



Centro Universitario de la Defensa en la Escuela Naval Militar

TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis de los avances en materia de género en la ENM

Grado en Ingeniería Mecánica

ALUMNO: D. Ángel Otón Martínez

DIRECTORAS: Dña. Alicia Vázquez Carpentier

Dña. María Álvarez Hernández

CURSO ACADÉMICO: 2024-2025

UniversidadeVigo



Centro Universitario de la Defensa en la Escuela Naval Militar

TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis de los avances en materia de género en la ENM

Grado en Ingeniería Mecánica
Intensificación en Tecnología Naval
Cuerpo General

Universida_deVigo

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado examina los avances en materia de género en la Escuela Naval Militar, contextualizando la evolución histórica y normativa que ha permitido la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Desde la incorporación inicial de la mujer en 1988 hasta la eliminación de barreras restrictivas en 1999, se analiza el cambio cultural y estructural en el marco de la Escuela Naval Militar. Se realiza una revisión del estado del arte a partir de estudios nacionales e internacionales, destacando políticas de igualdad y marcos normativos como la Resolución 1325 de la ONU y la Ley Orgánica 3/2007, que han impulsado la transformación progresiva en las instituciones de defensa.

La investigación combina métodos cuantitativos y cualitativos mediante encuestas y entrevistas a alumnado y profesorado, permitiendo detectar diferencias en la percepción de igualdad, identificar barreras culturales persistentes y evaluar el impacto de las medidas implementadas. Entre los hallazgos se subraya la importancia de solventar ciertas situaciones desigualitarias para hacer de la institución un lugar en el que cualquier individuo se sienta integrado y nunca discriminado en función de su género. En definitiva, el trabajo ofrece una visión integral de la situación pasada y actual de la Escuela Naval Militar y propone recomendaciones estratégicas para avanzar hacia un entorno más equitativo e igualitario.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de Género, Escuela Naval Militar, Perspectiva de Género, Análisis Estadístico, Liderazgo Femenino

AGRADECIMIENTOS

Este Trabajo de Fin de Grado está dedicado en primer lugar a todos aquellos españoles que a lo largo de los siglos dieron su vida al servicio de los demás, entregando la vida hasta su último aliento en defensa de la Patria. Las actuales generaciones hemos de sentirnos orgullosos y agradecidos de ser la continuación de su gran obra.

Gracias a las dos tutoras con las que he tenido la gracia de realizar este trabajo, por su constante dedicación y su labor incansable de guiarme y corregirme con paciencia y buen acierto.

Gracias a todo el profesorado que he tenido durante todos estos años en el sistema educativo, por las tantas cosas que me han enseñado y corregido.

Gracias a mi familia, comenzando por mis padres. A Ud. padre, por ser un ejemplo a seguir en la vida y en la carrera de las armas, por ser el ejemplo de valores en el que todo militar quisiera verse reflejado. A Ud. madre, por haberme brindado todo su cariño y apoyo hasta en los momentos más difíciles. A mis hermanos mayores Ramón y Mercedes por haberme marcado el camino a seguir y por haberme regalado una suerte de sobrinos inigualables.

Gracias a mi abuelo Isidoro (†) y mi abuela Dolores, por haberse desvivido en mi educación y crianza con tanto amor y dedicación.

Gracias al Sr. D. Alfonso Tomás Martín Suárez y a la Sra. Dña. Matilde de Pazos Salazar por haberme acogido aquel verano de 2019 en esta tierra gallega y haberme cuidado y atendido con tanto cariño y generosidad.

Gracias a mis compañeros y amigos Ignacio López Huertas y Mario Martín Moreno por estos cinco años juntos en la escuela, por tantos buenos momentos juntos.

Gracias a Dios por los dones que de Ti recibimos, por las fuerzas que me has dado en momentos de tribulación. Que este trabajo sea para mayor gloria de Ti.

