

LA DIFÍCIL PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS: DE LA MERA PROHIBICIÓN AL TECHO DE CRISTAL PARA SU PROMOCIÓN Y ASCENSO EN UN MUNDO TRADICIONALMENTE MASCULINO

Rosa M^a Ricoy Casas
Universidad de Vigo

Numerosos ejemplos pueden recordarnos la histórica y perenne discriminación de la mujer con más proximidad en nuestro marco preconstitucional reciente, como las denominadas «cláusulas de celibato», es decir, las normas realizadas por la reglamentación de trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España que suspendía el contrato de trabajo para el personal femenino por causa de matrimonio; la denominada «licencia marital» consistente en la autorización obligada del marido para que realizase cualquier acto o contrato, etcétera.

Pero además, muchas vulneraciones han coexistido durante largo tiempo con la ya entonces vigente Constitución española. Éste es el caso, por ejemplo, de la prohibición del acceso de la mujer en las Fuerzas Armadas. Con su análisis constatamos la habilidosa integración de particularismos para excluir a las mujeres, pero también las incoherencias y paradojas que su establecimiento ha ocasionado en el propio ordenamiento jurídico, sin ningún tipo de rigor científico, ni siquiera jurídico, mediante la asignación de roles naturalizados, estereotipos o clichés.

Los primeros estudios en orden a la posibilidad de integrar a la mujer en los Ejércitos se habían iniciado a finales del año 1979, mediante la remisión por el Estado Mayor del Ejército de Tierra al Ministro de Defensa de una Cuenta elaborada por la División de Coordinación y Planes en la que se proponía la creación de un «Cuerpo Militar Femenino», fórmula que se ofrecía asimismo como posible alternativa en orden a paliar los problemas que ya se preveían como consecuencia de la reducción de los contingentes de reemplazo de los años subsiguientes (Fdez. Segado, 2000: 308).

Pero a pesar de estas iniciativas puede comprobarse, en aras al resultado, que uno de los ejemplos por donde se ha manifestado con mayor elocuencia la brecha de género, es en la prohibición del mero acceso de las mujeres a las Fuerzas Armadas ⁽¹⁾.

Mucho después de promulgada la Constitución, el acceso de la mujer a las mismas se encontraba aún pendiente de una Ley que determinase su participación en la defensa nacional. El artículo 14 de la Constitución donde se proclama que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda existir discriminación, entre otras, por razón de sexo, el artículo 30 de la misma en virtud de la cual se establece el derecho y el deber de participar en la defensa de España, el artículo 23.2 que reconoce el derecho de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos o el artículo 7 b) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983 donde se instaba a los Estados partes a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y la igualdad de oportunidades con el varón, no habían sido suficientes para acabar con el vedado acceso de la mujer en las Fuerzas Armadas.

La necesidad de modificar la normativa vigente a fin de hacer posible el acceso de la mujer en la Defensa Nacional ya fue destacada en la actuación 3.6.4. del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) en el Estado español, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de septiembre de 1987. Para ello, propuso igualmente la creación de una Comisión Mixta Ministerio de Defensa-Ministerio de Cultura (Instituto de la Mujer) para estudiar y efectuar las reformas legales necesarias que posibilitasen dicha incorporación. Pero además de no llevarse a cabo, no deja de ser significativo que este I Plan español para la igualdad de Oportunidades de las Mujeres aludiera aún a su incorporación a la Guardia Civil fundamentalmente para el acceso de funciones que no fueran eminentemente operativas como las de información, las de carácter fiscal o las de índole burocrática ⁽²⁾.

Sólo a partir del artículo 36 de la Ley Orgánica 6/1980 se disponía que una Ley establecería la forma de participación de la mujer en la defensa nacional, sin embargo, de la dicción del mencionado artículo ni siquiera se hizo eco una Ley Orgánica publicada cuatro años después a la misma en este ámbito incumpléndose su tenor literal y a pesar de su notoria necesidad como lo recordó el artículo 41 de la Ley 19/1984 de normas reguladoras del servicio militar o un posterior Real Decreto al volver a realizar una mención sobre este artículo. Así, no ha sido hasta el año 1988, a través de un Real Decreto-ley, cuando finalmente se ha regulado la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, es decir, ocho años de publicada la Ley Orgánica que establecía su imperiosa necesidad y después vigente la Constitución española ⁽³⁾.

Pero pese al ánimo con el que debiera haber sido recibida su tramitación, lo cierto es que su talón de Aquiles ha residido en varios puntos. En primer lugar ha de señalarse que

sólo se reguló a través de la misma el acceso a determinados Cuerpos y Escalas militares al entender que la incorporación a los demás Cuerpos de los Ejércitos habría de realizarse de una forma progresiva, una vez realizadas las necesarias adaptaciones organizativas y de infraestructura en las Fuerzas Armadas. Y entendían que había de ser el Gobierno el que, a propuesta del Ministro de Defensa, determinase este orden progresivo, no conteniendo ni siquiera para ello los elementos básicos de la regulación cuya competencia se transfería al Consejo de Ministros.

Pero habría que ver si dichas adaptaciones organizativas y de infraestructura en las que se justificaban eran o no realmente «necesarias», es decir; si la necesidad de las adaptaciones respondía a la realidad o no representaba más que un *subterfugio para dilatar* indebidamente el acceso de las mujeres a las pruebas selectivas de ingreso en los cuerpos y escalas militares no citadas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 1/1988, pues no es posible admitir que cuestiones de albañilería como la construcción de dormitorios, aseos independientes, etcétera, sirvieran de coartada. Como ha señalado la STC 254/1993, el que un determinado órgano administrativo disponga, o carezca, de los medios materiales o de las atribuciones competenciales precisas no sirve para discernir los derechos de un ciudadano, especialmente si esos derechos son declarados por la Constitución.

Una remisión en blanco que además, carecía de limitación temporal alguna para llevarse a cabo. Esta demora sine die chocaba con la aplicación directa e improrrogable del artículo 14 CE en base a la inmediatez de la aplicación de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución como era éste, y con el artículo 9.2 CE que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos para que la igualdad pueda ser real y efectiva. Lo cierto es que después de ocho años desde el mencionado artículo 36 de la LO 6/1980 donde se establecía la necesidad de su regulación y diez años de elaborada la Constitución, se reguló el señalado acceso, eso sí, sólo a determinados Cuerpos y Escalas militares como ya hemos reiterado en líneas precedentes y ello, a través de un Real Decreto-ley.

