalmente tratándolo de tú. Si bien en las circunstancias concretas y

dependiendo de las relaciones establecidas con el interlocutor, estas fórmulas verbales y simbólicas son utilizadas de manera más discrecional, de tal manera que si dos individuos coincidieron en un mismo empleo y destino, o son amigos fuera de la institución se suelen tratar de tú cuando no hay algún superior o inferior, o también el caso –sobre todo en empleos cercanos- de utilizar la fórmula con el “mi...” y pasar a tratar de tú. De la misma manera, a nivel horizontal, los individuos que ocupan una misma ocupación (por ejemplo el trabajo en una misma dependencia) tienen un trato más familiar, sobre todo si llevan mucho tiempo en el mismo destino. Con todo, cabe señalar la opinión de Leirner (1997) para quien la jerarquía sería el rasgo esencial de la institución militar, concebido como hecho social total en el sentido de Mauss, lo que ordena el todo, y así el militar sería como el propio Leirner lo define un *Homo hierarchicus hierarchicus*.

La relación de los individuos con la institución comienza con el proceso de reclutamiento que la institución suele realizar a través de campañas de captación por distintos medios, como pueden ser campañas publicitarias en los medios de comunicación o participación en distintos eventos como ferias, recorridos por localidades de equipos de captación, etc. Para esta labor, se suelen utilizar medios de motivación para hacer atractiva la profesión a los jóvenes con argumentos como la formación que se recibirá, las ventajas que se adquirirán (sueldo, seguro social, seguridad laboral,) y señalando también ciertas características específicas de las Unidades (aventura, actividades especiales, etc.). Aunque en muchos casos es el individuo el que se acerca a la institución, en muchas ocasiones por vocación, una mujer entrevistada en la investigación declaraba que “siempre le había gustado el Ejército”, sobre todo entre individuos que cuentan con antecedentes de familiares con la condición de militar. Sin embargo, según se ha detectado en el trabajo de campo, con más frecuencia entran en juego factores de oportunidad laboral, como comentaba un varón entrevistado, anteriormente soldado de reemplazo, que se decidió convertir en soldado profesional porque “era un sueldo fijo todos los meses; (...) no había que tener ninguna titulación grande (...) y pensaba que no era difícil la oposición”, y también porque pese a ciertos estereotipos que se tenían, sobre todo hasta épocas recientes”creo que socialmente está bien visto”.⁵⁶

Igualmente, en algunos casos cuentan factores de azar o curiosidad: un Cuadro de Mando con muchos años de importante carrera militar le comentó al autor de este trabajo que accedió a la

⁵⁶ Según el barómetro del CIS de abril las Fuerzas Armadas, con una media de 5.21 era la tercera institución más valorada por los españoles, tras la Guardia Civil (5.71) y la Policía (5.65). Disponible en: http://datos.cis.es/pdf/Es2984mar_A.pdf [Consultado 2013, 10 junio].

profesión por pura casualidad al acompañar a un amigo de su pueblo a la oposición. Incluso, según algunos miembros que actualmente son militares profesionales, refieren que dieron ese paso porque tenían que realizar el Servicio Militar obligatorio y en lugar de estar un tiempo sin recibir ningún salario, se decidieron por esa opción.

Una vez que el individuo ya ha decidido ingresar en la institución, comienza el período de instrucción que supone el aprendizaje que tiene como finalidad el que se asuman las pautas institucionales y así conseguir una resocialización que lo integre en la cultura militar. Para el acceso a la enseñanza militar se establecen unas exigencias que varían dependiendo de la Escala a la que se quiera acceder, y van desde unos requisitos legales (nacionalidad, no contar con antecedentes penales, etc.), una edad mínima (18 años) y una máxima (29 años en el caso del acceso a la Escala de Tropa y 31 años para la Escala de Oficiales, y como máximo -dentro de las diferentes opciones que se ofertan- 33 años en el caso de la Escala de Suboficiales), un nivel de estudios (mínimo certificado de escolaridad para el caso de la Tropa y la exigencia de una licenciatura como mínimo para algunas plazas de Oficiales). Posteriormente se realizan una serie de pruebas físicas, exámenes teóricos de carácter general, dependiendo el nivel de ingreso (matemáticas, historia, etc.), y una evaluación médica y psicológica. Las exigencias de las pruebas físicas son diferentes para hombres y mujeres buscando igualar la medición de dichas capacidades físicas. Otra forma de acceso se basa en la promoción interna para pasar de una Escala a otra, donde cambian los requisitos, exigiéndose una antigüedad determinada en las Fuerzas Armadas y relajándose otros requisitos como la edad límite.

La formación militar varía dependiendo también de la Escala. Así el personal de tropa pasa en un Centro de Formación dos meses de la llamada Formación Básica donde aprende los rudimentos esenciales de la profesión militar y la llamada Formación Específica (con duración variable) donde se aprenden las capacidades para desarrollar la actividad militar de la especialidad elegida, mientras la formación para Oficial conlleva la estancia en una Academia durante cinco años (tres en la Academia General que correspondería a la formación militar común y dos en las Academias de cada Especialidad, donde se lleva a cabo la formación específica). Posteriormente, la formación continúa, para el personal interesado, con la llamada Formación de Perfeccionamiento (para todas las Escalas) donde se actualizan los conocimientos ya adquiridos con anterioridad o se adquieren unos nuevos, muchas veces exigibles para futuros ascensos. Una vez terminada la formación militar, los miembros de la institución consiguen una titulación, dependiendo del nivel,

equivalente a la del sistema educativo general.⁵⁷ Junto a esta formación institucionalizada, se da una formación informal que lleva a aprender las rutinas de destinos concretos y que se va adquiriendo con el paso del tiempo. Por otro lado, se va dando a lo largo del tiempo una interiorización de las pautas comportamentales y laborales a través de la construcción de un *habitus*, en el sentido bourdieuano de:

sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y re-presentaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser el producto de la obediencia a reglas, y a la vez que todo esto, colectivamente orquestados sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta. (Bourdieu, 1993: 92).

Los individuos, una vez que adquieren la condición de militar, establecen distintos tipos de relación laboral con la institución. Así los Oficiales y Suboficiales, como los miembros de la Escala de Tropa con carácter permanente son los llamados militares de carrera, cuya vinculación con la institución se establece hasta que les llega la jubilación (anteriormente llegados a los 58 años para el caso de la Tropa y 62 como máximo para los Cuadros de Mando se pasa a la situación de Reserva, como una especie de prejubilación, aunque hay destinos que pueden ser solicitados por personal en esta situación), salvo que por circunstancias que van desde la enfermedad a las relacionadas con cuestiones legales (condena por delito, apertura de un expediente, etc.) se rompa la relación. Los Oficiales también pueden establecer con la institución una relación de carácter temporal a través de la figura del Militar de Complemento, al que se le exige para formar parte de las Fuerzas Armadas una titulación universitaria y la firma de un contrato de compromiso por un periodo de años (generalmente dos) renovable hasta un determinado número de compromisos al finalizar los cuales acaba su relación con la institución, si bien, cuando han servido un determinado número de años, pueden acceder a la condición de militar de carrera, aprobando la correspondiente oposición y recibiendo la posterior formación. En cuando a la Escala de Tropa, la vinculación con la institución se inicia con la firma de un compromiso inicial de dos o tres años de duración hasta un máximo de 6 años, dando la opción a partir del quinto año de firmar el llamado compromiso de larga duración,

⁵⁷ Por Real Decreto 1723/2008 se crearon los Centros Universitarios de la Defensa que se adscriben a las universidades de las localidades donde se encuentran ubicadas las Academias Generales (la del Ejército de Tierra, la Armada y el Aire) con la finalidad de integrar la formación militar y civil y así conseguir que los cadetes consigan una titulación universitaria civil al finalizar su formación militar.

que vincula al individuo a la institución hasta los 45 años de edad, momento en el que pasa a ser considerado Reservista de Especial Disponibilidad pudiendo ser activado en cualquier momento y recibiendo una prima (compatible con el sueldo de un trabajo en el sector privado) por mantenerse en esta situación a la que también puede renunciar. El personal de Tropa con un compromiso de larga duración tiene la opción de convertirse en militar de carrera aprobando la oposición que da acceso a la condición de permanente. Para la firma de los distintos compromisos y accesos a las distintas Escalas por promoción interna, así como para los distintos ascensos, el personal es evaluado a través del denominado IPEC (Informe Personal de Calificación), que tiene carácter reservado, el cual, a través de un serie de ítems que analizan aptitudes y actitudes (que van desde cuestiones físicas hasta cuestiones éticas) se establecen las cualidades del aspirante.⁵⁸ Los IPECs, que de forma habitual también se realizan para todo el personal cada dos años, han sido una fuente de polémica en la institución y muy contestados por las Asociaciones de militares, pues se les ha solido caracterizar como subjetivos, ya que hasta época reciente, el IPEC lo realizaba el inmediato superior del evaluado. Ante esta situación, la institución ha elaborado un nuevo sistema en el que se crea un órgano colegiado (formado por tres personas entre ellas el superior directo del evaluado) para la evaluación de un individuo; a la vez, el jefe de la Unidad, aunque no evalúa directamente, tiene la capacidad de modificar ciertas calificaciones dadas por el órgano colegiado. También para el acceso a distintas escalas, como se ha señalado anteriormente, y para el ascenso, en ocasiones se establecen (para los ascensos en la Escala de Tropa esto siempre ocurre) la realización de una nueva oposición donde se tienen en consideración los méritos del aspirante (concurso) y se tienen que realizar de nuevo una serie de pruebas físicas, culturales y médicas y pasar por un posterior sistema de formación. En algunos casos, para el ascenso también se tiene en cuenta la antigüedad, así al cumplir un determinado número de años en un empleo se asciende al inmediatamente superior.

2.2. Situando el Acuartelamiento y la Unidad. Visión microscópica de la institución.

En un primer acercamiento a la visión microscópica de la institución, se tomarán los conceptos de espacio y tiempo que analizó en su día Anta Félez (1990) para la institución militar en su análisis del Servicio Militar obligatorio, como punto de partida de un pequeño esbozo para ver los cambios que se han operado en ambos ámbitos, que consideramos esenciales para el

⁵⁸ Modelo actual establecido por Orden Ministerial 55/2010. Un sistema parecido de evaluación tienen otros países. Para el caso de Brasil véase Leirner (1997: 89-92).

conocimiento de la institución, con la profesionalización del Ejército y la incorporación de la mujer. El análisis, sin embargo, partirá de los datos obtenidos en el trabajo de campo y estará “un poco más pegado al terreno” y no tan apoyado en el análisis simbólico como aparece en el trabajo de Anta Félez.

La estructura general de la institución que anteriormente se ha explicado queda concretada a nivel de los miembros en las labores que realizan en una Unidad determinada. Las Unidades se ubican en diferentes espacios físicos como son la Base, de gran extensión que acoge varias unidades y cuenta con terreno anexo para desarrollar actividades de instrucción; el Acuartelamiento que suele acoger a una Unidad o unas pocas; y el Establecimiento que tiene una menor extensión y suele acoger a Unidades que realizan trabajo administrativo. El Acuartelamiento (conocido popularmente como el Cuartel) es el establecimiento clásico de la institución militar.⁵⁹ Es el microcosmos físico donde se desarrolla la vida militar. El Acuartelamiento establece una separación con el espacio exterior, que se conceptúa, según Anta Félez (1990), como fuente de peligros, lugar del enemigo, estableciéndose una dialéctica dentro-fuera. Es la puerta principal, el espacio más expuesto, lugar por donde se canaliza el flujo proveniente del exterior (visitas, proveedores, etc.), y donde se expone el fin último de la institución, ya que, sobre la puerta principal de todos los acuartelamientos, aparece el lema “Todo por la Patria”. Interiormente se rige por una ordenación específica (aunque varíe su ubicación física concreta de un acuartelamiento a otro) que se puede dividir en dos grandes grupos, una zona de “trabajo” donde están las oficinas, talleres y otras dependencias, donde se realizan las actividades laborales del día a día, y una zona de “vida” donde se encuentran distintas dependencias donde se realizan actividades no directamente relacionadas con el trabajo, normalmente de residencia y lúdicas (residencia de tropa, biblioteca, bares, zonas de deportes, etc.). En cuanto al espacio físico, hay que señalar un cambio importante como consecuencia de la profesionalización del ejército y la incorporación de la mujer ya que se tuvieron que hacer una serie de reformas de infraestructura. Así, en la etapa anterior de personal de tropa de reemplazo, dada la gran cantidad de individuos que tenían que pernoctar en los acuartelamientos existía una exigencia de grandes espacios para los alojamientos. La Compañía se convertía en el núcleo de trabajo y vida del soldado de reemplazo; la oficina del jefe de Compañía, la oficina del pelotón administrativo, la armería y la furriera (lugar donde se guarda el material de uso -mantas, mochilas, etc.-) ocupaban el mismo espacio que los dormitorios donde hacían su vida los soldados. Queda aquí puesto de

⁵⁹ Según Puell de la Villa (2000) los primeros Acuartelamientos se edificaron en 1718 cuando las tropas comienzan a vivir en recintos de las murallas, ya que anteriormente los ejércitos vivían sobre el terreno o en viviendas de los campesinos.

manifiesto, en su versión material, el carácter de “Institución Total” que tendría la institución militar en el tiempo del Servicio Militar obligatorio. Con la posterior profesionalización y la incorporación masiva de la mujer, los espacios se tuvieron que adaptar y así, las antiguas Compañías se quedaron con sus espacios de oficinas y almacenamiento de armamento y material, construyéndose, dentro de los acuartelamientos vestuarios diferenciados para mujeres y hombres (a la vez que están divididos entre Cuadros de Mando y Tropa), y residencias para personal que vive en el Acuartelamiento, que cuentan con dormitorios, cocinas y cuartos de baño.