CONTENIDO

Contenido	1
Índice de Figuras	2
Índice de Tablas.....	4
1 Introducción y objetivos	7
2 Estado del arte	11
2.1 Introducción al estado del arte y breve reseña histórica	11
2.2 Inclusión de género en el ámbito militar.....	14
2.2.1 Contexto europeo.....	15
2.2.2 En España	18
2.3 Marco normativo e institucional	20
2.4 Análisis de estudios previos y datos disponibles	23
2.5 Conclusión del Estado del Arte.....	29
3 Desarrollo del TFG.....	31
3.1 Metodología. La encuesta.	32
3.1.1 Encuesta a oficiales egresadas. Perspectiva del pasado.....	33
3.1.2 Alumnas del Cuerpo de Infantería de Marina.....	36
3.1.3 Entrevista al alumnado de la ENM. Perspectiva actual.	38
3.1.4 Encuesta al profesorado de la ENM.	73
3.2 Estudio de desigualdades en el cancionero de la ENM.....	81
4 Resultados	85
4.1 Análisis de la encuesta al alumnado mediante el método de chi-cuadrado	85
4.2 Resumen global de resultados.....	88
5 Conclusiones y líneas futuras	91
6 Bibliografía.....	95
Anexo I: Implicaciones Sociales, y/o Económicas, y/o Ambientales	98
Anexo II: Reflexiones Éticas y Sociales	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2-1 Agustina de Aragón (cuadro de Ferrer-Dalmau). Fuente: Wikipedia	12
Figura 2-2 La mujer en la OTAN. Fuente: Página oficial NATO.int.....	16
Figura 2-3 Primera mujer en CGA, Esther Yáñez (de TN). Fuente: La Voz de Galicia.....	19
Figura 2-4 S.M. el Rey, saludando a la Bandera en acto de la ENM. Fuente: Web Casa Real	22
Figura 2-5 Comandante-Director ENM saludando a una alumna. Fuente: Faro de Vigo.....	27
Figura 3-1 Evolución del porcentaje de mujeres por promoción	33
Figura 3-2 Proporción hombres/mujeres encuestados en ENM	38
Figura 3-3 Empleo militar de los encuestados en la ENM.....	38
Figura 3-4 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	40
Figura 3-5 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	41
Figura 3-6 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	43
Figura 3-7 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	45
Figura 3-8 Publicación en el BOE del protocolo frente al acoso sexual	45
Figura 3-9 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	46
Figura 3-10 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	48
Figura 3-11 Respuesta de hombres a séptima pregunta	49
Figura 3-12 Respuesta de mujeres a séptima pregunta	49
Figura 3-13 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	52
Figura 3-14 Respuesta de hombres a novena pregunta	54
Figura 3-15 Respuesta de mujeres a novena pregunta	55
Figura 3-16 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	57
Figura 3-17 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	59
Figura 3-18 Respuesta de hombres a decimosegunda pregunta	62
Figura 3-19 Respuesta de mujeres a decimosegunda pregunta	62
Figura 3-20 Propaganda de captación en página https://reclutamiento.defensa.gob.es/	63
Figura 3-21 Respuesta de hombres a decimotercera pregunta	64
Figura 3-22 Respuesta de mujeres a decimotercera pregunta	64
Figura 3-23 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)	66
Figura 3-24 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.).....	68
Figura 3-25 Respuesta de hombre y mujeres a decimosexta pregunta	69
Figura 3-26 Respuesta de mujeres a decimosexta pregunta	70
Figura 3-27 Respuesta de mujeres a decimoctava pregunta.....	71
Figura 3-28 Respuesta primera pregunta.....	73
Figura 3-29 Respuesta segunda pregunta	74

Figura 3-30 Respuesta tercera pregunta	75
Figura 3-31 Respuesta cuarta pregunta	76
Figura 3-32 Respuesta quinta pregunta	76
Figura 3-33 Respuesta sexta pregunta.....	78
Figura 3-34 Respuesta séptima pregunta.....	78
Figura 3-35 Respuesta octava pregunta.....	79
Figura 3-36 Respuesta novena pregunta	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2-1 Porcentaje de mujeres en FAS de varios países. Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad.....14

Tabla 2-2 Total de efectivos hombres-mujeres, en 2023, en FAS en España. Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad.....18

Tabla 2-3 Hombres y mujeres en las FAS de países de Sudamérica.....24

"La mujer y el hombre nacen y permanecen libres e iguales en derechos."

Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (Francia, 1791)

1 INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La igualdad es uno de los pilares fundamentales en los que se fundamentan las democracias modernas. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad es hoy día una prioridad en la mayoría de los organismos tanto públicos como privados. En este contexto, las Fuerzas Armadas (FAS) no están ajenas a estas demandas sociales, ya que han de adoptar y renovar medidas y políticas que fomenten la inclusión de todo individuo a todos los niveles.

Este principio de igualdad en que han de basarse estos organismos se encuentra recogido, entre otras normas y reglamentos oficiales, en la Constitución Española en el Art. 14 de su Capítulo Segundo, de derechos y libertades:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” [1]

En el año 1988, se produce la incorporación de la mujer a las FAS, teniendo en primera instancia sólo acceso a ciertos cuerpos como: Sanidad, Ingenieros, Músicos o Jurídicos. Este proceso de incorporación culmina cuando en 1999 se eliminan por completo las restricciones, pudiendo acceder a cualquier cuerpo y escala.

En el ámbito concreto de la enseñanza militar de formación, la igualdad está cobrando cada vez mayor importancia, como evidencia la inclusión de módulos formativos específicos, como *Gender Perspective in Security and Defense*, en las academias de oficiales de distintos ejércitos europeos. Dentro de este marco, la Escuela Naval Militar (ENM) tiene como desafío evaluar y mejorar sus políticas y normas internas para que se garantice la igualdad entre todos los hombres y mujeres que la conforman, siendo este un compromiso ético estratégico dentro de su Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

En la ENM, este compromiso con la igualdad ha comenzado a materializarse mediante algunas iniciativas de evaluación y mejora continua. El Trabajo de Fin de Grado (TFG) del curso 2023/24 titulado *“Análisis estadístico como estrategia para mejorar la Marca del Empleador y la Responsabilidad Social Corporativa de las Fuerzas Armadas en materia de género”* supuso un acercamiento a esta temática. En él se investigó la percepción del alumnado de la ENM sobre la igualdad de oportunidades en las FAS. Los resultados de dicho trabajo, obtenidos a través de cuestionarios y entrevistas, revelaron diferencias significativas en las percepciones de hombres y mujeres respecto a esta cuestión, subrayando la necesidad de un análisis más profundo.

Partiendo de estos hallazgos, el presente TFG tiene como objetivo ampliar y detallar el estudio sobre las condiciones de igualdad de oportunidades en la ENM. También se buscará captar la perspectiva

del alumnado y del profesorado mediante herramientas como entrevistas y encuestas descriptivas de opinión, permitiendo realizar un análisis objetivo que identifique áreas de mejora y proponga estrategias para avanzar hacia una mayor equidad. La investigación se desarrollará con un enfoque crítico y constructivo, aportando conclusiones que puedan guiar futuras políticas en la materia.

La relevancia de este análisis no sólo radica en su valor práctico para la ENM, sino también en su conexión con las exigencias actuales en términos de RSC. Ya que en un entorno donde las instituciones son evaluadas también por su compromiso con los valores de inclusión e igualdad, la ENM tiene la oportunidad de posicionarse como un referente en la materia dentro del ámbito militar tanto español como europeo. Por todo ello, la principal motivación para la realización del trabajo es tanto la importancia del tema en sí mismo como por su contribución al fortalecimiento de la imagen y los valores de la institución.

Primeramente, se realizará un análisis de cómo ha evolucionado la ENM en materia de género desde que ingresara la primera mujer. Para ello, se han realizado encuestas a mujeres pioneras en su paso por la ENM. Después por medio de entrevistas particulares y a partir de los diversos estudios descritos en el Estado del Arte se realizarán encuestas al alumnado de la ENM para poner el foco en las desigualdades que existen hoy en día. Estas encuestas al alumnado además de aportar una visión de la situación que se vive actualmente en la ENM, también servirán para analizar la evolución de esta institución en materia de género, comparando los resultados actuales con las opiniones de aquellas mujeres pioneras.