Ha de recordarse al respecto sin embargo, que el presupuesto habilitante establecido en el artículo 86.1 CE para la utilización de un Real Decreto-ley, es la extraordinaria y urgente necesidad, lo que parece pues chocar con la demora señalada. Además, se contraviene también así con esta deslegalización, con la prohibición de afectación a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I CE; prohibición contenida en ese mismo artículo y que determina a la vez el incumplimiento por ello de la reserva del artículo 81.1 CE, que exige que la regulación de un derecho fundamental se realice a través de una Ley Orgánica.

Además, el artículo cuarto de este Real Decreto-Ley señala que «la Ley garantiza

a la mujer su progresión de carrera en condiciones de igualdad con el varón, sin que puedan existir otras diferencias que las derivadas de sus condiciones fisiológicas para la provisión y desempeño de determinados destinos», matización que podía además, dar lugar a decisiones en las que la discrecionalidad del mando jugase un papel importante. Sin duda puede pensarse que no eran necesarias tantas alforjas para tan corto viaje.

Ha de señalarse un caso paradójico, el relacionado con la dicción del artículo 62 h) de la Constitución, por la que se le atribuye al Rey, entre otras funciones, el mando supremo de las Fuerzas Armadas, es decir, posee el máximo grado de Capitán General de los Ejércitos de Tierra, Aire y Armada. Resulta curioso que, a pesar de la prohibición del acceso de la mujer a las mismas estando vigente la actual Constitución española, se estableciese dicha dicción, pues si reinase una mujer, podría ser por ello Capitana General, pero no podría formar parte de las Fuerzas Armadas.

Aunque de forma dilatada en el tiempo, una Sentencia del Tribunal Constitucional en el año 1991 consideró que la inadmisión por el Ministerio de Defensa de una mujer a las pruebas para el ingreso en la Academia General del Aire, era una medida contraria al artículo 14 CE⁽⁴⁾. Una mujer había presentado su solicitud de acceso a las pruebas selectivas universitarias para el ingreso en la XLIII Promoción de la Academia General del Aire de la que obtuvo como respuesta su devolución, basándose en que no era posible legalmente admitir su petición en tanto no se promulgase una Ley que lo permitiese, pues recuérdese que hasta entonces le estaba vedado. Y es que, sólo a partir del artículo 36 de la Ley Orgánica 6/1980 se disponía que una Ley establecería la forma de participación de la mujer en la defensa nacional.

Es pues a través de esta Sentencia del Tribunal Constitucional 216/91 mediante la que por fin se declara entre otros parámetros, que la concurrencia de una desigualdad jurídica por la pervivencia en el ordenamiento de una discriminación no rectificada en un lapso de tiempo razonable habría de llevar a la calificación como inconstitucionales de los actos que la mantuvieran. Y es que, cabe que existan desigualdades, pero siempre que respondan a razones objetivas y razonables, lo que obliga a fundamentar la razonabilidad de las diferencias; razones que, en lo tocante a la discriminación de la mujer en su acceso a las Academias Militares, eran y siguen siéndolo, inexistentes.

Y ello, pese a las alegaciones del Tribunal Supremo que consideraba que la demora del acceso de la mujer al Ejército del Aire no lesionaba el núcleo esencial del derecho de igualdad ni comportaba la discriminación proscrita, pues realmente, según el mismo, se producía en armonía con una realidad social que no cabe desconocer, con las diferencias existentes en orden a la permanente disponibilidad para el servicio, con la infraestructura

actual de los Ejércitos e incluso con las características y funciones propias del Arma aérea, al menos en sus actividades operativas y de combate.

Así, resulta igualmente paradójica la postura del Abogado del Estado quien a pesar de no haber apreciado discriminación alguna en los hechos que se sustancian en el presente litigio, entiende en cambio que se podría estimar una medida reparadora de carácter pecuniario consistente en indemnizarla de los gastos y daños directa, efectiva y razonablemente imputables a la supuesta discriminación. Al respecto ha de señalarse que el Tribunal Constitucional carece de jurisdicción para apreciar daños y fijar un quantum indemnizatorio, aunque ello no excluya que una Sentencia que declare vulnerado un derecho fundamental pueda prestar base para iniciar una reclamación.

Resulta curioso que, si bien el Tribunal Constitucional declaraba que la inadmisión por el Ministerio de Defensa de una mujer a las pruebas para el ingreso en la Academia General del Aire era una medida contraria al artículo 14 de la Constitución, se promulgase con posterioridad una Ley Orgánica, la del servicio militar, en cuyo artículo 11.2 se establecía como causa de exención del servicio militar, el mero hecho de ser mujer ⁽⁵⁾.

En su propio Preámbulo ya se anticipa dicha exclusión, en base a que según el mismo, las necesidades de la defensa militar quedaban cubiertas con el concurso de los varones. Esta justificación que ofrece el legislador no es de recibo, pues la misma conduciría a aceptar que es razonable que las mujeres no puedan participar en otros ámbitos de la Administración pública, por cuanto hay hombres suficientes para satisfacer las necesidades de dichos servicios.

Precisamente por esta razón, existe un procedimiento seguido por delito contra el deber de prestación del Servicio Militar contra un varón, que se negaba expresamente a efectuar su incorporación al destino asignado y para el que había sido citado reglamentariamente, argumentando que su negativa se fundaba en lo que consideraba una postura sexista y discriminatoria por parte del Estado, al exigir la prestación del Servicio Militar sólo a los varones y no a las mujeres.