El otro ámbito, la ordenación del tiempo, también ha sufrido las consiguientes transformaciones con el paso de un ejército de reemplazo a uno profesional. La característica más destacable de este cambio es que se ha acabado con la sensación de que la profesión militar lo ocupaba todo. Así, cuando estaba en vigor el Servicio Militar obligatorio, tanto los Cuadros de Mando, pero en especial el personal de Tropa, tenían totalmente pautada su jornada diaria. Desde que un recluta ingresaba en el Ejército sabía lo que tenía que hacer en cada momento del día, que además quedaba marcado con señales físicas, como eran los toques de corneta. La jornada comenzaba con el toque de Diana mediante el cual la tropa se levantaba, aseaba y ponía en orden su cama; tras el desayuno, comenzaban las actividades propiamente dichas con educación física y entrenamiento militar o la realización de labores propias del destino (trabajo administrativo, trabajo en talleres, etc.); tras la comida, las tardes solían dedicarse a clases teóricas o al mantenimiento y limpieza de material y armamento hasta que llegaba la hora del Paseo (normalmente a las cinco de la tarde), momento en que el militar de reemplazo podía abandonar por unas horas el cuartel o realizar actividades lúdicas dentro, hasta que llegaba el control nocturno para comprobar que todo el personal se encontraba en el acuartelamiento y posteriormente, con el toque de Silencio, el personal de tropa se acostaba sin que nadie pudiera ya abandonar el lugar de pernoctación.⁶⁰ La estricta división del tiempo con sus correspondientes actividades es, según muestra Foucault (1976), una forma de imbuir disciplina, al tiempo que también estaría relacionado con el aprovechamiento al máximo del tiempo, propio de la ética del trabajo que demandan las profesiones vocacionales (Weber, 2012). Esta ordenación del tiempo cambió con la llegada de la profesionalización, de tal

⁶⁰ Como en el caso del toque de Diana y el de Silencio que marcaban el inicio y el final de la jornada diaria, los demás momentos del día también estaban marcados por toques de corneta. Las comidas se anunciaban mediante el toque de Fajina, el inicio de actividades con el de Llamada, el de relevo de guardias con el de Asamblea, el de tiempo libre con el de Alto y Paseo, el de control nocturno con el toque de Retreta. A parte están los toques solemnes de Izado de Bandera (a las ocho de la mañana) y el de Arriado y Oración (a la puesta del Sol) que marcan simbólicamente el inicio y fin de la jornada, (es entre estos dos toques cuando cualquier Autoridad puede recibir honores, después del toque de Arriado de Bandera ya no). Muchos de estos toques ya no se realizan una vez que se estableció el ejército profesional.

forma, que si bien sobre el papel se sigue teniendo la misma pauta temporal, en la práctica, los horarios se han adaptado a los generales de la Administración pública, de tal forma que casi todas las unidades tienen horario continuado de mañana y la mayoría del personal abandona el acuartelamiento para realizar la comida en su domicilio. La única excepción es cuando la Unidad está participando en ejercicios o en misiones en el exterior donde se vuelve al modelo anterior, en el sentido de que las actividades militares lo ocupan todo o cuando algún miembro está de servicio, que dependiendo del carácter que tenga, puede tener incluso que pernoctar en el acuartelamiento.

Sobre esta ordenación del espacio y el tiempo se establece el primer contacto del miembro con la institución. Este contacto, sobre todo si no se tienen referencias anteriores por motivos familiares o de amistades, normalmente en el centro de formación, suele ser de choque pues supone la entrada a un contexto extraño, “un mundo aparte” como señalaba una mujer entrevistada de la Escala de Tropa y el aprendizaje de unas rutinas. Las rutinas están especificadas en las denominadas Normas de Régimen Interior que señalan los mecanismos de funcionamiento interior (mando, actos interiores, clases de guardias y servicios),⁶¹ así como en los Libros de Organización de cada Unidad donde se especifican las ocupaciones que debe realizar cada departamento en que este dividida la Unidad. Esa situación de extrañeza se hace más palpable porque la institución establece sobre el individuo unas ceremonias de degradación, típicas de las instituciones burocráticas, que les degradan de su condición de persona integral, señalando sólo el aspecto que a la institución le interesa, en este caso el individuo como recluta, a través de una serie de medidas físicas y simbólicas; entrega de un uniforme igual para todos, corte de pelo, exigencia de silencio, rapidez, etc. Como la misma mujer entrevistada señalaba, “cuando me dieron los uniformes y la manta...no se que pensé”. Con el paso del tiempo, esta ordenación espacial y temporal se ha asimilado completamente y se llega a la sensación de realizar un trabajo rutinario en un lugar rutinario. Sería una de las características, según Weber (2012), de la burocratización de las instituciones, las cuales, a través de tareas repetitivas y estandarizadas, buscan la racionalización de sus funciones. La mujer entrevistada nos comentaba que “ya el trabajo era algo normal (...) como trabajar en un [supermercado] Día (...) ya sé de sobra lo que tengo que hacer” y otra mujer diferente también nos decía que “es muy rutinario, tú llegas allí todos los días y es como si fueras al banco. Tienes tu horario, tienes que cumplirlo y tienes unas obligaciones diferentes”.⁶²

⁶¹ Orden Ministerial 50/2011.

⁶² Ante esta visión de la rutinización del trabajo que aparece entre los profesionales (como también aparecía anteriormente en los soldados de reemplazo por testimonios recogidos y la propia vivencia del autor de este trabajo) en

Contra esta situación que podríamos considerar estructural, que muestra el funcionamiento ideal de la institución, son múltiples las ocasiones en que se muestra el funcionamiento real, mediante la agencia de los individuos. Uno de los fenómenos referidos por varios de los individuos entrevistados es la conocida como el “queme”, como una especie de hartazgo ante la realización de una tarea complicada, a la que se le lleva dedicado mucho tiempo o para la que no se recibe ayuda, o la exigencia excesiva de un superior. Esta exigencia, es calificada muchas veces por el subordinado como “asfixie” del superior, considerando que se le pide que realice una tarea con rapidez o de determinada forma, teniendo tiempo suficiente para realizarla o pudiéndose realizar de otra forma más sencilla. Frente a estas situaciones el individuo, como agente, reacciona, muchas veces, a través de lo que se conoce como “escaqueo” que como muy bien señala Zulaika “*consiste literalmente en hacer algo para no hacer nada*” (Zulaika, 1989: 53), de tal forma que el individuo tenga una excusa para explicar porque no está en un lugar determinado en un momento preciso. Varias de las personas entrevistadas, refieren a que la situación de “escaqueo” se daba sobre todo entre los soldados de reemplazo ya que “estaban para pasar el rato, ya que estaban obligados (...) y no daban importancia al trabajo” y también por el hecho de que “no cobraban nada” por pertenecer al Ejército. Ante esta situación muchos Cuadros de Mando miraban con muchas reticencias y sospechas al personal de reemplazo, como comentaba un Cuadro de Mando ya en la Reserva “había de todo, también chavales muy buenos, pero muchos eran unos piezas”. Una mujer entrevistada de la Escala de Tropa que coincidió con personal de reemplazo en diferentes destinos señalaba que “a los de reemplazo les metían mucha caña. Y además no era el día que no estuvieran arrestados cinco o seis”. Aunque también según comentaba un hombre entrevistado, anteriormente soldado de reemplazo, y que vivió la transición de un modelo a otro, “al principio no había diferencias [entre los soldados de reemplazo y los profesionales]”, incluso señalaba que, en ciertos aspectos, las cosas continúan igual con respecto a la mentalidad de ciertos Cuadros de Mando con muchos años de servicio y que han realizado la mayor parte de su carrera militar con personal de reemplazo, ya que “la gente muy antigua y tal [refiriéndose a los Mandos] sigue teniendo el rollito ese de que él es

el acuartelamiento donde se realizó el trabajo de campo, consideramos importante señalar que está muy condicionada por los cometidos que realizan las cuatro unidades alojadas en él. Salvo una, las otras tres son Unidades de dirección y apoyo, y la Unidad que podríamos considerar más operativa tiene unas características especiales por los cometidos que realiza que si bien es de las pocas Unidades que ha participado en todas las misiones en el exterior, no suele hacer trabajos considerados en el ámbito civil como típicamente de combate, ya que como unidad de ingenieros realiza labores de construcción de campamentos, reconstrucción de caminos, tendido de puentes, etc. La propia experiencia, como militar voluntario de reemplazo, que tuvo el autor de este trabajo al comienzo de los años noventa del siglo XX, cuando se estaba iniciando el proceso de profesionalización, en una Unidad de Infantería de Montaña, distaba de ser rutinaria, pues aunque el tiempo estaba también totalmente pautado, eran continuas las situaciones en las que la rutina se rompía con actividades y ejercicios (marchas, ejercicios de tiro, días en la montaña, etc.).

profesional y tú estás ahí puesto por el Ayuntamiento”, pero “la gente más joven, normalmente (...) lo tienen mucho más concebido el tema ese de que todos somos profesionales (...) pero la gente muy mayor yo creo que todavía están con el chic ese de que somos gente de reemplazo y eso, sobre todo la tropa, claro o sea, un sargento no, pero un soldado, sobre todo soldados y cabos, los cabos primeros a lo mejor [están] vistos de otra forma, pero soldados y cabos tienen el chic de que eso, que somos de reemplazo y cada uno ya es mayorcito y ya sabe lo que tiene que hacer”.⁶³

Otra característica reseñable que ha sufrido un cambio en relación a la situación que se daba cuando existía un ejército nutrido con personal que realizaba el Servicio Militar obligatorio, es que muchas funciones que realizaban anteriormente los soldados de reemplazo han dejado de ser realizadas por militares y se han externalizado. Anteriormente, la institución militar en su vocación de ser autosuficiente, creemos que herencia de su dedicación a la guerra y, por tanto, de actuar en situaciones que requieren una concentración de esfuerzos, garantizaba todo lo necesario para el desarrollo de sus actividades con su propio personal. Así, los soldados trabajaban en las cocinas, realizaban la limpieza de todas las instalaciones, incluso hasta los años noventa del siglo XX, el ejército contaba con granjas propias (por no hablar de los antiguos economatos). Con el cambio de las formas que toman los conflictos armados, la mayor complejidad técnica de los medios de combate y la propia evolución social, la institución ha buscado contar con un personal más especializado y, por tanto, se han dejado en manos de organizaciones civiles (empresas) ocupaciones no específicamente militares, incluso en algunas unidades una actividad que tenía una gran importancia en el propio discurso de la institución, como es la seguridad de los acuartelamientos, también ha sido puesta en manos, si no en su totalidad si en parte, de empresas de seguridad privadas.⁶⁴

El mecanismo fundamental que posee la institución para motivar a los miembros a alcanzar los fines de la institución y la plena adaptación del individuo a la institución, es el sistema de premios y castigos, que premian ciertas actuaciones consideradas como extraordinarias o penalizan ciertas conductas contrarias a los intereses, las normas y los valores que fomenta la institución. En

⁶³ Es necesario, también en este caso, hacer una distinción entre Unidades operativas y otras unidades. En la experiencia como soldado de reemplazo voluntario de el autor de este trabajo, en una Unidad de Montaña, durante un periodo de tiempo ya con el empleo de Cabo, tuvo ocasión de mandar un Pelotón de los tres que formaban la Sección, mientras al mando de los otros dos se encontraban un Cabo profesional (de los pocos profesionales de Tropa que en los inicios de la profesionalización, estaba destinado en la Unidad) y un Sargento, sin que hubiera diferenciación en ningún sentido del trato como Jefe de Pelotón con respecto a los otros dos Jefes por parte del Teniente Jefe de la Sección (una persona joven, recién llegada de la Compañía de Operaciones Especiales de la Escuela de Montaña).