Por último, se pretende analizar los datos obtenidos de las encuestas para poder aislar las situaciones que se traduzcan en un problema o sentimiento de discriminación. Una vez obtenidas esas situaciones se propondrán medidas concretas para paliar cualquier discriminación existente desde diferentes puntos de vista, teniendo siempre en cuenta los pros y contras de cada una de estas medidas. Finalmente, se aportará una perspectiva de las líneas futuras en este ámbito y hacia dónde ha de ir la ENM en materia de género dada la situación actual observada.

Teniendo todo esto en consideración, los objetivos principales planteados para el presente trabajo son:

1. Conocer cómo fue la experiencia de las primeras mujeres en entrar la ENM, estudiando los retos que afrontaron en materia de igualdad.
2. Estudiar y analizar la percepción del alumnado también en esta materia para obtener conclusiones fidedignas sobre la situación actual de la ENM, revelando qué desigualdades se encuentran presentes.
3. Obtener y comparar las diferentes perspectivas tanto de antiguas alumnas como del alumnado y profesorado actual, así como de tres mujeres exalumnas del Cuerpo de Infantería de Marina (CIM) que cursaron baja en la ENM en los últimos años.
4. A la vista de la evolución de la ENM en materia de igualdad y habida cuenta de la situación actual, sacar conclusiones sobre este análisis de los avances y proponer líneas futuras para mejorar en la materia, además de sugerir posibles líneas de estudio.

Estructura

Tras haber explicado las motivaciones y objetivos del trabajo, se refleja a continuación la estructura que seguirá el mismo:

- **Capítulo 1: introducción y objetivos.** Se ofrece una breve contextualización del proyecto, su motivación y los objetivos que se persiguen durante su desarrollo.
- **Capítulo 2: estado del arte.** Se escribe una reseña de los estudios realizados en esta materia, tanto en esta institución como otras nacionales e internacionales de la misma índole.
- **Capítulo 3: desarrollo del TFG.** Se realiza una recopilación de datos mediante encuestas y entrevistas para mostrar el estado de la ENM en materia de género por voz de sus propios integrantes.

- **Capítulo 4: resultados.** Se presentan los resultados de las mencionadas encuestas y entrevistas, realizando un breve análisis estadístico de los mismos.
- **Capítulo 5: conclusiones / soluciones.** Tras el análisis de los resultados, se procederá a buscar soluciones que resuelvan las casuísticas encontradas en el análisis.

Por último, se incluyen las referencias bibliográficas y los recursos consultados para recabar información, además de los anexos adicionales adaptados a la naturaleza de este trabajo.

2 ESTADO DEL ARTE

2.1 Introducción al estado del arte y breve reseña histórica

Previo al ingreso de la mujer a las FAS en España, estas ya contaban con un fuerte compromiso de igualdad entre los individuos que las forman. Ya en el siglo XVII, en concreto corría el año 1650, cuando el poeta y dramaturgo español Pedro Calderón de la Barca escribió unos versos en los que mostraba la gran igualdad que existía en el Ejército de la época:

[...] en que nadie espere
que ser preferido pueda
por la nobleza que hereda,
sino por la que él adquiere;
porque aquí a la sangre excede
el lugar que uno se hace
y sin mirar cómo nace
se mira cómo procede.

Aquí la necesidad
no es infamia; y si es honrado,
pobre y desnudo un soldado
tiene mayor calidad
que el más galán y lucido [...] [2]

Este sistema no dista mucho del actual, el cual se basa en la meritocracia. Y aunque aquella era una igualdad entre varones, hasta la incorporación de la mujer a las FAS en 1988, hubo ciertos casos de mujeres que participaron, directa o indirectamente, en conflictos armados.

La primera muestra reseñable es la de las Guerras de Independencia Hispanoamericanas (1808-1833), en las que algunas mujeres jugaron un papel activo como combatientes, espías o en tareas logísticas, aunque sin ser reconocidas profesionalmente como efectivos de unas FAS.

Fue durante esta misma época, a raíz de la invasión francesa que provocó la Guerra de Independencia Española (1808-1814) cuando apareció otra mujer participando en conflictos bélicos,

Agustina de Aragón. Esta heroína del pueblo español constituye un ejemplo femenino destacado de resistencia y valentía en un contexto bélico.