En base a los hechos que se plantearon, el Juzgado de lo penal correspondiente estimó que el acusado había rehusado su cumplimiento «sin causa legal», es decir, no podía considerarse la mencionada pretensión como causa legal para excluir la antijuridicidad de su acción, pues sólo la objeción de conciencia, a su parecer, era causa «legal» para excusar el cumplimiento del Servicio Militar. El acusado fue condenado como autor criminalmente responsable de un delito de negativa al cumplimiento del servicio militar, a la pena de 2 años, 4 meses y 1 día de prisión menor, y dicha Sentencia fue luego confirmada íntegramente en apelación por la Sección primera de la Audiencia de la misma ciudad ⁽⁶⁾. Incluso, se llegó

a plantear una cuestión de inconstitucionalidad ⁽⁷⁾.

Coincido con algún autor en que hay que ser muy prudente con las alegaciones proteccionistas, si hemos de comprender que eran las pretendidas, pues una sociedad justa ha de arbitrar protección para todos sus miembros, aunque haya niveles y matizaciones. En otras palabras, la peligrasidad no tiene sexo (Fdez. Vargas, 1997: 47).

Pero aunque por esta razón parezca una discriminación en relación al varón, no cabe duda que el perjuicio ha sido sin duda para la mujer. Además de constituir una discriminación directa por razón de sexo su exclusión en este sector laboral, también ha constituido una vulneración del principio de igualdad en su modalidad de discriminación indirecta. Éste es el caso de una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea del año 2000 dictada como resultado de una cuestión prejudicial que trae causa en este aspecto entre una mujer, Schnorbus, y el Land Hessen de Alemania ⁽⁸⁾.

El litigio surgió con motivo del aplazamiento de la admisión de la interesada, a las prácticas jurídicas preparatorias que preceden al segundo examen de Estado de la carrera de Derecho, para obtener un puesto en la magistratura o en la alta función pública, necesarias para presentarse al segundo examen. A las mismas, tenía derecho en virtud de la Ley relativa a la formación de juristas que establecía que quien hubiese aprobado el primer examen y así lo solicitase, sería admitido en dicho servicio de prácticas jurídicas preparatorias y nombrado jurista en prácticas en condición de funcionario revocable.

La razón aducida para justificar el aplazamiento de su admisión, era la preferencia concedida a los candidatos que hubieran prestado el servicio militar o civil obligatorio, que sólo podía ser efectuado por varones, por lo que, basándose en estos hechos, la actora alegó la existencia de una discriminación por razón de sexo en dicho procedimiento de selección, pues de este modo, los únicos que podían cumplir uno de los requisitos previstos para obtener prioridad de acceso a las prácticas jurídicas preparatorias, eran los candidatos masculinos.

De este modo, podría afectar el tenor literal de la Directiva 76/207 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, pues dicho retraso podría incidir en el desarrollo de la carrera de las interesadas, al constituir dichas prácticas, un período de formación y una condición previa necesaria para acceder a un empleo en la magistratura o en la alta función pública, lo que devendría en una discriminación indirecta.

Así es calificado por este Tribunal, sin embargo, finalmente entendió que se trataba de un criterio de diferenciación justificado, al estimar que las personas favorecidas por las normas controvertidas no lo son por razón del sexo del candidato, sino debido a inconvenientes que

resultan de un aplazamiento y que pueden ser sufridos de la misma manera por los hombres y por las mujeres. Por otra parte entiende que dicha justificación se basa en la consideración del retraso sufrido en los estudios de los candidatos que hayan estado sujetos a la obligación de prestar el servicio militar o civil, presentando por ello un carácter objetivo e inspirado en la única preocupación de contribuir a compensar los efectos de ese retraso.

En este momento España ha optado por el Ejército profesional, y por lo tanto, se ha terminado con la incongruencia que suponía que las mujeres pudieran acceder a puestos de Tropa y Marinería profesional sin necesidad de cumplir el servicio militar, a diferencia de los varones. Cabe señalar que, en la propia Exposición de Motivos de la Ley en la que se ha establecido la profesionalización de las Fuerzas Armadas, tras reconocer que la legislación anterior abrió a la mujer las puertas de acceso a los Ejércitos, se precisa que es en ésta donde el principio de igualdad se aplica con todas sus consecuencias al suspenderse la prestación del servicio militar que sólo obligaba a los hombres y eliminarse cualquier discriminación a la mujer al no hacer distinciones en los destinos que puedan ocupar en el desarrollo de su ejercicio profesional, sin perjuicio de que puedan establecerse diferencias en las condiciones físicas para el acceso al aplicar distintos parámetros al hombre y a la mujer.

Esta Ley, ha introducido además, varias novedades en relación al acceso de la mujer en las Fuerzas Armadas, como la regulación de la situación de parto o embarazo que impidiera a una aspirante a realizar las pruebas físicas establecidas en la convocatoria. En esta situación se dispone que habrá de realizar todas las demás pruebas, reservándose de manera condicionada la adjudicación de dicha plaza a la superación de la prueba que restase. Para la realización de dicha prueba, la interesada podría elegir entre la fecha que a estos efectos determinase la propia convocatoria, o la que se establezca para la siguiente, incorporándose, en caso de aprobarlas, en el Centro militar de formación que le corresponda a los admitidos en la convocatoria en la que supere las mencionadas pruebas físicas.

Otro caso relacionado con el anterior para el que se prevé regulación en esta Ley, es el de aquella mujer que, ostentando la condición de militar profesional, se quede embarazada. En dicha situación, se le reconoce la posibilidad de que se le asigne un puesto orgánico adecuado a las circunstancias de su estado y distinto del que estuviere ocupando, siempre que medie una previa prescripción facultativa, y sin que ello pueda desencadenar la pérdida del destino que viniera desempeñando. Posibilidad también admitida en el Reglamento de destinos del Personal Militar Profesional de mayo de 2002 mientras dure el período de lactancia por hijo menor de nueve meses, cuando la madre haya optado por solicitar reducción de la jornada laboral, y siempre que las ausencias por esta causa fuesen incompatibles con las necesidades del servicio del destino ocupado anteriormente.

En los supuestos de parto o adopción, tendrá derecho a los correspondientes permisos conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones Públicas e incluso se establecía la posibilidad de disfrutar de la excedencia voluntaria por un período no superior a tres años para estar al cuidado de los hijos, derecho que además, podía ejercerlo el padre mientras no lo disfrutase simultáneamente con la madre. Período que sería computable a efectos del cómputo de tiempo de servicios, no circunscribiéndose únicamente dicho beneficio al primer año que permaneciese en esta situación, a diferencia de la antigua legislación al respecto.