⁶⁴ La administración de Estados Unidos incluso contrato empresas privadas de carácter militar para que actuaran combatiendo en Irak, como es el caso de Blackwater que tanta polémica causo en los medios de comunicación.

este sentido, también cabe destacar el cambio que se ha operado en relación al sistema imperante anteriormente y el que se ha impuesto con la profesionalización. En el sistema anterior primaba el cumplimiento de los castigos de privación de libertad en el propio acuartelamiento o en caso de mayor gravedad en establecimientos especiales o si se producía un delito en una prisión militar. Por otro lado, si la falta era considerada muy leve se imponía un castigo consistente en la realización de actividades que se consideraban degradables, como la limpieza de los retretes. En el sistema que se ha impuesto tras la profesionalización, el castigo con tareas se ha eliminado y la privación de libertad, si la falta no es grave o muy grave (lo que sigue conllevando el ingreso en un establecimiento disciplinario o prisión militar, según la normativa legal vigente⁶⁵ que establece los actos o omisiones considerados como contrarios a la institución militar), prima la imposición de la sanción en el domicilio del castigado una vez que termina su jornada laboral (el conocido como arresto domiciliario).⁶⁶

En cuanto a los premios, el principal mecanismo que se utilizaba con el soldado de reemplazo era el concederle días de permiso cuando realizaban algún trabajo especial o tenía un comportamiento especialmente meritorio, dejando esta decisión a la discreción del Cuadro de Mando del que dependiera el premiado, no habiendo ningún tipo de procedimiento formal para la concesión de este tipo de recompensa, mientras que los premios simbólicos tradicionales de la institución militar como la concesión de condecoraciones o las felicitaciones escritas, eran muy raros. En el caso de los militares profesionales todo está reglado, de tal forma que priman los premios de carácter simbólico. También se puede considerar un premio para motivar a los individuos, el sistema de concesión de complementos de carácter económico por realizar un determinado trabajo u ocupar un destino especialmente penoso.⁶⁷

⁶⁵ Ley Orgánica 8/1998 del Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas y Ley Orgánica 13/1985 del Código Penal Militar.

⁶⁶ Está en trámite un nuevo Régimen disciplinario que contempla sanciones de tipo económico. Véase: http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/BOCG/A/BOCG-10-A-47-1.PDF

⁶⁷ El tema de los complementos económicos también es polémico para los miembros de la institución pues si bien se está de acuerdo que determinados trabajos si deben ser recompensados con estos complementos, otras veces se considera que se conceden de forma arbitraria.

Fotografía 1. Imposición de condecoraciones con motivo de la celebración del Patrón.



Fuente: Fernando Martín (30-V-2008).

Por último, un aspecto fundamental de la institución militar, que se muestra día a día en las Unidades y los Acuartelamientos, es el aspecto simbólico que nos muestra la imagen representativa que la institución quiere transmitir hacia el interior, a sus propios miembros y hacia el exterior, a la sociedad en general. Tres son los ámbitos en los que se hace más visible el aspecto simbólico: el propio cuerpo del individuo y sus capacidades, las tradiciones y los valores.

El propio cuerpo del individuo sirve como vehículo de representación de la institución ya que se actúa sobre él para conseguir la imagen que se quiere dar de lo que debe ser un soldado. Así, se establecen unas normas de obligado cumplimiento con relación a la longitud del cabello o la forma de llevar la barba, el propio uniforme que sólo diferencia a los individuos por los indicativos del empleo que se sustenta y de la especialidad, el fomento de un cuerpo físico atlético a través del

ejercicio físico, y la disciplina del movimiento y postura del cuerpo a través del denominado Orden Cerrado⁶⁸, que buscan la formación de un cuerpo nuevo. Como señala Foucault (1976: 82):

“el soldado se ha convertido en algo que se fabrica; de una pasta uniforme, de un cuerpo inepto, se ha hecho la máquina que se necesitaba; se han corregido poco a poco las posturas: lentamente, una coacción calculada recorre cada parte del cuerpo, lo domina, pliega el conjunto, lo vuelve perpetuamente disponible, y se prolonga, en silencio, en el automatismo de los hábitos” .

Por otro lado, una de las capacidades más importantes del cuerpo individual es la comunicación, tanto la kinestésica como la verbal. Se acaba de señalar como se “educa” el cuerpo en sus posturas y sus movimientos a través del Orden Cerrado y también con la policía personal y el aspecto físico que por normativa establece las proporciones y extensión del cabello, la forma del bigote y de la barba y el uso de complementos como relojes o pulsera. En este sentido, la normativa diferencia entre el caso del hombre y de la mujer, permitiendo a ésta llevar el pelo largo siempre que este recogido y en caso de actividades físicas o de instrucción en forma de coleta o trenza, también le permite el uso de pendientes de unas determinadas características y el uso de maquillaje siempre que no destaque demasiado del color natural de la piel. Muchas mujeres no hacen uso de algunos de estos elementos si bien el uso de pelo largo, salvo muy raras excepciones, es común a todas las mujeres.⁶⁹

También es elemento esencial de comunicación dentro de la institución, en este caso tanto kinestésico como verbal, el saludo. El saludo, que según las Reales Ordenanzas⁷⁰ “*constituye expresión de respeto mutuo, disciplina y unión entre todos los miembros de las Fuerzas Armadas*”, está perfectamente pautado tanto en su aspecto verbal que tiene una fórmula específica (“A sus ordenes mi...”), como en su aspecto físico (debe ser iniciado por el inferior y respondido por el

⁶⁸ El Orden Cerrado es junto al denominado Orden de Combate los dos mecanismos fundamentales de adiestramiento para los soldados. El Orden Cerrado coordina los movimientos del cuerpo individual con los de otros individuos, y se considera en el ámbito castrense como el medio principal para conseguir la disciplina y la integración del grupo formando un todo. Aunque actualmente ha quedado relegado como instrucción para la participación en paradas militares u actos similares, en un primer momento tenía como finalidad la instrucción para el combate, ya que se combatía en campo abierto con líneas cerradas y perfectamente estructuradas.

⁶⁹ El pelo como elemento de carácter simbólico ha sido muy estudiado por los antropólogos. Véase Leach, (1997) y Velasco Maíllo (2007). En el caso de las culturas occidentales el pelo largo es un marcador, entre otras cosas, de feminidad.

⁷⁰ Aprobados por Real Decreto 96/2006 y que según declara su artículo primero “constituyen el código de conducta de los militares, definen los principios éticos y las reglas de comportamiento de acuerdo con la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico. Deben servir de guía a todos los militares para fomentar y exigir el exacto cumplimiento del deber, inspirado en el amor a España, y en el honor, disciplina y valor”.

superior, postura en firmes, la mano debe tener los dedos juntos, el brazo formar un ángulo de 45°, etc.). Se puede ver, siguiendo a Foucault (1976), que por un mecanismo de división de momentos totalmente precisos se va disciplinando el cuerpo.

En el aspecto puramente verbal, cabe destacar, como en cualquier otra profesión, la existencia de un lenguaje técnico formal y una jerga informal. Las expresiones deícticas están plenamente especificadas y muestran en todo momento en que posición jerárquica están los interlocutores, de forma que el inferior se tiene que dirigir al superior con el “usted” mostrando respeto y subordinación y, a su vez, el superior utiliza el “tuteo” para dirigirse al inferior.⁷¹ También la información esencial en la institución está jerarquizada de forma que hace un recorrido vertical de arriba a abajo de tal manera que en los niveles superiores se tiene mayor información que en los inferiores. Esto es debido a que los propios cometidos de cada nivel son diferentes, de forma que, cuanto más arriba en la estructura, más se concentran las capacidades de dirección, coordinación y gestión. Cabe destacar que entre el lenguaje formal de la institución y la jerga informal hay una relación, de forma que muchos términos del lenguaje técnico tienen su forma verbal en jerga (por ejemplo, el fusil de asalto es el “chopo”, los ejercicios son las “maniobras”, etc.).

Pero quizás la característica de la comunicación verbal dentro del Ejército que más fomenta la institución sea la de la parquedad y concisión del lenguaje, sobre todo en lo referente a las órdenes, y esto tiene su función práctica porque así se consigue explicitar completamente lo que se tiene que hacer, cómo se tiene que hacer y cuándo se tiene que hacer, esencial para las ocasiones de conflicto armado donde deben ser claros los objetivos y las condiciones de actuación son muy difíciles y donde los acontecimientos y circunstancias azarosas también están presentes. Las propias Reales Ordenanzas señalan en su artículo 34 que “*Al informar sobre asuntos del servicio lo hará de forma objetiva, clara y concisa*”. Como señala Weber (2012), la parquedad en el lenguaje, el “silencio”, es una forma de autocontrol muy relacionado con el aprovechamiento del tiempo. Frente a esta jerarquización y parquedad que fomenta la institución, los individuos muchas veces reaccionan con lo opuesto, la amplitud del discurso verbal en situaciones informales. Dos son los conceptos que se utilizan en el campo para hablar de esta amplitud. Por un lado, tendríamos lo que se denomina “rajar”, que hace referencia a lo que podríamos considerar, siguiendo aquí a Stewart y

⁷¹ Aunque no siempre, pues dependiendo de las situaciones y el trato personal puede haber “tuteo” entre individuos de distinto empleo pero que tienen una relación de amistad, si bien normalmente cuando no hay presente algún individuo de mayor empleo que los interlocutores. También señalar que en ocasiones, sobre todo, cuando no se está en el lugar de trabajo habitual, por ejemplo estando en otra Unidad por un motivo concreto puede que algún superior se dirija al individuo con el “usted”, que marca no sólo respeto sino también distancia.

Strathern (2008), como "habladurías" sobre distintos acontecimientos que suceden en el día a día o sobre decisiones que la institución ha tomado u órdenes que se han recibido, o "chismorreos" sobre distintas personas. Como comentaba una de las mujeres entrevistadas para la investigación refiriéndose al Acuartelamiento "como un pueblo pequeño", y es discurso habitual entre los miembros de la institución la constatación de que se habla mucho.⁷²

Por otro lado, tendríamos lo que se denomina "radio macuto" (término más utilizado en la época del Servicio Militar obligatorio) que haría referencias a "rumores" en el sentido de algo no confirmado sobre futuros acontecimientos o decisiones que se dice se van a tomar, estando por tanto más relacionado con el tema del flujo de información jerarquizada, de tal forma que los escalones más bajos, intentan controlar información que se posee en los niveles superiores y, que sobre todo, puede afectar de forma muy importante a los individuos de esos escalones inferiores.

Las tradiciones son el medio principal que tiene la institución de mostrar su continuidad a lo largo del tiempo y la mejor forma de mostrar su imagen hacia el exterior. Aparte de las tradiciones propias de cada Unidad, cuyo caso paradigmático sería la Legión, hay una serie de tradiciones comunes a todas las Unidades que se repiten cada tiempo determinado. Destaca, por su transcendencia para la propia institución, la Jura de Bandera, así como la celebración de los Patronos y Patronas de las Unidades, actos de celebración de de aniversarios, etc. La Jura de Bandera⁷³ es considerada un acto de la máxima solemnidad para la institución puesto que es el mecanismo simbólico a través del cual el individuo se vincula formalmente al fin último de la institución, entregar la vida en defensa de España, siendo requisito imprescindible para adquirir la condición de militar. La Jura de Bandera puede ser vista como un rito de paso, por el que el recluta, colocado en una situación de iniciado, pasa a ser considerado un soldado, miembro de pleno derecho de la institución militar. Durante la vigencia del Servicio Militar obligatorio las ocasiones para la Jura de Bandera eran más numerosas que en la actualidad, pues eran varios los reemplazos que pasaban por los acuartelamientos a lo largo del año. Con la profesionalización, las Juras de Bandera han disminuido, concentrándose durante los periodos de formación en los centros docentes, si bien las Unidades siguen celebrando Juras de Bandera gracias a la oportunidad que se le da a

⁷² Esta situación es muy interesante para un estudio más concreto pues nos muestra muchas aristas de las relaciones de los miembros con la institución y con ellos mismos en el día a día. Como señalan Stewart, P. y Strathern, A., exponiendo las posturas de Gluckman y Paine, el primero defendería que los rumores y las habladurías contribuyen a la unidad del grupo, reforzando las normas y controlando a los individuos; mientras que para el segundo son mecanismos que ayudan al individuo a defender sus intereses, mediante la denigración de los otros y la elevación del estatus del interesado.