Nacida en Reus, Tarragona, en 1786, su figura adquirió gran notoriedad durante el primer sitio de Zaragoza, donde protagonizó un acto de heroísmo al operar un cañón tras la muerte de los artilleros que defendían una batería. Este gesto no solo inspiró a las tropas españolas a proseguir la lucha contra las fuerzas napoleónicas, sino que también la consolidó como un símbolo nacional de la resistencia frente a la invasión extranjera. Se le apodó con el nombre de "La artillera de Zaragoza." [3] [4] [5]



Figura 2-1 Agustina de Aragón (cuadro de Ferrer-Dalmau). Fuente: Wikipedia

La participación de Agustina (Figura 2-1) no se ciñó a este célebre episodio, involucrándose activamente en otras acciones bélicas a lo largo del conflicto. Tras ser capturada por las tropas francesas, logró escapar y reincorporarse a las filas españolas, reafirmando su compromiso con la causa patriótica. En una época en la que la participación femenina en el mundo militar era escasamente reconocida, su actuación desafió las normas sociales de la época, destacándose como una de las figuras más emblemáticas del esfuerzo bélico español.

El legado de Agustina de Aragón trasciende su actuación militar, ya que se erigió como un símbolo del papel fundamental de las mujeres en momentos críticos de la historia. Su valentía no solo marcó un precedente, sino que también desafió las normas sociales de la época, generando tras de sí un legado y ejemplo a seguir para futuras generaciones. Su imagen perdura como un referente de coraje y compromiso, ampliamente representado en la literatura, las artes y los relatos históricos que conmemoran su contribución a la muy bélica y gloriosa Historia de España.

Otro ejemplo de mujeres participando en conflictos bélicos es el caso de las milicianas en la Guerra Civil Española (1936-1939). En el trabajo de fin de grado de María Jover García "*La participación de las mujeres republicanas en la Guerra Civil Española: de milicianas a soldados*" se analiza la participación de las mujeres republicanas en la Guerra Civil Española, desde su actuación en las primeras milicias populares hasta su incorporación como soldados en el Ejército Popular Republicano. [6] [7] [8]

En el contexto histórico de la Segunda República, se impulsaron importantes avances en materia de derechos de la mujer (como el voto femenino y cambios en la legislación familiar), pero persistían fuertes estereotipos de género. Este escenario propició, iniciada la Guerra Civil, la aparición de la figura

de la miliciana, símbolo de un ideal revolucionario y de la ruptura con el modelo tradicional del '*ángel del hogar*' y '*perfecta casada*'. Los carteles y la propaganda de la época exaltaban a la mujer combatiente, presentándola como heroína (como en la época de Agustina de Aragón).

Durante el trascurso de la guerra, la miliciana se presenta como un símbolo ciertamente ambiguo ya que, por un lado, representa la emancipación y el compromiso político, y por otro, es objeto de críticas que buscan relegarla a funciones tradicionales en la retaguardia por parte de sectores más conservadores como ciertos partidos políticos y algunos sindicatos.

A medida que la guerra avanzó, la militarización de las milicias y la consolidación del Ejército Republicano transformaron la participación femenina. El estudio cuestiona la existencia de un supuesto decreto de Largo Caballero que habría retirado a las mujeres del frente, señalando que, en realidad, algunas combatientes continuaron en acción, llegando a ocupar cargos de responsabilidad como sargentos, tenientes e incluso capitanes.

Posteriormente, el TFG estudia el papel de la mujer durante la dictadura franquista, ya que tras la victoria del bando nacional supuso un cambio de paradigma: por un lado, comenzó la penalización de la actividad política y militar de las mujeres, y por otro, se impusieron medidas de "reeducación" social y moral, específicas para ellas. Este proceso supuso una cierta ocultación de su aporte, haciendo que la historia oficial postfranquista ignorara o minimizara su papel.

A pesar de estos ejemplos, antes de 1988, las mujeres en España no tenían una vía formal para formar parte de las FAS. Su inclusión como militares en nuestros ejércitos fue un proceso tardío en comparación con otros países, pero marcó un hito significativo hacia la igualdad de género en el ámbito militar.

La mujer ha estado a lo largo de la historia, dependiendo de la cultura y época, dedicada primordialmente al cuidado de los hijos y del hogar mientras que el hombre ganaba el sustento para la familia. Esto sucedió salvo contadas excepciones hasta la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX).