Además, tras establecer que entre los requisitos exigidos para ocupar determinados destinos podrán incluirse límites de edad o condiciones psicofísicas especiales, precisa que ello se realizará sin distinción alguna por razón de sexo. Se rompe así con la existencia de una norma que en materia de provisión de destinos preveía que las normas de provisión de los mismos podrían establecer particularidades para la mujer derivadas de sus específicas condiciones fisiológicas.

No obstante, el cumplimiento de este precepto no fue inmediato, como se puede observar en relación a las incidencias producidas con ocasión de la cuarta convocatoria de plazas de acceso a la condición de militar profesional de tropa y marinería llevada a cabo tras la entrada en vigor de la reiterada Ley 17/99 ⁽¹⁰⁾. En dicha convocatoria, las plazas correspondientes a la Legión y a la Brigada Paracaidista seguían quedando vedadas a la mujer, y dado este hecho, y a la repercusión social y mediática suscitada tras el conocimiento de dicha Resolución, se dictó otra dos semanas después, por la que se dejaba sin efecto la vigencia de una secular discriminación que se resistía al cambio ⁽¹¹⁾.

Recientemente, y ante el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea se han planteado casos similares fruto quizás del tenor literal del antiguo art. 2.2 de la Directiva 76/207, actual art. 2.6 que ha sufrido alguna reforma, según la cual los Estados miembros tienen la facultad de excluir la aplicación del principio de igualdad a determinadas actividades específicas, para las cuales, el sexo constituya una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio.

Muestra de ello ha sido una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea del año 1999, mediante la cual se solicitó al Tribunal una decisión prejudicial sobre la interpretación del art. 224 del Tratado y del art. 2.2 de la mencionada Directiva. Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio por la negativa a contratar a la interesada, una mujer, como cocinera en los Royal Marines de la marina británica.

La misma, formaba parte desde 1983 del personal del ejército de tierra británico, y desde 1990, servía como cocinera en un regimiento de operaciones especiales de la artillería

real cuando, en febrero de 1994, se le comunicó su despido por razones económicas. Este despido realizado tras un estudio de los costes de la defensa, afectó a más de quinientos cocineros. Cuatro años después, necesitaban de nuevo cocineros y recibió una carta mediante la que se le señalaba que podía concurrir a unas pruebas para obtener dicho trabajo, pero cuando las autoridades responsables de los Royal Marines tuvieron conocimiento de que era mujer, y por ello se dieron cuenta de que la oferta de empleo le había sido enviada por error, informaron a la interesada de que no podían aceptar su candidatura debido a la política de exclusión de las mujeres de este cuerpo del ejército.

Los Royal Marines alegaban que al pertenecer a un cuerpo pequeño, en tiempos de crisis y de escasez de efectivos todos los marines deben ser capaces, en cualquier momento, de servir en su rango y capacitación en una unidad operativa, y el empleo de mujeres en los mismos no permitiría garantizar esta interoperabilidad, entendiéndose por interoperabilidad la necesidad de que cualquier soldado de infantería, independientemente de su especialización, fuese capaz de combatir en una unidad operativa.

Tras su despido, la Señora Sirdar presentó una demanda ante el Tribunal, el cual a su vez solicitó una decisión prejudicial al TJCE de la cual es resultante esta Sentencia que declaró justificada la exclusión de las mujeres del servicio en unidades de combate como los Royal Marines en virtud del mencionado artículo 2.2 de la Directiva 76/207/CEE por razón de la naturaleza y de las circunstancias del ejercicio de las actividades de que se trata. Vemos pues como ejemplo, que en esta última y tan reciente Sentencia señalada, paradójicamente se apela a la mencionada Directiva sobre igualdad de trato en el acceso al empleo, para excepcionar a su vez, el acceso de las mujeres en la marina británica.

Quizás ello no hubiera de resultar extraño dada la regulación que en el Reino Unido tenía la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en base a lo establecido en la Sex Discrimination Act de 1975, Ley de discriminación por razón de sexo. A tenor de su artículo 85.4 se disponía que ninguna disposición de esta Ley puede producir el efecto de hacer ilegal un acto llevado a cabo con objeto de mantener la eficacia en combate de las fuerzas navales, militares o aéreas, entendiéndose con ello que la eficacia en combate justificaba que no se tratase por igual a hombres y mujeres. Para algún autor, además, la justificación a esta sentencia habría de encontrarse en otro extremo relacionado.

Así, entendiéndose que dicho litigio se ha suscitado en el ámbito de los civiles que trabajan para las Fuerzas Armadas, el equivalente a nuestro personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares, se califica dicha relación laboral de especial, dada la finalidad o los bienes que se tutelan: la salvaguarda de los intereses de la seguridad y la defensa del país (Sánchez Trigueros, 1999: 2942-2947). Aunque de nuevo, podría objetarse

de otro modo, y es que aunque el Tratado prevé excepciones aplicables a situaciones que puedan poner en peligro la seguridad pública, éstas se refieren a hipótesis excepcionales claramente delimitadas. Así, de ellas, no se puede deducir la existencia de una reserva general, inherente al Tratado, que abarque todas las medidas adoptadas por motivos de seguridad pública. Como razonó el propio Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea invocando la Sentencia Johnston, reconocer la existencia de tal reserva general sin atender a las condiciones específicas de las disposiciones del Tratado, podría contravenir el carácter imperativo y la aplicación uniforme del Derecho Comunitario ⁽¹²⁾.

En la actualidad, la mujer puede acceder a cualquier Cuerpo del Ejército, y aunque no se han establecido cuotas limitadoras de su acceso, no por ello debemos obviar que sus filas cuentan con una aplastante mayoría masculina, quizás debido a su todavía reciente apertura a más de la otra mitad de la población; las mujeres, o por la consolidación de los estereotipos sociales y sexuales que lo impiden, por conjeturar algunos de los factores que coadyuvan a esta situación, cuya clamorosa evidencia ha de obviarse en estas líneas. Lo cierto sin embargo es que se han conseguido, aunque lentamente y no definitivos, numerosos logros al respecto.