⁷³ Regulado según el artículo 3 de la Ley 17/1999 de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas.

ciudadanos civiles de solicitar realizar el Juramento de Bandera, para lo que es habitual que las Unidades se trasladen a distintas localidades de su ámbito geográfico cercano con la finalidad de realizar ese acto solemne en un espacio público y así la institución también se muestra a la sociedad. Esta presentación ante la sociedad también se realiza a través de otros mecanismos como diversas competiciones deportivas de carácter cívico-militar⁷⁴, realizadas fuera de la institución con colaboración de otras entidades públicas y privadas, o jornadas de puertas abiertas que sirven para que las Unidades muestren a la sociedad civil sus medios y actividades. Otro de los actos destacables es el de celebración de los Patronos y Patronas⁷⁵ de las Unidades, esta vez más vinculado hacia el interior, si bien se suele invitar a los representantes de otras instituciones y miembros destacados de la sociedad civil local, así como a los familiares de los miembros de la institución. En estos actos se rememoran las tradiciones propias de la Unidad y se fomenta el “espíritu de cuerpo”. También cabe reseñar los actos de celebración de aniversarios y efemérides que marcan momentos esenciales para la Unidad, sea su creación o la conmemoración de hechos destacables. Para señalar la continuidad de la institución en el tiempo que buscan todos estos actos, cabe señalar que en ellos se celebra a la vez un pequeño acto denominado “Homenaje a los caídos” en el que se recuerda con un himno (“La muerte no es el final”) una ofrenda floral, el toque de Oración, un responso y una descarga de fusilería a todos los fallecidos en acto de servicio, que en su día sirvieron en cualquiera de los ejércitos españoles. Así como la Jura de Bandera puede ser vista como un rito de paso, la celebración de los Patronos y Patronas y de los aniversarios y efemérides pueden ser vistos como ritos de intensificación en el sentido de que refuerzan la identidad grupal de la institución.

⁷⁴ Una de las Unidades donde se realizó el trabajo de campo lleva celebrando tres años la denominada Carrera Cívico-Militar San Fernando, con notable éxito entre los ciudadanos civiles. Quizás sea la competición 101 Kilómetros de Ronda organizada por la Legión la que más repercusión mediática tenga.

⁷⁵ Sobrepassa el marco de este trabajo las relaciones entre Religión e institución militar con las distintas implicaciones y causas que tiene, diferentes en cada país. Para un breve esbozo de algunas de estas implicaciones y polémicas en el caso español ver Brisset (2011). El Reglamento de honores aprobado por Real Decreto 684/2010 señala la voluntariedad de los militares para asistir a los actos religiosos que se celebren.

Fotografía 2. Celebración acto militar en la Plaza Mayor de Salamanca



Fuente: Antonio Martín (30-V-2010).

Por último, dentro del aspecto simbólico, destaca el fomento de una serie de valores considerados esenciales para la institución y que son la guía para la actuación ética de sus miembros y de la institución en su conjunto. Estos valores se recogen sobre todo en las Reales Ordenanzas, que como se señalaba anteriormente, consisten en el “*código de conducta de los militares*”. En ellas se declaran las tres características fundamentales a las que se debe ajustar la conducta del militar: la disciplina, la jerarquía y la unidad. La disciplina es calificada como el “*factor de cohesión*” y señala que “*obliga a mandar con responsabilidad y a obedecer lo mandado*”, teniendo como “*expresión colectiva en el acatamiento a la Constitución*”, y como manifestación a nivel individual “*el cumplimiento de las órdenes recibidas*”. Aunque la disciplina es quizás el elemento de la profesión militar que, de manera más marcada, incide sobre el individuo, y como señala Foucault (1976), actúa sobre los cuerpos, los espacios y las tareas siendo un mecanismo de poder, varios de los militares entrevistados la han señalado como la virtud más destacable de la profesión militar. Como señalaba uno de ellos en referencia al carácter del militar sería “como más responsable, más disciplinado, por lo que puede adaptarse mejor a los trabajos de fuera” y como también apuntaba una mujer entrevistada que destacaba como el mejor valor del Ejército la disciplina “allí te enseñaban sobre todo valores que claro tú muchas veces con 18 años no tenías ni idea y [sobre todo] la disciplina”.

En cuanto a la jerarquía las Reales Ordenanzas señalan que *“define la situación relativa entre sus miembros en cuanto concierne a mando, subordinación y responsabilidad”* y que cada individuo, en *“los diversos niveles de la jerarquía están investidos de autoridad en razón de su cargo, destino o servicio y asumirán plenamente la consiguiente responsabilidad”*. La jerarquía, como ya se ha visto, es el mecanismo que articula todo el funcionamiento de la institución y señala en cada momento la posición de un individuo respecto a otro en la estructura. Se hace presente, como también se ha señalado, toda una serie de aspectos ritualísticos (comunicación verbal, etc.) y de actuación; quién da órdenes y quién las cumple, formando una pirámide con distintos niveles donde la toma de decisiones fluye de arriba abajo y el cumplimiento de esas decisiones de abajo a arriba. Dependiendo de la posición que se ocupe en la jerarquía, puede llegarse al caso de que algunos miembros de la institución la vean como algo asfixiante. Así un hombre entrevistado de la Escala de Tropa comentaba como lo más negativo de la institución que *“como todos los trabajos, lo que aquí a lo mejor tienes demasiados superiores demasiada gente que te manda, sabes, si no te manda fulanito, te manda menganito; a lo mejor en una empresa civil, puedes tener a dos superiores; aquí tienes que estar constantemente ojo avizor a ver quién, de no deslizarte”*.

Con relación a la unidad, este concepto se refiere al fomento de la lealtad y el compañerismo *“como expresión de la voluntad de asumir solidariamente con los demás miembros de las Fuerzas Armadas el cumplimiento de sus misiones, contribuyendo de esta forma a la unidad de las mismas.”* El compañerismo es una de las cualidades del Ejército que también se ha señalado por las personas entrevistadas como esencial y valiosa aunque una de ellas señalaba que era muy importante *“hace unos años; ahora ya creo que tampoco”*. Si bien también, en este caso, se puede señalar una diferencia entre Unidades operativas y Unidades que tienen carácter de apoyo, de gestión y de dirección. En este último caso, donde el personal está más departamentalizado en varias dependencias de unos pocos individuos cada una, es opinión muy extendida el comentario de un entrevistado de que *“la gente está más pendiente de lo que hace o no hace el otro que de lo que tiene que hacer él”*. Esta diferencia también se establece entre la vida *“cuartelera”* del trabajo diario en el acuartelamiento en relación a la actividad en ejercicios y misiones. En el caso de las Unidades más departamentalizadas y en la vida *“cuartelera”* las relaciones son más estructuradas con espacios definidos en función de si se es Cuadro de Mando o Tropa (vestuarios, comedores, bares, etc.) y en las rutinas de trabajo en las que cada individuo tiene una función que ya considera propia y habitual. En el caso de pequeñas Unidades operativas (como una Sección e incluso una Compañía), las relaciones son más iguales en el sentido de que, si bien la jerarquía está más presente y la disciplina es más estricta, se señala que la unión es mayor por compartir mayores dificultades e

incomodidades por un grupo mayor de personas que hacen lo mismo. Se señala que todo el mundo duerme en los mismos sitios, come en el mismo lugar, hace lo mismo, desde el nivel más alto hasta el nivel más bajo, sin distinción de empleos⁷⁶ (Fotografía 3). Peter J. Richerson y Robert Boyd (1999), comparando la actuación de los ejércitos aliados y el ejército alemán en la II Guerra Mundial llegan a la conclusión, de que gracias al fomento de la cohesión y solidaridad entre los miembros de las pequeñas unidades y la concentración en las Unidades de personal proveniente de un mismo territorio, así como el reconocimiento de las aportaciones de los subordinados y la defensa de sus interés hacia el exterior, que comparan con una pequeña comunidad tribal guerrera, en un primer momento, el ejército alemán consiguió más éxitos en el campo de batalla que los ejércitos aliados con una estructura de mando estricta que trabajaba con parámetros fuertemente jerarquizados.

Fotografía 3. Pelotón de una Compañía de Infantería de Montaña (1994)



Fuente: Autor (15-VIII-1994)

⁷⁶ Como comprobó el autor en su experiencia en una Compañía de la Brigada de Alta Montaña, la mayoría de los integrantes destacaban que desde el capitán jefe al último soldado, cada uno con su responsabilidad, hacían lo mismo; “si en maniobras hay que levantarse a las tres de la noche todo el mundo lo hace, todo el mundo duerme en iglú..., todo el mundo realiza una marcha con el mismo equipo”

Por último, cabe señalar otra serie de valores esenciales que fomenta la institución militar y que también están recogidos en las Reales Ordenanzas, como son el respeto a los símbolos de la Patria (la Bandera, el Escudo y el Himno), el respeto a la dignidad de la persona, el fomento de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, el espíritu militar, el honor, el valor, la justicia, el cuidado y fomento de las tradiciones, el liderazgo, la responsabilidad, el aprecio por la vida de los subordinados, y el respeto y colaboración con la población civil, entre otras muchos. En el tema de la relación con la sociedad civil cabe destacar la campaña establecida por el Ejército del “Militar como modelo de ciudadanía” enfocada principalmente hacia el comportamiento del militar fuera del servicio y que conlleva una serie de actuaciones: un plan antidroga, la no discriminación por género y a minorías de cualquier tipo, la prevención de la violencia de género y la obediencia y colaboración con las Fuerzas de Seguridad del Estado.

2.3. Situando a la mujer en el Acuartelamiento y la Unidad.

La proporción de mujeres en el Acuartelamiento donde se realizó el trabajo de campo se sitúa, en términos generales, por encima de la media de las Fuerzas Armadas (12,1%) situándose alrededor del 17% en la Unidad que cuenta con mayor número de personal. Hay que destacar que, como ocurre en el caso global de las Fuerzas Armadas, la mujer está mucho más representada en la Escala de Tropa, llegando en torno al 19% de dicho personal, mientras que en el caso de la Escala de Suboficiales se sitúa sobre el 4%, y en el caso de los Oficiales en torno al 6% (si bien en este caso hay que destacar la presencia de Oficiales mujeres como Militares de Complemento, que pertenecen a las Fuerzas Armadas con carácter temporal). El perfil sociológico es equivalente al de los militares varones en cuanto a procedencia geográfica: pesando en el caso de este acuartelamiento, la procedencia de muchos de los miembros del ámbito rural así como de provincias limítrofes.

En relación con esta situación, si bien en algún caso se ha señalado por las personas entrevistadas el elemento vocacional al decidirse por la profesión militar, en la mayoría de los casos se ha referido la falta de oportunidades laborales con que cuentan los territorios administrativos cercanos al acuartelamiento lo que ha llevado a la decisión de integrarse en las Fuerzas Armadas, sobre todo en el caso de los individuos pertenecientes a la Escala de Tropa. También se da un cierto nivel de endogamia militar, pues bastantes individuos han accedido a las Unidades del acuartelamiento una vez que algún familiar o alguna amistad ya formaba parte de la institución y les ha presentado la opción de ser militar como atractiva. Las edades de ambos grupos son también

equivalentes ya que en la oposición se especifica claramente el intervalo de edad en el que se puede acceder a la profesión, si bien también se da el caso de mujeres que se han incorporado con edades superiores a la media de incorporación. En este sentido, algunas mujeres refieren principalmente cuestiones como trabajos anteriores, cuestiones familiares y la decisión de acabar sus estudios como causa de esa incorporación más tardía. Quizás la nota que diferencia a las mujeres de los hombres es el mayor nivel académico de las primeras en el momento de acceder a las Fuerzas Armadas, siendo el porcentaje de mujeres de la Escala de Tropa con titulación superior importante en el acuartelamiento.

En el acuartelamiento, como ha ocurrido en las Fuerzas Armadas de manera general, la presencia de la mujer ha ido en aumento y, si lo que en un primer momento era algo que llamaba la atención, los miembros de la institución se han habituado ya a esta presencia. Hay que señalar que la presencia de la mujer es más abundante en puestos de carácter administrativo y de apoyo, y que, en un principio, había una serie de prejuicios cuando las mujeres empezaron a ocupar destinos considerados más “masculinos”. Así dos mujeres entrevistadas con bastantes años de servicio señalaban que, al verlas con algún distintivo específico de esos puestos o una uniformidad también característica (como por ejemplo un mono de trabajo), “se oían comentarios por el patio” o se insinuaba que no tenían las mismas capacidades físicas “[a la hora de cargar un saco] te decían ‘tú no vas a poder’ con tanto”. Sin embargo, esta situación ha cambiado y en, la actualidad, las mujeres están presentes en todos los puestos y ya no es comentado el hecho de que una mujer este conduciendo una maquina de obras, haciendo cemento, realizando una guardia de seguridad o en el desarrollo de un ejercicio táctico (Fotografía 4). Pero el factor de las capacidades físicas es quizás el que continua generando más comentarios, sobre todo entre los militares varones, como una especie de discriminación negativa hacia el hombre, usando como argumento principal el hecho de que en las pruebas de acceso y en las pruebas físicas que se realizan anualmente para comprobar estas capacidades, las marcas para un mismo nivel para mujeres y hombres son distintas y menos exigentes para las primeras.

Fotografía 4. Grupo de mujeres en una marcha táctica (junto a compañeros varones).



Fuente: Estela Martín (22-IX-2011).