Durante este periodo de cambios en la sociedad y la economía, la mujer tuvo oportunidad de realizar trabajos remunerados en las fábricas, aunque los salarios eran muy bajos y básicamente las labores que realizaban eran una mera extensión de los roles domésticos (por ejemplo, coser, limpiar o cuidar a niños en fábricas).

Los primeros pensadores que abogaron por la igualdad de género en el trabajo y la eliminación de la discriminación de género en el trabajo con ideas en favor de la igualdad fueron Mary Wollstonecraft (1759-1797), Robert Owen (1771-1858) y Charles Fourier (1772-1837).

Mary Wollstonecraft argumentó en su obra principal *Vindicación de los derechos de la mujer* [9] que las mujeres tenían derecho a acceder a la educación y a participar activamente en la sociedad, incluyendo el trabajo, para poder alcanzar así cierta independencia tanto económica como personal. Su idea fuerza era que las mujeres eran tan capaces como los hombres si se les daba igualdad de oportunidades.

Por su parte Robert Owen [10] fue un reformador social y defensor del socialismo utópico que veía a las mujeres como una parte esencial de la fuerza laboral y promovía condiciones laborales dignas tanto para hombres como para mujeres. También defendía la igualdad de género en la educación y en el trabajo, aunque sus ideas sobre las mujeres a menudo las situaban en roles tradicionales dentro de un marco de igualdad cooperativa.

Fourier[11], el último de los tres, fue uno de los primeros en defender que la emancipación de las mujeres era un paso esencial para una sociedad más justa. Creía que las mujeres debían tener plena libertad para elegir su ocupación y para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres. Criticó la opresión patriarcal y propuso que la igualdad entre géneros era clave para el progreso social.

El proceso de introducción de la mujer al mercado laboral se aceleró durante todo el siglo XX, alcanzando su punto álgido de lucha durante los años 1960-1980. Esta segunda ola del feminismo luchó sobre todo por la igualdad en el ámbito laboral, la libertad sexual y el acceso al control de la natalidad, argumentando que el trabajo no remunerado de las tareas del hogar perpetuaba la desigualdad entre hombres y mujeres.

Este desarrollo sociocultural fue calando progresivamente en diferentes sociedades y culturas, siendo la vida militar uno de los ámbitos que más resistencia opuso, tanto por lo demandante físicamente que es, como por lo arraigada que estaba la idea de unión entre la masculinidad y la marcialidad del mundo militar.

2.2 Inclusión de género en el ámbito militar

Como ya se ha mencionado, el proceso de inclusión de la mujer en las FAS fue gradual y dependiente del país y cultura que se analice. Hoy en día, es un tema que se encuentra en estudio constante y es de gran actualidad e interés para muchos países, mayoritariamente en las democracias occidentales.

Tal y como se mostró en la reseña histórica, las mujeres comenzaron a involucrarse en actividades militares de manera informal, a menudo como enfermeras, o en tareas de logística y espionaje. Los primeros ejemplos conocidos de una incorporación de la mujer a unas FAS de manera oficial y remunerada fueron en el Servicio de Enfermeras del Ejército Británico (creado en 1881) y posteriormente durante las Guerras Mundiales, en las que muchas mujeres se alistaron a las filas en los ejércitos de algunos países como los EEUU, ocupando en este último papeles de apoyo esenciales tanto en los Cuerpos Auxiliares de Mujeres (WAC y WAVES), como la fabricación de armas, logística y comunicaciones. [12]

PORCENTAJE DE MUJERES EN SUS FAS	
Israel	33-34 %
Hungría	20 %
Letonia	16-17%
Canadá	16,5 %
Estados Unidos	15,5 %
Eslovenia	15,4 %
España	13 %
Francia	12,8 %
Bulgaria	12 %
Noruega	10 %

Tabla 2-1 Porcentaje de mujeres en FAS de varios países. Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad

Durante la segunda mitad del siglo XX, los roles de las mujeres aumentaron considerablemente. En Estados Unidos, en 1948, la aprobación de la Ley de Integración de Mujeres en las FAS permitió que las mujeres sirvieran en el ejército en tiempos de paz, e incluso en conflictos, aunque con ciertos límites en los puestos de combate.