El denominado «techo de cristal», del que ya se empieza a hablar sarcásticamente como «muro de hormigón» por su gran resistencia al cambio, también ha hecho mella en este ámbito, pues sólo menos del 1.95% de mujeres tanto en el Ejército de Tierra, de la Armada o del Ejército del Aire, ocupan puestos de mando en los mismos. Sólo 919 mujeres ocupaban mandos dentro de las Fuerzas Armadas en el año 2004 frente a los 46120 varones. La brecha más importante se encuentra en la Armada, en la que sólo contamos con la presencia de 40 mujeres en los puestos de poder frente a 7989 hombres ⁽¹³⁾. Y ello es importante, puesto que como se observó en el documento de Pekín ⁽¹⁴⁾, no habrá verdadera igualdad hasta que la mujer no ocupe, en paridad con los hombres, los puestos en la sociedad donde se toman las decisiones. Es lo que se ha denominado también en otros ámbitos como «empowerment», anglicismo que traducido al castellano significa «empoderamiento» de las mujeres. Me atrevo a decir que sólo estaremos en condiciones de igualdad cuando mujeres incompetentes ocupen puestos de poder.

«Desnúdese, esto es una orden» fue la frase que utilizó un teniente para que una mujer, aspirante a la Guardia Real, se sometiese a sus más oscuros propósitos. Ocurrió un día de prácticas a ciento veinte kilómetros de la base del campamento de El Piornal a donde ella, la única mujer, junto con sus cuarenta y tres compañeros soldados varones acudieron para realizar prácticas. Su superior la llamó a solas y le ordenó desnudarse, justificándose en que se trataba, según él, de una prueba especial, la «prueba del frío» o trato de prisioneros»

y finalmente, una vez desnuda, le puso la pistola en la sien y la violó. El regreso al cuartel lo hizo llorando, y a pesar de la insistencia de sus compañeros por conocer lo que le ocurría, el pánico le impidió contarlo. Tampoco consiguió denunciarlo, bastó la presión del teniente que la esperaba en la puerta de baño de chicas para coaccionarla a que no lo contara, junto con la amenaza de que en las prácticas de tiro se le dispararía la pistola «sin querer» si los hechos trascendían. Desde entonces se encuentra de baja por depresión y tres intentos de suicidio tras la denuncia de tales hechos ⁽¹⁵⁾.

Pero aunque parezca una terrible anécdota, su habitualidad lo demuestra la numerosa jurisprudencia al respecto, con las más variopintas maneras de proceder, junto a las correspondientes y absurdas formas de justificar sus acciones por sus autores. Así, un Sargento Primero aprovecha que nadie más se encuentra en la camareta o dormitorio para rodear con su mano el cuello de una mujer marinero para cogerla y propinarle un beso, lo que entiende que simplemente es un mero acto indisciplinario ⁽¹⁶⁾.

Otro, un Sargento Primero del Ejército del Aire destinado en la Base Aérea de Torrejón de Ardoz le dirigió a su compañera y soldado Militar de Empleo de Tropa Profesional, iniciado el servicio, las siguientes frases: «qué guapa estás», «podemos hacernos un masaje», «podemos quedar después de la Guardia». Asimismo le propuso relaciones sexuales a lo que la soldado se negó. Durante el servicio de patrulla, vieron que en el antiguo edificio de bomberos había luces, se dirigieron al mismo y entraron en él por orden del citado Sargento, donde la agarró por los brazos empujándola hacia una pared e intentó besarla, cesando en su empeño al ser rechazado.

Pasadas las tres de la madrugada a los dos días siguientes de estos hechos, cuando la soldado se dirigía hacia su cama, fue abordada en la oscuridad por el mismo Sargento que se le echó encima abrazándola y cayendo sobre una mesa allí existente, pese a los reiterados rechazos de la mujer, y otros actos en otras tantas ocasiones como pasarle la mano por la espalda hasta los glúteos, decirle «vamos a echar un polvo», etc ⁽¹⁷⁾.

Hay quien no bastándole con agredir sexualmente a una única subordinada en las Fuerzas Armadas, lo ha hecho colectivamente. Así, Un Cabo 1º con destino en el Escuadrón de Servicios Generales del ACAR en Getafe (Madrid), protagonizó varios incidentes contra diverso personal femenino inculpado pues de delito continuado de «abuso de autoridad» ⁽¹⁸⁾. Ésta, «abuso de autoridad», es la denominación bajo la que todas estas prácticas delictuales han sido amparadas, puesto que ha de recordarse que no existe ni el acoso ni la agresión sexual en este ámbito. De esta manera, se pena por el artículo 106 del Código Penal Militar consistente en el «trato degradante a un inferior» ⁽¹⁹⁾.

Junto a las agresiones sexuales, otra lacra social y laboral la constituye el «mobbing»

o acoso moral. Su manifestación, en la mayoría de las ocasiones es sutil, sibilina, de modo que difícilmente puede encuadrarse en el tradicional concepto de violencia como agresión física, pero cuya existencia sólo es comprendida por quienes soportan su cotidiana realidad, generalmente a través de un silenciado suplicio psicológico, psicosomático y social.

No voy a realizar un examen exhaustivo sobre el mobbing, el cual no es el objeto de este artículo. El único *animus* aquí lo constituye el evidenciar el mayor riesgo de encontrar víctimas de estos comportamientos en el colectivo femenino ⁽²⁰⁾, existiendo incluso lo que podríamos denominar «acoso moral por razón de género», en el que el acosador agrede a razón de los estereotipos sociales asociados al sexo femenino de la víctima. En este sentido, a pesar de que como señalamos anteriormente, el sujeto pasivo de este tipo de acoso normalmente son mujeres, los hombres incumplidores de los roles de su género masculino son asimismo eventuales víctimas (Lousada Arochena, 2003).