En cuanto a las relaciones que se establecen dentro de la misma Escala (al mismo nivel jerárquico) no suele haber diferencias entre mujeres y hombres. Los individuos que ocupan los mismos destinos realizan sus tareas en igualdad de condiciones y sin que haya una separación en el trabajo cotidiano entre mujeres y hombres. Por los miembros de la institución, tanto mujeres como hombres, se destaca que no suele haber problemas de género sino que como señalaba un entrevistado de la Escala de Tropa “no hay roces por ser chico o chica, sino los típicos entre compañeros”. Lo que sí se puede constatar es la existencia de redes de carácter genérico, en el sentido de que, para ciertas actividades o en los momentos de ocio, hay bastantes grupos formados por individuos de un mismo género que se forman, creemos, como fruto de unos mismos intereses o preocupaciones, tal como nos decía un varón refiriéndose al descanso para tomar el café “como en cualquier ámbito, como los médicos se van con los médicos y las médicas con las médicas, hablamos de nuestras cosas, ellas hablan de las suyas”. Estas redes, sobre todo en los momentos de

descanso, son el ámbito donde más fluye la información sobre el campo a través de las figuras que se señalaban anteriormente de “rajar” y de “radio macuto”, el momento en que se hacen explícitos los rumores y las habladurías que muestran las relaciones y los conflictos en el campo. En este sentido, tanto informantes masculinos como también femeninos, consideran que las mujeres son más propensas a estas prácticas y que incluso son las que más se denigran unas a otras. Esta visión forma parte de un estereotipo muy extendido en diferentes culturas y momentos históricos, como han señalado muchos antropólogos, que considera el ámbito propio de la mujer como lugar proclive a la utilización del lenguaje en de actividades improductivas y potencialmente dañinas.⁷⁷

Por nuestra parte, consideramos que estas redes y este flujo de información informal están presentes en el campo independientemente del género de los participantes dándose también el caso de grupos informales formados por mujeres y hombres que ocupan un mismo destino o que tienen una fuerte amistad, en los que la información que circula hace referencia a experiencias compartidas en diversos ámbitos de su vida, eso sí teniendo una fuerte presencia los temas referidos a la propia profesión militar y cómo les afecta en el día a día. Estas redes funcionan, también en muchos casos, como redes de apoyo para problemas de diversa índole tanto laboral (ayudar a realizar alguna tarea) o personal (apoyo emocional ante problemas puntuales en el ámbito laboral o incluso en el ámbito privado, dependiendo del nivel de relación entre los afectados).

Respecto a las relaciones de género que se dan con referencia a la jerarquía, han sido más complicadas de analizar, por las implicaciones que conlleva esa misma situación jerárquica, con los elementos de disciplina y obediencia. El elemento esencial que habría que señalar es la constatación, sobre todo en los primeros momentos de incorporación de la mujer, de un trato diferente por parte de un mando a sus subordinados dependiendo de si fueran mujeres u hombres. Así, la característica que señalan las mujeres entrevistadas es un cierto trato especial basado en el paternalismo por parte de los mandos, de cuidado en muchos casos excesivo y de no ordenarles tareas especialmente pesadas, fuente según señalaba una de las mujeres entrevistadas de conflictos con los hombres (sobre todo con el personal que estaba realizando el Servicio Militar obligatorio), “cuando tenias que ir a hacer algo siempre te mandaban alguno para ayudarte, lo que les quemaba, pues ellos lo tenían que hacer solos”. Lo mismo señala un entrevistado varón en el sentido de que “se les consiente más”. En esta situación también tiene importancia la idiosincrasia de la propia

⁷⁷ Para los estereotipos de la mujer y su propensión al chismorreo véase entre muchas obras Stewart y Strathern (2008), Ramírez Goicoechea (2011), Martín Casares (2008) o Harris y Young (1979).

Unidad ya que, en las Unidades más pequeñas y más cohesionadas, si existen las diferencias, éstas no son tan acusadas.⁷⁸

Por otro lado, algunos Mandos refieren que prefieren trabajar con mujeres porque son más dispuestas. Como apunta Moore (2009), en muchos estudios sobre el trabajo asalariado entre las mujeres, se señala que por parte de los empleadores se considera que las mujeres son más dóciles y menos propensas al conflicto y también más capacitadas para realizar tareas repetitivas y responden mejor a la disciplina. Esta predisposición se puede relacionar con la opinión de muchas mujeres de que, al acceder a un ámbito tradicionalmente masculino, tienen que demostrar mucho más que los hombres. Sin embargo, se da también algún caso de algún mando que prefiere no tenerlas como subordinadas, aunque la tónica general es que es indiferente que sea mujer u hombre, sino que lo importante es que trabaje bien.

Otro tema es la cuestión de que una mujer sea un superior jerárquico; en este sentido, los prejuicios son más acusados y en especial provienen de los miembros de la institución con más años de servicio y sobre todo están referidos a las Oficiales que tienen el carácter de Militares de Complemento a las que se le suele achacar falta de formación y de experiencia. En este aspecto, consideramos aún perduran sesgos machistas que dudan de las capacidades de mando y de liderazgo de la mujer. En este sentido, también es destacable el hecho de que, a veces, por parte de las mujeres que han tenido una superior también mujer, se señala un trato diferente que el que recibían de los mandos varones, pues se considera que desde su posición de mujer han pasado también por unas situaciones muy difíciles en la institución, sobre todo, si antes de ser mando ha pertenecido también a la Escala de Tropa. Así como comentaba una de las mujeres en las entrevistas, que en una época de su carrera militar tuvo un superior directo que era mujer “te metían mucha más caña que el propio jefe mando hombre. Porque al ser ella mujer, ha intentado compararse con el mismo hombre y ha pasado por lo mismo que a mí me paso cuando llegué de soldado, ellas mismas te meten más caña porque saben [lo que hay]”. En todo caso, igual que en las relaciones que se establecen entre individuos de la misma Escala, las relaciones que se establecen a nivel jerárquico en las rutinas del trabajo diario también están muy mediatizadas por otros factores como el tiempo de servicio en el mismo destino (oficina, Compañía, etc.), la “familiaridad”, etc., de tal forma que en muchas ocasiones (sobre todo a raíz de la mayor permanencia en la institución del personal profesional) se forman algunas redes de amistad en las que hay miembros de diferentes Escalas, hombres y

⁷⁸ Un informante antiguo miembro de una Compañía operativa señalaba que en su Sección los mandos no distinguían en ningún momento en la adjudicación de tareas entre hombres y mujeres.

mujeres. Aunque en algunas ocasiones, se produce un conflicto entre el género y el empleo, en el sentido de que hay mujeres que en ciertos aspectos y circunstancias superponen uno sobre el otro.⁷⁹

Dos son los factores destacables íntimamente relacionados, que se han detectado en el campo, que preocupan a las mujeres militares y también a los hombres, aunque con algunos matices distintos: la conciliación de la profesión con la vida social, en especial la familiar y las expectativas de futuro. Hay que destacar, aun a riesgo de ser excesivamente reiterativo, que como en otros aspectos ya señalados, la conciliación con la vida social es diferente dependiendo de las características de la Unidad donde se está destinado.⁸⁰ En el caso del Acuartelamiento donde se ha realizado el estudio, la opinión general es que la profesión militar condiciona negativamente poco la vida social y familiar. Sí cabe destacar dos apuntes constatados en el campo y confirmados por algunos de los sujetos entrevistados. En primer lugar, si el miembro de la institución ha abandonado su lugar de residencia anterior a su ingreso o con ocasión de un cambio de destino,⁸¹ tiene que establecer unas nuevas redes sociales allí donde llega, por lo que muchos miembros de la institución establecen relaciones de amistad con otros miembros, por lo que sí se puede detectar y aunque muchas veces no es percibido conscientemente por los individuos, la institución condiciona en este aspecto la vida social. Así algunos informantes señalan que, cuando establecen nuevas relaciones sociales, y más en el caso de ser mujer, el comentar que son militares, en un principio les parece un hecho extraño, como señalaba una informante: “les dices a alguien que eres militar, como que les choca, y te hacen comentarios sobre ‘¡ah! militar y qué tal, qué haces’”. En este sentido, es un hecho ampliamente constatable tanto entre los Cuadros de Mando como entre la Tropa la tendencia a buscar destino en Unidades cercanas al lugar donde han vivido habitualmente.

En segundo lugar, está el hecho de que la preocupación mayor que tienen los miembros de la institución en relación a la conciliación con la vida familiar es el hecho de estar casado y tener hijos, sobre todo en relación a hechos puntuales como misiones en el extranjero o maniobras, aunque se suele considerar que compaginar la profesión militar con la crianza de los hijos, es posible, sobre todo si se cuenta con una red familiar amplia (padres, hermanos, etc.).

⁷⁹ Por ejemplo el caso concreto de cuando en ejercicios un mando mujer prefiere utilizar las duchas asignadas a los cuadros de mando frente a las asignadas al personal femenino.

⁸⁰ Una mujer mando, de una Unidad que realiza muchos apoyos a otras unidades con ocasión de ejercicios y que por lo tanto pasa muchas semanas del año fuera de su lugar de residencia, nos comentaba el alto grado de separaciones de parejas que había entre el personal de su Unidad.

⁸¹ Sobre todo en el caso de los Cuadros de Mando que son los que mayor movilidad geográfica sufren por causa de los ascensos.

La conciliación se hace en ocasiones más difícil cuando entra en juego otra situación que se está haciendo habitual: tras la incorporación masiva de la mujer a las Fuerzas Armadas, el hecho de que ambos miembros de la pareja sean militares. Esta situación hace que, en ocasiones, en los mismos acuartelamientos convivan parejas, incluso de Escalas de diferentes, situación que no es vista, generalmente como problemática para el trabajo diario, intentando los individuos que se encuentran en esta situación separar la esfera laboral de la personal. Como señalaba una entrevistada con pareja militar, “habrá gente dentro [refiriéndose al acuartelamiento] que no sabrá que somos pareja; (...) el trabajo es el trabajo”. Sin embargo, otra mujer militar, también con pareja militar, comentaba que en algún momento sí había notado por parte de otros miembros de la institución un trato diferente (en este caso positivo) por el hecho de tener pareja militar. Hay que señalar que uno de los puntos de conflicto de largo recorrido en la institución militar, ya presente en la época del Servicio Militar obligatorio y que, aunque en menor medida, continúa, son los casos, muy comentados entre los otros miembros de la institución, de favoritismo, de forma que gracias a las redes familiares o de amistades algunos individuos consiguen la asignación de puestos más atractivos y menos penosos dentro de las Unidades. Como señala Moore (2009) no solo en las pequeñas sociedades donde el parentesco envuelve los ámbitos político y económico, sino también en las sociedades complejas, se puede recurrir al parentesco para evitar ciertas disposiciones institucionalizadas. Para intentar evitar algunas de estas prácticas la institución ha elaborado un mecanismo que consiste en que un militar no puede ocupar un puesto en el que sea subordinado directo de una persona que sea su cónyuge o pareja o sea familiar hasta segundo grado.⁸²

En los casos en que ambos miembros de una pareja son militares, algunos informantes señalan que se hace más difícil la crianza de los niños, pues, en principio puede darse la circunstancia de que ambos miembros estén implicados en servicios, ejercicios o incluso misiones, que hace más difícil la situación. Estos casos también han tenido que ser previstos por la institución, de forma que también se han establecido medidas para intentar paliarla. Así el mecanismo legal que se ha puesto en marcha es la denominada “reducción de jornada” que contempla la flexibilidad del horario de trabajo de tal forma que el personal militar que tenga hijos menores de 12 años (entre otras cargas familiares) pueda deducir hasta la mitad de su jornada laboral diaria, con una deducción equivalente del salario, quedando exonerado de toda clase de guardias, servicios y ejercicios.⁸³

⁸² Según el artículo 21 del Real decreto 456/2011 sobre el Reglamento de destinos del personal militar profesional.

⁸³ Según Orden Ministerial 121/2006 que aprueba las Normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas.

El otro factor de preocupación, junto a la conciliación de la vida laboral con la familiar, y que se da sobre todo en el caso del personal de la Escala de Tropa, es el de la incertidumbre hacia el futuro. Es preocupación general de los miembros de la institución el conseguir una relación permanente con la institución, y más últimamente dada la difícil situación económica que vive el país. Esta aspiración es compartida incluso por individuos que en principio no sienten la profesión como atractiva pero que ven como se les cierran todas las oportunidades de acceder a otros puestos de trabajo. Varias son las opciones, como se ha señalado, de tener una relación de carácter fijo con la institución, pero la opción que más está en boca de los miembros de la Escala de Tropa es el acceso a la condición de militar de tropa permanente, sobre todo cuando mayor edad tiene el interesado, pues se considera que las otras vías, como la promoción interna a la Academia de Suboficiales y a la de Oficiales o el acceso a la Guardia Civil o la Policía,⁸⁴ se cierran a una edad muy temprana, mientras que la opción de acceder a la permanencia está abierta hasta que el interesado cumple la edad de 45 años y termina su relación temporal con el Ejército.