Entre los años de 1975 a 1980, Noruega, Suecia y Dinamarca permitieron la participación femenina a todos los niveles de sus FAS. Fue Noruega, en 1985, el primer país de Europa en permitir a las mujeres acceder a roles de combate.

Un país pionero en la inclusión de la mujer a las FAS es Israel (Tabla 2-1), que desde su fundación en 1948 ha integrado mujeres en su estructura militar a través de su servicio militar obligatorio. Hoy en día, sigue siendo un país a la vanguardia en materia de género, ya que cuenta con un 34% de mujeres entre sus efectivos y alcanzando un 18% de mujeres en su fuerza de combate.

2.2.1 Contexto europeo

En los últimos años, los ejércitos europeos han avanzado a pasos agigantados en la implementación de políticas de igualdad y en la formación en perspectiva de género. Este proceso ha estado impulsado por diversas razones, como un gran enfoque en la diversidad y la necesidad de adaptarse a los estándares internacionales y las normativas europeas sobre derechos humanos. A continuación, se analiza cómo los ejércitos de distintos países europeos han plasmado estas políticas en su estructura orgánica.

La implementación de políticas de igualdad y perspectiva de género en los ejércitos europeos nace gracias a una creciente necesidad de incluir a todas las personas, independientemente de su género, en el entorno militar. Estos esfuerzos fueron motivados, en gran parte, por la idea generalizada de lo beneficioso que resulta la toma de decisiones desde diferentes enfoques y puntos de vista.

En países como Suecia, Francia y España, las FAS han creado departamentos específicos para la igualdad de género, con la misión de garantizar que se aborden temas relacionados con la diversidad, la inclusión y la lucha contra la discriminación y desigualdad.

Estas unidades trabajan estrechamente con las academias militares de formación y también con los rangos superiores para desarrollar e implementar políticas que aseguren un entorno inclusivo, promoviéndose así una mayor presencia femenina y un ambiente de igualdad en el ámbito militar. Posteriormente, se comentará acerca del Observatorio Militar para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en las FAS, un ejemplo español en esta materia.

Además, se han establecido mecanismos de formación para el personal militar con el objetivo de sensibilizar sobre las cuestiones de género y combatir estereotipos tradicionales. Por ejemplo, en Alemania, las FAS organizan seminarios y talleres obligatorios sobre temas de género dirigidos tanto a oficiales como a suboficiales. Estos programas tienen como objetivo educar sobre los sesgos inconscientes y cómo impactan en el liderazgo militar, permitiendo a los oficiales desarrollar habilidades para liderar de manera más justa e igualitaria.

En Italia, la “Escuela de Defensa y Seguridad” integra módulos específicos de género dentro de sus currículos, formando a futuros líderes militares en cómo aplicar políticas inclusivas y promover la igualdad dentro de sus unidades. Estos programas ayudan a entender cómo las diferencias de género afectan las dinámicas de grupo y la toma de decisiones, permitiendo mejorar la eficiencia operativa en diversas misiones.

En las academias militares europeas, la implementación de módulos o programas enfocados en la igualdad de género varía significativamente de un país a otro. Algunos países han avanzado considerablemente en este aspecto, mientras que otros todavía están en proceso de integración.

Por ejemplo, en el Reino Unido, la Academia Militar de Sandhurst, la academia de formación de oficiales donde estudiara en su tiempo Alfonso XII, ha adoptado desde módulos básicos hasta asignaturas especializadas que abordan temas como igualdad de género, liderazgo inclusivo y el manejo de situaciones de discriminación. Este enfoque permite a futuros oficiales estar mejor preparados para liderar en un entorno diverso y respetuoso y lidiar con posibles conflictos o situaciones en materia de igualdad en sus unidades.



Figura 2-2 La mujer en la OTAN. Fuente: Página oficial NATO.int

Suecia, como se comentó anteriormente, es líder en la implementación de estas políticas (Figura 2-2). La Academia de Oficiales de la Defensa sueca ha desarrollado módulos integrados en sus programas académicos que enfatizan el respeto por la diversidad y la igualdad. Estos módulos no sólo abordan temas teóricos, sino que también incluyen estudios prácticos y análisis de casos en situaciones operativas. La implementación de módulos y talleres prácticos en el marco de la ENM será estudiada más adelante.