Y como *continuum* a la línea argumentativa que seguíamos en torno a la difícil incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, otro «hándicap» más lo constituye el riesgo a que las mujeres de este ámbito sufran este tipo de comportamientos, el acoso moral. Un ejemplo lo constituye una STSJ de Galicia del año 2000 ⁽²¹⁾, en donde después de describir el «currículum» de la demandante calificado de brillante, y no haber promocionado por un informe desfavorable de su superior, la Sala acaba afirmando la persecución de que fue objeto por parte de su superior a raíz de haber quedado embarazada.

Los testigos, sus compañeros, confirmaron que el referido comandante le llamaba despectivamente, por su aspecto físico de embarazada, «albóndiga» o «albondiguilla», y le obligaba a desempeñar tareas contraindicadas para su estado tales como subirse a una escalera para limpiar una estantería elevada o salir al exterior, pese a las inclemencias del tiempo, para trasladar efectos de una a otra dependencia, poniendo en peligro su salud y la de su hijo y desoyendo incluso el ofrecimiento de sus compañeros para sustituirle en dichas labores, y no se le suministró uniforme adecuado a su estado de gravedad hasta cinco meses después de haberlo solicitado. De este modo, el informe desfavorable del superior se interpreta como fruto de su animosidad hacia la impugnante por su condición femenina, como lo demuestran las declaraciones testificales emitidas por sus compañeros a los cuales, por realizarlas, el Tribunal les reconoce valentía y honorabilidad, porque dicho Comandante no dudó en plasmar en su informe unas valoraciones de conducta que resultaban a todas luces contradictorias con su hoja de servicios y ello sin razonar o motivar su particular opinión.

Todas estas situaciones han hecho que se comience a tomar conciencia de la dificultad de la mujer para acceder, mantenerse y ascender en las Fuerzas Armadas. En este sentido, aunque tarde, hay que destacar el Convenio Marco de colaboración entre el Ministerio

de defensa y el de Trabajo y Asuntos Sociales suscrito en el año 2001 para garantizar la igualdad de la mujer en el acceso, la permanencia y la promoción en las Fuerzas Armadas. Recientemente es de trascendencia la reunión del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005. En la misma, junto a otras medidas, se ha llegado a un acuerdo, luego publicado en el Boletín Oficial del Estado ^[22], por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las mismas.

A través del mismo, se crea el «Centro de estudio sobre la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas» (Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas), dependiente de la Subsecretaría de Defensa, con la función de analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de la mujer en ellas. También un Comité que coordina las medidas de puesta en práctica que favorezcan estos fines. Asimismo dicho centro se encargará de elaborar un estudio sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense y el análisis sobre el papel y la aportación de la mujer en las Fuerzas Armadas, sin que la creación del mencionado centro suponga incremento del gasto público.

También se establece un programa para la creación de centros infantiles en establecimientos militares, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas y del personal civil a su servicio. En total veinticinco, repartidos por las Comunidades Autónomas de Galicia, Madrid, Extremadura, Andalucía, Aragón, Región de Murcia, Canarias y Castilla-La Mancha. No obstante, podrán ser propuestos nuevos centros por los Ejércitos y la Armada, de acuerdo con las necesidades de los diferentes establecimientos o unidades. Las correspondientes autorizaciones administrativas se procurarán a través de convenios marco y convenios específicos con las respectivas comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía donde estos centros vayan a instalarse.

Asimismo, también se aprueban medidas para la adecuación de los alejamientos a las condiciones de vida de la mujer en las Fuerzas Armadas, y para ello se desarrollarán proyectos para la adaptación de los alojamientos en las unidades de las Fuerzas Armadas, a fin de adecuarlos a las condiciones de calidad de vida de la mujer. A estos efectos, la Secretaría de Estado de Defensa incorporará los correspondientes proyectos al Plan Director de Infraestructuras.

En relación a la composición de las Juntas de evaluación, también se prevé que se garantice la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso, selección de concurrentes a cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad o cualificación, siempre que existan mujeres con el empleo requerido para formar parte de los citados órganos.

Finalmente la tan necesaria adecuación del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas en relación con el acoso sexual, a través de la modificación de la legislación aplicable a las Fuerzas Armadas incorporando los conceptos jurídicos que sobre acoso sexual se están implantando en el derecho comunitario.

Una última medida ha venido impuesta por un Real Decreto de 2 de abril de este año, mediante el cual se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional para facilitar en mayor medida la conciliación de la vida familiar y laboral, que de modo indirecto *redunda en el colectivo femenino miembro de las Fuerzas Armadas*, puesto que es el que se ve afectado, prácticamente en su totalidad a la conciliación de estos dos ámbitos, el familiar y el laboral.

Así, expresa literalmente que la experiencia acumulada durante la vigencia del anterior Reglamento dictado en este sentido del año 2002, (a pesar de recoger alguna medida de este tipo) ha mostrado que estas solicitudes de *excedencia no han tenido un impacto significativo en la operatividad de las Fuerzas Armadas*, debido al limitado número de solicitantes y a la posibilidad de cubrir las vacantes imprescindibles mediante comisiones de servicio. En este orden de cosas, reconocida la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral, se considera acertado establecer las correspondientes medidas correctoras para ampliar el período de reserva de destino y adaptar el ejercicio del derecho de esta reserva del destino a la vigente con carácter general para el personal de las Administraciones públicas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Defensa, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de marzo de 2005, se dispuso el artículo único de modificación del mencionado Reglamento de Destinos del Personal Militar Profesional del año 2002, reservándose el destino por los siguientes *períodos de tiempo: doce meses*, que cuando se refiera al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, serán ampliables en tres meses en el caso de familias numerosas de categoría general, y en seis meses en el de familias numerosas de categoría especial.

Para finalizar, quiero precisar que, aunque «las mujeres y las guerras» sean dos *términos que en principio parezcan antitéticos*, de una *relectura histórica* podemos concluir que, en todas las guerras que a lo largo de la historia se han sucedido, la mujer se ha visto implicada siempre. Si bien es cierto que de forma variada y condicionada por las circunstancias específicas de cada momento histórico, y muchas veces lejos de ser combatientes en primera línea de fuego al atribuirse dicho papel en exclusiva al varón.