Relacionado con esta situación, está el hecho de la incertidumbre que se siente al tener que abandonar la localidad donde se reside, debido a un nuevo destino ya sea por acceso a otras Escalas o por ascenso. Esto es debido a los cambios que conlleva de acomodo no sólo a una nueva Unidad, sino a un nuevo entorno social, destacándose por parte de los informantes el hecho de que se hace más difícil a mayor edad, cuando se está más asentado en un lugar, o la pareja tiene un trabajo más o menos estable en esa localidad o la pareja también es militar y no puede pedir destino porque no haya plazas en la nueva localidad. Pero son, sobre todo, los hijos la mayor preocupación, porque se considera que los niños notan más los cambios, con lo que esto supone de rotura de lazos familiares y de amigos. También las desventajas que supone el que tengan que abandonar sus estudios en medio de un curso escolar para trasladarse de un lugar a otro.

Por último, cabe señalar cómo ven los actores del campo el tratamiento que de la mujer hace la institución. Tanto mujeres como hombres suelen ver como positivos las medidas que se han implementado con relación a hacer plena la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, sobre todo en relación a la conciliación con la vida familiar. Así se destacan principalmente el tema del permiso por maternidad (16 semanas) y de paternidad (15 días, aunque el padre tiene la oportunidad de disfrutar de la parte del permiso de maternidad que no quiera disfrutar la madre), la ausencia diaria de una hora por lactancia, las medidas de reducción de la jornada laboral y las excedencias

⁸⁴ Se considera mérito en la oposición de acceso a la Guardia Civil y a la Policía el ser militar profesional de tropa, reservándose para este personal un tanto por ciento de las plazas que se ofertan.

para cuidar a los hijos (la reducción de jornada y las excedencias también se pueden pedir por cuidado de otros familiares que dependan del interesado), así como la reserva de plazas en caso de no poder hacer pruebas físicas por estar embarazada. También se considera muy positiva la posibilidad de cambiar de destino como consecuencia de la violencia de género.

Pero también hay una visión negativa, proveniente mayormente de algunos miembros masculinos de la institución, sobre ciertos aspectos que se consideran discriminatorios hacia los varones, principalmente en relación a la exigencia de menores marcas en las pruebas físicas que se realizan en la oposición de acceso o en las pruebas anuales que se realizan para evaluar las capacidades físicas. Otro punto que sobre todo era muy comentado al inicio de la incorporación de la mujer, pero que es recurrente en conversaciones informales, está referido a aspectos simbólicos. En este sentido, hay miembros masculinos que comentan que hay una discriminación en relación al aspecto físico pues según la Norma de policía y aspecto físico se permite a las mujeres ciertas peculiaridades relacionadas con el concepto occidental de feminidad y que denunciaba un entrevistado diciendo “que una mujer pueda tener el pelo largo no me parece lógico y el hombre no; que la mujer pueda tener pendientes y yo no los pueda tener”. En todo caso, los miembros de la institución tanto femeninos como masculinos, consideran que con el final del Servicio Militar obligatorio, la profesionalización de las Fuerzas Armadas y la incorporación de la mujer, las Fuerzas Armadas, consideradas tradicionalmente una institución muy estática, ha sufrido en un corto espacio de tiempo una gran evolución, que se nota tanto en los medios, como en las pautas de trabajo y en la reglamentación legal.

Si bien también se señalan ciertas demandas, provenientes sobre todo de la Escala de Tropa, que se considera que todavía no están vigentes en la institución, (aunque pensamos que se deben más a la agencia de los actores en el campo que a la propia estructura institucional), sobre todo en algunos aspectos que se ven como una continuación de la “separación” institucional entre Cuadros de Mando y Tropa (para muchos herencia de la época del Servicio Militar obligatorio) en cuanto a la consideración como profesionales de los miembros de la Escala de Tropa que llevaría a considerar a los miembros de dicha Escala como menos implicados con los fines de la institución, que los miembros de la Escala de Suboficiales y de Oficiales.

V. CONCLUSIONES.

Este trabajo ha pretendido analizar desde una perspectiva etnográfica los cambios que ha supuesto para la institución militar la incorporación masiva de la mujer dentro del proceso más amplio de evolución de unas Fuerzas Armadas nutridas principalmente con personal que realizaba el Servicio Militar obligatorio a unas Fuerzas Armadas totalmente profesionales. Para ello, se han utilizado aportaciones de la denominada Sociología militar y también de los escasos trabajos realizados desde el campo de la Antropología sobre la institución militar, ninguno de ellos dedicados específicamente a la profesionalización y a la incorporación de la mujer. Por otro lado, el trabajo se ha enfocado desde tres ámbitos de estudio que consideramos, en este caso, íntimamente relacionados, como son la identidad, que muestra cómo se consideran y son considerados unos grupos por otros dentro de la institución; la cultura institucional, que muestra los parámetros de funcionamiento y organización de la institución; y las aportaciones de la Antropología del género, que se ha utilizado como base para investigar distintas dinámicas del campo de estudio.

El estudio se ha dividido en dos grandes partes, en un primer momento se ha enfocado el tema principal desde una visión general a nivel de todas las Fuerzas Armadas y luego se ha hecho el análisis de los datos recogidos en el trabajo de campo.

Así, a un nivel general, si bien el proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas comenzó tarde en el caso de España, en un corto espacio de tiempo se han elaborado políticas y aprobado reglamentos para que la igualdad de género sea una realidad, llegando a colocarse en algunos aspectos a la cabeza de los países occidentales, sobre todo al ser uno de los primeros países que eliminó las limitaciones de acceso de la mujer a todos los destinos y puestos, y ha fomentado varias medidas para hacer que la incorporación y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas sea lo menos problemática posible. En este sentido, cabe destacar las medidas destinadas a conciliar la vida familiar con la laboral, como son el permiso por parto, los permisos de lactancia, la reducción de jornada para el cuidado de hijos menores de 12 años, así como los mecanismos impulsados para prevenir la violencia de género.

Todo esto englobado por el proceso global de profesionalización que ha llevado a cambios para todos los miembros de las Fuerzas Armadas y para la propia institución, en relación a la adaptación de infraestructuras, la adquisición de material de mayor tecnología con la necesidad de mayor preparación y mayor permanencia por parte del personal, la mejora de las condiciones de trabajo con horarios más racionales y tareas más específicas y la mejora en los aspectos salariales y de protección social. Este proceso puede ser visto como un deslizamiento hacia lo que Moskos (1991) denomina tendencia ocupacional igualando las condiciones de la profesión militar a las de otras profesiones. Si bien, como el propio autor señala en otros aspectos la institución tiende a mantener vivo el aspecto institucional, sobre todo en los aspectos simbólicos tales como mantenimiento y revitalización de tradiciones, el desarrollo de normas sobre el comportamiento del militar y el fomento de ciertos valores.

Por otro lado, se ha realizado el trabajo etnográfico intentando encontrar cómo las dinámicas señaladas a nivel general se hacen operativas en el microcosmos que es un Acuartelamiento concreto. En este sentido, se ha detectado que, tanto los miembros masculinos como los femeninos, consideran que las Fuerzas Armadas han sufrido una gran transformación a raíz de la profesionalización y de la incorporación de la mujer, señalando como positivo lo poco que interfiere la vida laboral en la social y familiar, salvo en circunstancias específicas como ejercicios, servicios o misiones, sobre todo cuando se cuenta con hijos o la pareja también es militar, y las mejoras en las condiciones laborales.

El aspecto más negativo y que más inquietudes crea tanto en mujeres como en hombres, es la preocupación por su futuro en la institución, sobre todo porque se considera que las puertas de acceso a otras Escalas, en el caso del personal de la Escala de Tropa, se cierran a una edad temprana y por los trastornos que supone para la vida familiar, sobre todo si se tienen hijos o se tiene una pareja también militar, el tener que cambiar de localidad de residencia para ocupar un nuevo destino con motivo de un ascenso.

Pero también se ha detectado que perviven algunas prácticas consideradas negativas, que detectan los propios miembros de la institución. Así se considera que, en algunos casos, y sobre todo, por parte de personal de las Escalas de Mandos, sobre todo los que llevan muchos años de antigüedad, el trato al personal de Tropa guarda equivalencias con el que recibían los soldados de reemplazo, lo que para muchos afectados supone una consideración de menosprecio en su consideración de profesionales. Sin embargo, cabe destacar que esta situación está cambiando y las relaciones interescalas, debido sobre todo a la mayor permanencia de tiempo compartiendo destinos

y al hecho de que los Cuadros de Mando más jóvenes, solamente han conocido el ejército profesional y muchos de ellos han sido antes militares de Tropa, están llegando a ser situaciones de mayor “familiaridad” y confianza mutua, siendo conscientes de que cada uno tiene sus obligaciones y responsabilidades.

En cuanto, más concretamente, al tema de la incorporación de la mujer, lo que en un primer momento resultaba chocante para los militares varones, el ver alguna mujer en algún destino o realizando alguna actividad considerados específicamente masculinos (sobre todo cuando la presencia de la mujer era escasa), se ha hecho ya una imagen habitual y no resulta extraña. Generalmente se considera que no hay diferencia en las relaciones entre compañeros mujeres y hombres, si bien en ocasiones se han detectado redes dentro del acuartelamiento de carácter genérico que se hacen explícitas en momentos específicos como los de descanso o durante la formación física, continuando en algunos casos como amistad fuera de la institución. En cuanto al tratamiento por parte de los Mandos hacia sus subordinados, sobre todo en los primeros momentos y como han referido varios informantes, el trato hacia las mujeres era de tipo paternalista, evolucionando posteriormente a un trato más igualitario.

Dentro del trabajo de campo, se han detectado dos elementos, con los que no se contaba inicialmente en las hipótesis de este trabajo, la pervivencia de ciertos estereotipos de género y el “acomodo” a ciertos parámetros de la institución considerados masculinos, por parte de las mujeres. En el primer caso, los estereotipos se relacionan tanto con condiciones físicas como con condiciones psicológicas. En cuando a las condiciones físicas, el hecho que suelen destacar los miembros varones de la institución es que las mujeres tienen unas aptitudes menores que los hombres para realizar tareas en las que se requiere el uso de la fuerza física y la capacidad de resistencia, denunciando a su vez el hecho de que las mujeres se ven favorecidas por el hecho de necesidad de menores marcas en las pruebas físicas que se realizan con ocasión del acceso a la profesión o en las oposiciones para la promoción interna y en las pruebas anuales que son necesarias para futuros ascensos. En cuanto al tema del aspecto físico, y a nivel más simbólico, es común el comentario entre los varones de las disposiciones que permiten a la mujer llevar el pelo largo o pendientes y la prohibición para el hombre, declarando algunos informantes que es también un forma de desigualdad hacia los hombres.

En segundo lugar, y en parte como reacción a esta situación, muchas mujeres han desarrollado estrategias de “acomodo” a ciertas situaciones y prácticas consideradas especialmente masculinas dentro de la situación. Así hay mujeres que piden ocupar los puestos más exigentes o

fatigosos y ya no es raro ver a una mujer en ningún tipo de destino (con maquinas de obras públicas, trabajando con explosivos, etc.), e incluso a nivel simbólico se dan algunos casos de mujeres que llevan el pelo corto como un hombre o que prefieren utilizar los pantalones que la falda con el llamando uniforme de representación.

Cabe señalar, en todo caso, que la mayoría de los miembros de la institución consideran que la institución militar, siendo como es una institución tan tradicionalista y considerada en ocasiones como muy inmóvil en sus concepciones y procedimientos (y más en el caso español debido a las circunstancias históricas más recientes), ha realizado un gran salto hacia la modernización colocándose en un corto espacio de tiempo al nivel de las Fuerzas Armadas de los denominados países occidentales y en algunos aspectos colocándose a la cabeza de ellos.

Para terminar, señalar que este trabajo ha intentado conjugar una visión general de la profesionalización e incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas y su reflejo en un Acuartelamiento concreto con unas características específicas. Como se ha señalado en varios momentos, y aunque la mayoría de las situaciones pueden ser comunes a todas las Unidades del Ejército, hay Unidades y destinos con unas características particulares que las diferencian de las demás. Nos referimos a las Unidades operativas, sobre todo a nivel de Secciones e incluso Compañías donde un grupo de individuos bastante amplio trabaja muy cercanamente y de manera cohesionada durante largos periodos de tiempo. Sería muy interesante y productivo un trabajo de campo en estos grupos para ver como se articulan las dinámicas de género y jerarquía en contextos más concretos de la institución; así, como ampliar el campo de estudio, realizando análisis comparativo, a la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas de otros países.

VI. BIBLIOGRAFÍA.

- AGUIRRE BAZTÁN, A. (2004): *La cultura de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- AGUIRRE BÁZTAN, A.; RODRÍGUEZ CARBALLEIRA, A (Eds.) (1995): *Patios abiertos y Patios cerrados. Psicología cultural de las organizaciones*. Barcelona: Marcombo.
- ANTA FÉLEZ, J.L. (1990): *Cantina, garita y cocina. Estudio antropológico de soldados y cuarteles*. Madrid: Siglo XXI.
- ANTA FÉLEZ, J.L. (1992): “Identidad y diversidad: Una propuesta para conocer el servicio militar”, en: *Revista de antropología social*, núm. 1. 193-212.
- BARTH, F. (Comp.), (1976): *Los grupos étnicos y sus fronteras*. México: FCE.
- BAUMANN, G. (2010): “Gramáticas de identidad/alteridad: un enfoque estructural”, en CRUCES VILLALOBOS, F.; PÉREZ GALÁN, B (Comp.): *Textos de Antropología Contemporánea*. Madrid: UNED. 95-142.
- BEN-ARI, E. (1998): *Mastering Soldiers. Conflict, Emotions, and the Enemy in an Israeli Military Unit*. New York y Oxford: Berghahn Books.
- BENEDICT, R. (2011): *El crisantemo y la espada. Patronos de la cultura japonesa*. 3ª Edición. Madrid: Alianza.
- BOTT, E. (1995): “Familias urbanas: roles conyugales y redes sociales”, en VELASCO, H.: *Lecturas de antropología social y cultural. La cultura y las culturas*. 2ª Edición. Madrid: UNED. 339-382.
- BOURDIEU, P (1993): *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- BRISSET, E. (2011): “Ejército y rituales religiosos. Dos estudios de antropología política en la España actual” [versión electrónica], en: *Gazeta de Antropología*, núm. 27/1. Artículo 2.
- BUSQUETS, J. (1984): *El militar de carrera en España*. Madrid: Ariel.
- CAMACHO, C. M. (2011): “Políticas de equidad de género en las Fuerzas Armadas. Impactos en la cultura institucional militar: El caso de la incorporación de cadetes femeninas en la ESMIC”, Disponible en: <http://esmic.edu.co/esmic/images/Investigaciones/2012/01/MEMORIAS-SABER-CIENTIFICO-6.pdf> [consulta 2012, 15 diciembre].
- CARDONA, G. (1990): *El problema militar en España*. Madrid: Historia 16.
- Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (2008): *De la Milicia Concejil al Reservista. Una historia de generosidad* [versión electrónica]. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (2009): *Dimensión ético-moral de los Cuadros de Mando del Ejército*. Documentos de Seguridad y Defensa, núm. 23. Madrid: Ministerio de Defensa.
- CIS (2013): “Barómetro mes de abril”. Disponible en: http://datos.cis.es/pdf/Es2984mar_A.pdf [consulta 2013, 15 junio].

- CLASTRES, P. (1978): *La sociedad contra el Estado*. Barcelona: Luis Porcel.
- CLASTRES, P. (2001): “Arqueología de la violencia: la guerra en las sociedades primitivas”, en: CLASTRES, P.: *Investigaciones en antropología política*. Barcelona: Gedisa. 181-216.
- CLASTRES, P. (2001): “La desgracia del guerrero salvaje”, en: CLASTRES, P.: *Investigaciones en antropología política*. Barcelona: Gedisa. 217-255.
- COSER, L. (1978): *Las Instituciones Voraces*. México: FCE.
- COULON, A. (1988): *La etnometodología*. Madrid: Cátedra.
- DE CUETO, C. y NOVOA, V. (2008): “Hacia unos ejércitos multiculturales. Los casos de España, Reino Unido y Holanda” [versión electrónica], en: *Revista Académica de Relaciones Internacionales*, núm. 9. 1-27.
- DÍAZ DE RADA, A. (2011): *El taller del etnógrafo. Materiales y herramientas de investigación etnográfica*. Madrid: UNED.
- DIXON, N. (2001): *Sobre la psicología de la incompetencia militar*. Barcelona: Anagrama.
- EFE (2013): “Noruega aprueba el servicio militar obligatorio para ambos sexos” en: *El País*, [edición digital]. Disponible en: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/06/14/actualidad/1371231728_234953.html [consulta 2013, 19 junio].
- ESPINA BARRIO, A. (1990): *Freud y Lévi-Strauss*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- ESPINA BARRIO, A. (1999): “Amor y Muerte en la Subcultura Castreña. Apuntes hacia una antropología de la vida militar” [versión electrónica], en: *Revista de Sociología*, vol. 11, núm. 12.
- ESPINA BARRIO, A. (Dir.) (2001): *Antropología en Castilla y León e Iberoamérica, III. Fronteras*. Salamanca: Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León.
- ESPINA BARRIO, A. (Ed.) (2005): *Poder, política y cultura. Antropología en Castilla y León e Iberoamérica VII*. Recife: Massangana.
- FOUCAULT, M. (2002): *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- FRIEYRO DE LARA, B. (2004): “Latinoamérica, Fuente de Recursos Humanos para las Fuerzas Armadas Españolas” [versión electrónica], en: *Convergencia*, núm. 34. 139-169.
- GAVRIEL, A. (2008): “Anthropology in War and Conflict: Insurgencies of the Vietnam and Indochina Conflicts Era” [en línea]. Disponible en: [http://www.cultural-intelligence.net/Site/Products/Entries/2008/3/30_Anthropology_in_War_and_Conflict:_Vietnam_War_and_Indochina_files/ARTICLE_Anthropology%20in%20War%20and%20Conflict%20-%20Vietnam%20War%20and%20Indochina%20\(Gavriel.AJD\).pdf](http://www.cultural-intelligence.net/Site/Products/Entries/2008/3/30_Anthropology_in_War_and_Conflict:_Vietnam_War_and_Indochina_files/ARTICLE_Anthropology%20in%20War%20and%20Conflict%20-%20Vietnam%20War%20and%20Indochina%20(Gavriel.AJD).pdf) [consulta 2013, 15 abril].
- GELLNER, E. (2001): *Naciones y nacionalismo*. 3ª Reimpresión. Madrid: Alianza.
- GOFFMAN, E. (2001): *Internados: ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. 3ª Reimpresión. Buenos Aires: Amorrortu.
- GÓMEZ ESCARDA, M.; SEPÚLVEDA, I. (2009): *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Madrid: Instituto Universitario “General Gutiérrez Mellado”.
- GÓMEZ HERNÁNDEZ, A.; GIL MARTÍN, F. (2001): “Frontera, Religiosidad y Estado”, en: ESPINA BARRIO, A. (Dir.): *Antropología en Castilla y León e Iberoamérica, III. Fronteras*. Salamanca: Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León. 47-56.

- GONZÁLEZ DÁVILA, J.M. (2008): “La Antropología militar: ¿aplicación o perversión de la ciencia?” [versión electrónica], en: *Iberoforum*, núm. 6. 58-81.
- GONZÁLEZ DE LA FUENTE, I. (2005): “Voto e identidad Socio-cultural en un municipio de Castilla y León (Nava del Rey), en: ESPINA BARRIO, A. (Ed.): *Poder, política y cultura. Antropología en Castilla y León e Iberoamérica VII*. Recife: Massangana. 235-250.
- GUTIÉRREZ, O. L. (1997): “La mujer y las Fuerzas Armadas” [en línea]. Disponible en: <http://www.airpower.maxwell.af.mil/apjinternational/apj-s/1998/3trimes98/gutier.htm> [consulta 2013, 16 abril].
- GUTMANN, M. (1999): “Traficando con hombres: La Antropología de la masculinidad” [versión electrónica], en: *La ventana*, núm. 8. 47-99.
- HARMMERSLEY, M.; ATKINSON, P. (1994): *Etnografía. Métodos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- HARRIS, M. (1995): *Nuestra especie*. Madrid: Alianza.
- HARRIS, M. (1997): *Vacas, cerdos, guerras y brujas. Los enigmas de la cultura*. 18ª Reimpresión. Madrid: Alianza.
- HARRIS, O.; YOUNG, K. (1979): *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama.
- HOBSBAWM, E. (1993): “Identidad” [en línea]. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:filopoli-1994-3-47805E41-BBF2-4D8F-D9B7-7AFE6F430F37/identidad.pdf> [consulta 2012, 30 de septiembre].
- HOMBRADOS, A.; OLMEDA, J.A.; DEL VAL, C.: (2007): *La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada*. Documento de Trabajo. Real Instituto Elcano [en línea]. Disponible en: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/defensa+y+seguridad/dt7-2007 [consulta: 2012, 14 octubre].
- HUNTINGTON, S. (1957): *The Soldier and the State: The Theory and Politic of Civil-Military Relations*. New York: Vintage Books.
- Instituto Español de Estudios Estratégicos, (1998): *La profesionalización de la Fuerzas Armadas. Los problemas sociales*. Cuadernos de Estrategia, núm. 98. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Instituto Español de Estudios Estratégicos, (1999): *La profesionalización de las Fuerzas Armadas*. Cuadernos de Estrategia, núm. 104. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Instituto Español de Estudios Estratégicos, (2012): *El papel de la mujer y el género en los conflictos*. Cuadernos de Estrategia, núm. 157. Madrid: Ministerio de Defensa.
- JANOWITZ, M. (1990): *El Soldado Profesional*. Madrid: Ministerio de Defensa.
- JULIÁN GIL, G. (2012): “Antropología, espionaje y contrainsurgencia. Los debates sobre la ética en la antropología norteamericana de la década del setenta” [versión electrónica], en: *Estudios en Antropología Social-CAS/IDES*, vol. 2, núm. 1. 55-68.
- KEESING, R. (1995): “Teorías de cultura”, en: VELASCO, H.: *Lecturas de antropología social y cultural. La cultura y las culturas*. 2ª Edición. Madrid: UNED. 51-82.
- KONVALINKA, N. (2010): “La declaración sobre ética de la Asociación Americana de Antropología y su relevancia para la investigación en España”, en: DEL OLMO, M. (Ed.): *Dilemas éticos en antropología. Las entretelas del trabajo de campo etnográfico*. Madrid: Trotta. 13-34.

- LEACH, E. (1997): “Cabello mágico”, en: *Alteridades*, 7(13). 91-107.
- LEIRNER, P.C. (1995): “O Exército e a questão amazónica” [versión electrónica], en: *Estudos Históricos*, vol. 8, núm. 5. 119-132.
- LEIRNER, P.C. (1997): *Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- LEIRNER, P.C. (2008): “Sobre “nomes de guerra”: classificação e terminología militares” [versión electrónica], en: *Etnográfica*, vol. 12, núm. 1. 195-214.
- LEIRNER, P.C. (2009): “A etnografía como extensão da guerra por outros meios: notas sobre a pesquisa com militares” [versión electrónica], en: *Mana*, vol. 15, núm. 1. 59-88.
- LÉVI-STRAUSS, C. (1987): *Antropología estructural*. Barcelona: Paidós.
- LÉVI-STRAUSS, C. (1991): *Las estructuras elementales del parentesco*. Barcelona: Paidós.
- LINTON, R. (1924): “Totemism and the A.E.F.” [versión electrónica], en: *American Anthropologist*, núm. 26. 296-300.
- LINTON, S. (1979): “La mujer recolectora: sesgos machistas en antropología”, en: HARRIS, O.; YOUNG, K. *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama. 35-46.
- LUTZ, C. (2002): *Homefront: A Military City and the American Twentieth Century*. Boston: Beacon Press.
- LUTZ, C. (2007): “Militarización” en: NUGENT, D; VICENT, J. (Eds.): *A Companion to the Anthropology of Politics*. Malden, Oxford y Victoria: Blackwell Publishing. 318-331.
- MARQUINA ESPINOSA, A. (Comp.), (2004): *El ayer y el hoy: Lecturas de antropología política. Hacia el futuro. Volumen I*. Madrid: UNED.
- MARQUINA ESPINOSA, A. (Comp.), (2004): *El ayer y el hoy: Lecturas de antropología política. El futuro. Volumen II*. Madrid: UNED.
- MARTÍN CASARES, A. (2008): *Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. 2ª Edición. Madrid: Cátedra.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (2001): *Quiénes son y qué piensan los futuros oficiales y suboficiales del Ejército Español*. Barcelona: Fundació CIBOD.
- MAUSS, M. (1979): *Sociología y Antropología*. Reimpresión. Madrid: Tecnos.
- MEAD, M (1990): *Adolescencia y cultura en Samoa*. Barcelona: Paidós.
- MEAD, M. (2006): *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*. Barcelona: Paidós.
- MOORE, H. (2009): *Antropología y feminismo*. 5ª Edición. Madrid: Cátedra.
- MORENO, I. (1991): “Identidades y rituales”, en: MORENO, I; MARTÍNEZ, U.; PRAT, J.; MORENO, I.: *Antropología de los pueblos de España*. Madrid: Taurus. 601-636.
- MOSKOS, C.C.; WOOD, F.R. (1991): *Lo militar ¿más que una profesión?* Madrid: Ministerio de Defensa.
- NIETO, J.A. (Ed.), (2003): *Antropología de la sexualidad y la diversidad cultural*. Madrid: Talasa.
- ORTNER, S. (1979): “¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura”, en: HARRIS, O.; YOUNG, K.: *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama. 109-132.