Posiblemente esta sea una de las reivindicaciones que, buscando la igualdad, no

debe hacerse nunca. Quiero pensar que los valores futuros predominantes serán aquellos ligados a los Derechos Humanos, a la Paz, a la Cooperación. No obstante, su análisis constituye un nuevo ámbito en el que es visible el papel que siempre se le ha atribuido a la mujer, el de la retaguardia. Las guerras se desarrollan en los espacios públicos, que son los que el patriarcado asigna a los hombres y del que aparta a las mujeres, atribuyéndoles el imperio de lo privado en donde no se alcanza ningún protagonismo, y menos se toma partido en la conclusión de las decisiones, cuyos resultados, sin embargo, se proyectan sobre ambos sexos ⁽²³⁾. De ahí el eslogan extensivo también a otros ámbitos, premisa de un sector del feminismo actual: «lo personal es político».

Posiblemente éste sea el punto de partida teórico que dificulta la relación entre mujeres y guerra, ya que los espacios de proyección que se le han asignado a cada uno, han sido en todo momento diferentes. También porque su participación se ha visto siempre oscurecida y relegada a un segundo papel, como lo constituye su condición secular de «ciudadanas de segunda clase», y porque en su mayoría, han sido acciones carentes de organización y proyecto, manifestándose y resolviendo numerosos embates de forma espontánea. A pesar de ello resulta curioso que haya sido la figura de una mujer la que hubiera encarnado la patria de las revoluciones liberales del siglo XIX, como lo hizo Delacroix en la personificación de la libertad. De igual modo, en la Segunda República española, la representación de la nueva España tenía también forma de joven mujer vestida con la bandera tricolor (Díaz Sánchez, 2003: 136).

Y es que, las guerras, desafortunadamente, también han sido asunto de mujeres como proveedoras de servicios sanitarios, víveres, etc., exponiendo sus vidas ⁽²⁴⁾ como rehenes o botín de guerra y a la vez sufriendo las agresiones sexuales que los ejércitos, tanto los enemigos como los propios ⁽²⁵⁾, ejecutaban sobre las mujeres a lo largo de las campañas, y también, aunque en menor medida, como combatientes en el frente.

Y es que, la participación de la mujer en el frente, como combatiente, ha tenido numerosas protagonistas en el decurso de la historia. Múltiples ejemplos podríamos señalar, como la Reina Urraca, Berenguela, Isabel I de Castilla, o Agustina de Aragón, de las que se conservan documentos que lo avalan. Así, ésta última, por poner un ejemplo, Agustina Zaragoza Doménech (Agustina de Aragón), fue subteniente de infantería, y ello lo demuestra, el hecho de que cuenta con un expediente en el Archivo Militar de Segovia que contiene dos nombramientos: uno por el que se le concede el grado y sueldo de subteniente de infantería, y otro por el que se le reconoce, como premio a los servicios por ella prestados en los Sitios de Zaragoza en 1808 y 1809, un aumento sobre el sueldo señalado. Aún después de muerta. Siguió siendo motivo de honor y de ingresos para su familia, pues su hija Carlota Cobo en

1859 y sus nietas M^o de los Remedios Roca y Jurado Zaragoza así como doña Elena Josefa Roca, disfrutarían de pensiones concedidas por ser descendientes de la heroína Agustina de Aragón en reconocimiento por los servicios prestados (Fdez. Vargas, 1997: 36-39).

Notas

- (1) En realidad, de la lectura del artículo 1 del Decreto de 26 de julio de 1957 se deduce que prácticamente no teníamos acceso a ningún trabajo. Sin embargo, la base normativa de tal prohibición era la Ley 56/1961 de 22 de julio, de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (BOE número 175, de 24 de julio de 1961, que entró en vigor el día 1 de enero de 1962).
- (2) Actuación 3.6.5 del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) en el Estado Español, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de septiembre de 1987.
- (3) RDL 1/1988 de 22 febrero.
- (4) STC 216/91. Recurso de amparo contra escrito de 23.3.1987 procedente del Ministerio de Defensa y contra la Sentencia de 7.10.1988 de la Sala Quinta del Tribunal Supremo que en la apelación revoca la Sentencia de 28 de enero de 1988 de la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, y confirma el referido escrito del Ministerio de Defensa por el que se comunicaba a la recurrente de amparo la devolución de su solicitud de acceso a las pruebas selectivas universitarias para el ingreso en la XLIII Promoción de la Academia General del Aire, y se le significaba que no es posible legalmente admitir su petición en tanto no se promulgue la Ley a que se refiere el artículo 36 de la LO 6/1980 de 1.7.1980 de Criterios Básicos de la Defensa Nacional.
- (5) Ley Orgánica 13/1991, de 20 diciembre del servicio militar.
- (6) Sentencia núm. 454/93, Juzgado de lo penal número 1 de León.
- (7) STC Pleno, Auto 13-7-1993, n° 246/1993, de 13 de julio en base al recurso 1772/1993. Cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sección Segunda de la audiencia Provincial de San Sebastián.
- (8) STJCE 7-12-2000.
- (9) Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las FAS. A través del Real Decreto 66/2000, de 21 de enero, se modificaron las condiciones de acceso a Militar Profesional de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas, y por el Real Decreto 1735/2000, de 20 de octubre, se aprobó el Reglamento General de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas.
- (10) Resolución n° 452/38454/1999, de 21 de septiembre, de la Subsecretaría del Ministerio de Defensa.
- (11) Resolución n° 452/38464/99, de 6 de octubre, de la Subsecretaría, por la que se modifica parcialmente la Resolución 452/38454/1999, de 21 de septiembre.
- (12) STJCE de 15 de mayo de 1986, apartado 26. Marguerite Johnston contra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Asunto 222/84.
- (13) Fuente: Elaboración propia del Instituto de la Mujer a partir de datos del Ministerio de Defensa en el año 2004. Entre otros, vid. WIRTH, L.: *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, n° 58 Colección Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.
- (14) IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Pekín.
- (15) El Mundo, 24 noviembre de 2002.