- ORTNER, S. (2006): “Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura?” [versión electrónica], en: *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*. Vol. 1, núm. 1. 12-21.
- PALACIÁN DE INZA, B. (2012): “Afganistán: Los equipos de interacción con mujeres (FET)”. Documento Informativo del IEEE núm. 74/2012. [en línea]. Disponible en: <http://www.ieee.es/documentos/areas-tematicas/seguridad-y-defensa/2012/detalle/DIEEEI74-2012.html> [consulta 2013, 10 abril].
- PALACIÁN DE INZA, B. (2013): “EEUU: Fin del veto a la mujer en las Unidades de Combate Terrestre”. Documento de Análisis del IEEE, núm. 13/2013 [en línea]. Disponible en: <http://www.ieee.es/documentos/areas-tematicas/seguridad-y-defensa/2013/DIEEEA13-2013.html> [consulta 2013, 18 abril].
- PORTER, P. (2007): “Good Anthropology, Bad History: The Cultural Turn in Studying War” [version electronica], en: *Parameters*. Vol. 37, Summer. 45-58.
- PUELL DE LA VILLA, F. (2000): *Historia del ejército en España*. Madrid: Alianza.
- RAMÍREZ GOICOECHEA, E. (2011): *Etnicidad, identidad, interculturalidad. Teorías, conceptos y procesos de la relacionalidad grupal humana*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- REYES MADRIDEJOS, J. I. (2010): “Experimento multicultural nº 6 Conciencia Internacional (Cross-cultural awareness), en: *Ejército de Tierra español*, núm. 828. 74-81.
- RICHERSON, P.; BOYD, R. (1999): “Complex Societies: The Evolutionary Origins of a Crude Superorganism”. Disponible en: <http://www.sscnet.ucla.edu/anthro/faculty/boyd/CrudeSuper/Complex%20for%20Human%20Nature%20III%20clean.PDF> [consulta 2012, 20 septiembre].
- RODRIGUES DA SILVA, C. (2006): “Mulheres na caserna: masculino e feminino nas Foças Armadas brasileiras” [en línea]. Disponible en: http://www.unifa.aer.mil.br/seminario3_pgrad/trabalhos_2009/Cristina%20Rodrigues%20da%20Silva.pdf [consulta 2012, 10 diciembre].
- RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, J. L y CRESPO MARTÍN, E. (2012): “La incorporación de la mujer a las FAS: una lectura a partir de su integración en la BRILEG y la BRIPAC y la participación de estas Brigadas en operaciones en el exterior” [versión electrónica], en: *Cuadernos Kóre. Revista de historia y pensamiento de género*, núm. 7. 45-100.
- ROHDE, D. (2007): “Army Enlists Anthropology in War Zones” [version electrónica], en: *The New York Times* (05-octubre-2007).
- ROSALDO, M. (1979): “Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica”, en: HARRIS, O.; YOUNG, K.: *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama. 153-180
- RYKWER, J. (2002): *La idea de ciudad*. Salamanca: Sígueme.
- SACKS, K. (1979): “Engels revisitado: las mujeres, la organización de la producción, y la propiedad privada” en: HARRIS, O.; YOUNG, K.: *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama. 247-266.
- SÁNCHEZ MOLINA, R (2009): *La etnografía y sus aplicaciones. Lecturas desde la antropología social y cultural*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- SIMONS, A. (1998): *The Company They Keep: Life inside the U.S. Army Special Forces*. New York: Avon Books.

- STOLCKE, V. (1996): “Antropología del género. El cómo y el por qué de las mujeres”, en: PRAT, J.; MARTINEZ, A. (Eds.): *Ensayos de Antropología Cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat*. Barcelona: Ariel. 335-344.
- STOLCKE, V. (2010): “¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad”, en CRUCES VILLALOBOS, F.; PÉREZ GALÁN, B (Comp.): *Textos de Antropología Contemporánea*. Madrid: UNED. 315-348.
- STRATHERN, M. (1979): “Una perspectiva antropológica”, en: HARRIS, O.; YOUNG, K.: *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama. 133-152.
- ÚBEDA GARCERÁN, J.A. (2012): “Integración de la Perspectiva de Género y de la Conciencia Intercultural en Operaciones”, en: *Ejército de Tierra español*, núm. 860. 54-59.
- VAN GENNEP, A. (1986): *Los ritos de paso*. Madrid: Taurus.
- VELASCO, H. (Comp.) (1995): *Lecturas de antropología social y cultural. La cultura y las culturas*. 2ª Edición. Madrid: UNED.
- VELASCO, H. (2007): *Cuerpo y espacio: símbolos, metáforas, representación y expresividad en las culturas*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- WEBER, M. (2012): *La ética protestante y el “espíritu” del capitalismo*. 2ª Edición. Madrid: Alianza.
- WEBER, M. (2012): *Sociología del poder*. 2ª Edición. Madrid: Alianza.
- WILLS OBREGÓN, M, E. (2005): “Mujeres en armas: ¿avance ciudadano o subyugación femenina?, [versión electrónica], en: *Análisis Político*, núm. 54. 63-80.
- ZULAIKA, J. (1989): *Chivos y Soldados. La mili como ritual de iniciación*. San Sebastián: La primitiva Casa Baroja.

3. Referencias legislativas.

- Anteproyecto de Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, 17 de mayo 2013, núm. 47-1.
- Constitución española, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.1, 29315-29339.
- Ley de Reclutamiento y Remplazo del Ejército. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de agosto de 1940, núm. 235, 5810-5814.
- Ley 55/1968, General del Servicio Militar, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de julio de 1968, núm. 181, 11083-11091.
- Ley 19/1984 del Servicio Militar, *Boletín Oficial del Estado*, 12 de junio de 1984, núm. 140, 16936-16940.
- Ley 48/1984, Reguladora de la Objeción de Conciencia y de la Prestación Social Sustitutiva, *Boletín Oficial del Estado*, 28 de diciembre de 1984, núm. 311, 37366-37368.

- Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, *Boletín Oficial del Estado*, 20 de julio de 1989, núm. 172, 23129-23147.
- Ley 22/1998, reguladora de la Objeción de Conciencia y de la Prestación Social Sustitutoria, *Boletín Oficial del Estado*, 07 de julio de 1998, núm. 161, 22542-22545.
- Ley 17/1999, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 19 de mayo de 1999, núm. 119, 18751-18797.
- Ley 26/1999, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 10 de julio de 1999, núm. 164, 26222-26229.
- Ley 8/2006, de Tropa y Marinería, *Boletín Oficial del Estado*, 25 de abril de 2006, núm. 98, 15752-15759.
- Ley 39/2007, de la Carrera militar, *Boletín Oficial del Estado*, 20 de noviembre de 2007, núm. 278, 47336-47377.
- Ley 9/2009, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, *Boletín Oficial del Estado*, 07 de octubre de 2009, núm. 242, 84692-84694.
- Ley Orgánica 13/1985, de Código Penal Militar, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de diciembre de 1985, núm. 296, 39085-39099.
- Ley Orgánica 13/1991 del Servicio Militar, *Boletín Oficial del Estado*, 21 de diciembre de 1991, núm. 305, 41246-41253.
- Ley Orgánica 8/1998, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 03 de diciembre de 1998, núm. 289, 39699-39714.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, 12611-12645.
- Ley Orgánica 9/2011, de Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 28 de octubre de 2011, núm. 180, 85320-85345.
- Orden 91/2001, de 3 de mayo, por la que se establecen los requisitos para la renuncia a la condición de militar por los militares de carrera y militares profesionales de tropa y marinería, que mantienen una relación de servicios de carácter permanente, *Boletín Oficial del Estado*, 10 de mayo de 2001, núm. 112, 16833-16837.
- Orden DEF/524/2005, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 10 de marzo de 2005, núm. 48, 2567-2568.
- Orden DEF/509/2007, por la que se crea el premio «Soldado Idoia Rodríguez, mujer en las Fuerzas Armadas», *Boletín Oficial del Estado*, 08 de marzo de 2007, núm. 58, 9988-9989.
- Orden DEF/1078/2012, por la que se aprueban las pruebas físicas y marcas a alcanzar en los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación y para la superación de los planes de estudios de la enseñanza de formación, *Boletín Oficial del Estado*, 24 de mayo de 2012, núm. 124, 37266-37270.
- Orden Ministerial 88/2003, por la que se establecen las Normas Generales de la Uniformidad del Personal Militar Profesional en Estado de Gestación, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 03 de julio de 2003, núm. 128, 7571-7572.

- Orden Ministerial 106/2004, sobre las Prendas de Uniformidad de las Militares Profesionales del Ejército de Tierra en Estado de Gestación, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 26 de mayo de 2004, núm. 102, 5853-5866.
- Orden Ministerial 121/2006, por la que se aprueban las Normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 09 de octubre de 2006, núm. 197, 10962-10969.
- Orden Ministerial 107/2007, por la que se modifican las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas, aprobadas por la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 2 de agosto de 2007, núm. 151, 9579-9580.
- Orden Ministerial 55/2010, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 15 de septiembre de 2010, núm. 181, 10187-10196.
- Orden Ministerial 3/2011, que modifica la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 23 de febrero de 2011, núm. 37, 4652-4654.
- Orden Ministerial 50/2011, por la que se aprueban las Normas sobre mando y régimen interior de las unidades e instalaciones del Ejército de Tierra, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 02 de agosto de 2011, núm. 150, 21023-21051.
- Orden Ministerial 51/2011 por la que se cambia la denominación del Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS) por Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas y se regula su estructura y funcionamiento, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 05 de agosto de 2011, núm. 153, 21537-21540.
- Orden Ministerial 76/2011, de Destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional, *Boletín Oficial del Ministerio de Defensa*, 28 de octubre de 2011, núm. 211, 28412-28421.
- Real Decreto 191/1988, por el que se regula el servicio de las clases de tropa y marinería profesionales de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 09 de marzo de 1988, núm. 59, 7462-7463.
- Real Decreto 1385/1990, por el que se aprueba el Reglamento General de adquisición y pérdida de la condición de militar y de situaciones administrativas del personal militar profesional, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 273, 33479-33485.
- Real Decreto 984/1992, por el que se aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería profesionales de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 31 de agosto de 1992, núm. 209, 30037-30042.
- Real Decreto 247/2001, por el que se adelanta la suspensión de la prestación del servicio militar, *Boletín Oficial del Estado*, 10 de marzo de 2001, núm. 60, 8974-8975.
- Real Decreto 431/2002, por el que se aprueba el Reglamento de Destinos del Personal Militar Profesional, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de mayo de 2002, núm. 113, 17131-17138.
- Real Decreto 1244/2002, por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de noviembre de 2002, núm. 287, 42024-42028.

- Real Decreto 1691/2003, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de los reservistas voluntarios, *Boletín Oficial del Estado*, 13 de diciembre de 2003, núm. 298, 44415-44422.
- Real Decreto 1412/2006, por el que se aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los Militares de Complemento y de Tropa y Marinería, *Boletín Oficial del Estado*, 02 de diciembre de 2006, núm. 288, 42513-42514.
- Real Decreto 1726/2007, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 27 de diciembre de 2007, núm. 310, 53439-53462.
- Real Decreto 1723/2008, de 24 de octubre, por el que se crea el sistema de centros universitarios de la defensa, *Boletín Oficial del Estado*, 17 de noviembre de 2008, núm. 277, 45582-45583.
- Real Decreto 96/2009, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 07 de febrero de 2009, núm. 33, 13008-13028.
- Real Decreto 168/2009, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, *Boletín oficial del Estado*, 14 febrero 2009, núm. 39, 15507-15528.
- Real Decreto 293/2009, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 14 de abril de 2009, núm. 91, 34645-34648.
- Real Decreto 35/2010, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 16 de enero de 2010, núm. 14, 3433-3460.
- Real Decreto 684/2010, por el que se aprueba el Reglamento de Honores Militares, *Boletín Oficial del Estado*, 22 de mayo de 2010, núm. 125, 44835-44850.
- Real Decreto 711/2010, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 01 de junio de 2010, núm. 133, 47331-47348.
- Real Decreto 456/2011, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, *Boletín Oficial del Estado*, 05 de abril de 2011, núm. 81, 34835-34851.
- Real Decreto 454/2012, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, *Boletín Oficial del Estado*, 06 de marzo de 2012, núm. 56, 18859-18875.
- Real Decreto Ley 1/1988, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, *Boletín Oficial del Estado*, 23 de febrero de 1988, núm. 46, 5672.