- (16) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Militar), de 2 de octubre de 2001, (Recurso de Casación) de la Sentencia dictada por el Tribunal Militar Segundo el 17 de octubre de 2000.
- (17) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Militar), de 25 de noviembre de 1998, (Recurso de Casación) de la Sentencia del Tribunal Militar Territorial Primero de 27 de noviembre de 1997.
- (18) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Militar), de 16 de diciembre de 2004, (Recurso de Casación) de la Sentencia del Tribunal Militar Territorial Primero de 18 de diciembre de 2003.
- (19) Art. 106 del Código Penal Militar, Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre (BOE de 11 de diciembre de 1985) (actualizado a fecha de abril de 2005).
- (20) A título ejemplificativo: (Escudero Moratalla, Poyatos i Matas, 2004: 39); (Ausfelder, 2002: 109); También podemos observarlo en los resultados de las estadísticas realizadas por el profesor Piñuel y Zabala de la Universidad de Alcalá de Henares denominados «Barómetro Cisneros, de los cuales el primero comenzó en el año 2001. El Barómetro Cisneros I (Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) sobre «violencia en entorno Laboral», que en la actualidad ya van en el n° V. En este sentido: (PINUEL Y ZABALA, 2001).
- (21) STSJ de Galicia n° 1978/2000, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª, de 29 de noviembre de 2000.
- (22) El Acuerdo mencionado se publicó en el BOE de la significativa fecha para el feminismo, del 8 de marzo de 2005. Se trata de la ORDEN DEF/524/2005, de 7 de marzo del Ministerio de Defensa que «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». La mayoría de estas medidas también se precisan en la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo del Ministerio de la Presidencia publicado en el BOE de 8 de marzo de 2005 que «Da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- (23) Un ejemplo lo constituye el caso de las mujeres de Ávila que, ante el ataque de los Almorávides en el siglo XII, toman las armas y defienden su ciudad ya que los hombres estaban fuera en campaña. El premio que se les otorga por su valentía es que formen parte del concejo de Ávila. El tener voz pública en el gobierno de su ciudad confería a estas mujeres un poder que habían logrado gracias a las armas, pero pronto se las apartó de las reuniones del concejo, y se las volvió a privar de la palabra en un espacio público y de poder como eran las asambleas municipales, así se las apartaba del gobierno de la ciudad que habían sabido defender: (Segura Graño, 2003: 92).
- (24) Un ejemplo lo constituye la heroína local de Bailén, María Bellido, en la lucha contra las tropas napoleónicas el 19 de julio de 1808, que en pleno fragor del combate, llegó, junto con otras mujeres, al puesto de mando portando unos cántaros de agua. Ésta, ofreció agua al General Teodoro Reding y en el momento en que elevaba la vasija, una bala rompió el cantarillo, pero ella no se inmutó y prosiguió con valor frente a la contienda. Se dice que Fernando VII le concedió una pensión vitalicia por su hazaña que sólo disfrutó dos meses, pues falleció, y posteriormente Isabel II otorgó otra a María Josefa Malpesa Sánchez, su sobrina. Además, el cantarillo referido aparece en el escudo municipal de Bailén. La bala se había guardado en una bandeja contenida en un estuche regalo de la reina Isabel II en 1862 en un viaje que realizó por Andalucía acompañada por el rey consorte Francisco de Asís, los infantes y la corte que se había depositado en la Real armería en Madrid. En la actualidad, solamente se guarda entre sus fondos, la bandeja referida, pues el resto de las piezas han desaparecido con el transcurso de los años. En este sentido: (López Pérez, 2003: 21-84).

(25) Para ello han sido insuficientes los cuatro Convenios de Ginebra de 1949 aprobados el 12 de agosto de 1949 y sus dos Protocolos adicionales de 10 de junio de 1977 que se refieren al trato debido a las personas privadas de libertad, incluidas las condiciones específicas de detención de las mujeres y el trato que éstas han de recibir.

Bibliografía

- AUSFELDER, T. (2002): *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*, Barcelona, Océano.
- CALDERÓN, J. (1991): *La mujer en puestos de mando y combate*, en FERNÁNDEZ VARGAS, V (1991): *La mujer en las Fuerzas Armadas en España*, Madrid, Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica.
- DÍAZ SÁNCHEZ, P. (2003): *Las mujeres ante el conflicto social en la España contemporánea*, en VVAA: *Conflicto y sociedad civil: la mujer en la guerra. Actas de las de las cuartas jornadas sobre la batalla de Bailén y la España contemporánea*, Jaén, Universidad de Jaén.
- ESCUADERO MORATALLA y POYATOS I MATAS (2004): *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Bosch.
- FERNÁNDEZ SEGADO, F. (2000): *La mujer y las Fuerzas Armadas. Un estudio jurídico-constitucional*, en VVAA: *Mujer y Constitución en España*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- FERNÁNDEZ VARGAS, V. (2000): *La mujer en el ejército*, en *Conferencias y actos culturales con motivo del día de Canarias, día de las Fuerzas Armadas y 50 Aniversario de la apertura del Acuartelamiento de Ingenieros de la Cuesta*, Cátedra Cultural General Gutiérrez, Ediciones del Umbral.
- FERNÁNDEZ VARGAS, V. (1997): *Las militares españolas. Un nuevo grupo profesional*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- LOPERA CASTILLEJO, M^o J. (2002): *La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales*, Madrid, Civitas.
- LÓPEZ PEREZ, M. (2003): *María Bellido: una mujer para una batalla. Mito y verdad en la heroína de Bailén*, en VVAA: *Conflicto y sociedad civil: la mujer en la guerra. Actas de las de las cuartas jornadas sobre la batalla de Bailén y la España contemporánea*, Jaén, Universidad de Jaén.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (2003): El acoso moral por razón de género, *Aranzadi Social*, 15.

- PIÑUEL Y ZABALA, I (2001): *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Bilbao, Sal Terrae.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (1999): *Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Negativa a contratar a una mujer como cocinera en los Royal Marines*, Aranzadi Social, vol.III.
- SEGURA GRAIÑO, C. (2003): *La guerra y las mujeres*, en *VVAA: Conflicto y sociedad civil: la mujer en la guerra. Actas de las de las cuartas jornadas sobre la batalla de Bailén y la España contemporánea*, Jaén, Universidad de Jaén.
- WIRTH, L. (2002): *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, Colección Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 58.