En otros países nórdicos, como Noruega o Finlandia, las academias militares ya cuentan con estructuras bien establecidas para la formación en perspectiva de género. Estos programas no sólo los evalúan constantemente, sino que también se adaptan para asegurar que cumplan con los estándares más actuales en cuanto a diversidad y derechos humanos. [13]

En el año 2013, el Parlamento Noruega aprobó el servicio militar obligatorio para mujeres, con el objetivo de que, a partir de 2015, su Ejército fuera "neutral en materia de género". Hasta entonces, las mujeres podían incorporarse voluntariamente y representaban aproximadamente el 10% de los miembros de las FAS. Con esta medida, el Gobierno esperaba duplicar esa cifra para 2020. [14]

Noruega, además de lo anteriormente mencionado, realizó un estudio de ocho semanas en el que se muestra que los ámbitos en los que conviven mujeres y hombres generan aptitudes más igualitarias en estos últimos. *“Examinamos si la exposición de los hombres a las mujeres en un entorno tradicionalmente dominado por los hombres puede cambiar las actitudes sobre la productividad en entornos mixtos, los roles de género y la identidad de género”*. [15]

Y la respuesta a la hipótesis planteada por investigadores de tres universidades, una noruega, una sueca y una estadounidense, es un rotundo “sí”: *“Concluimos que vivir y trabajar con mujeres durante ocho semanas hace que los hombres adopten actitudes más igualitarias”*, explica el estudio recién publicado en el National Bureau of Economic Research (NBER).

El experimento se basó en la asignación aleatoria de mujeres reclutas a determinados escuadrones masculinos mientras otros se mantuvieron conformados sólo por hombres durante un periodo de entrenamiento. Tras esas ocho semanas, los hombres integrados en grupos mixtos opinaban, en un porcentaje un 14% mayor, que los equipos de mujeres y hombres funcionan igual o mejor que los únicamente masculinos o femeninos.

La integración de mujeres también logró aumentar en un 8% el número de hombres que piensan que el trabajo doméstico debe ser compartido equitativamente por ambos sexos. En tercer lugar, los escuadrones mixtos lograron un crecimiento del 14% del número de hombres que no “desautorizan” los rasgos femeninos.

“Contrariamente a las predicciones de muchos legisladores, no hallamos evidencia de que la integración de las mujeres en los escuadrones perjudique a la satisfacción de los reclutas masculinos en los periodos de instrucción o respecto a sus planes de continuar en el ejército”, explican Gordon Dahl, Andreas Kotsadam y Dan-Olof Rooth, autores del estudio. Se basan en que estos resultados muestran que *“los esfuerzos para integrar a las mujeres en el ejército se pueden lograr sin destruir la camaradería del servicio”*.

“Este documento proporciona evidencias novedosas sobre si la integración de las mujeres en un entorno tradicionalmente dominado por hombres puede cambiar las actitudes estereotipadas de género de ellos”, explican. Entienden que los hallazgos del estudio demuestran que *“las actitudes de género de los hombres no son fijas, sino que pueden cambiar a través de la interacción con mujeres”*.

Existen hoy día numerosos artículos y estudios sobre la inclusión de la mujer en las FAS y en los conflictos armados. Uno de gran interés se titula *“The challenges of integrating culture and gender perspectives in professional military education when everyone is for it.”* Se trata de una charla en un seminario de género llevado a cabo en la Academia Militar de Estonia, realizada por Kjetil Enstad de la Universidad de la Defensa Noruega. [16]

El autor analiza los desafíos de incorporar perspectivas y cultura de género en la educación militar profesional, resaltando su importancia en contextos de conflicto como la masacre de Srebrenica y en iniciativas internacionales como la Resolución 1325 de la ONU, que posteriormente se comentará.

A pesar de avances formales, como el del servicio militar obligatorio neutral en cuanto al género en Noruega, persisten tensiones debido a conductas culturales bastante arraigadas. Ejemplos, como el elevado porcentaje de acoso sexual entre estudiantes militares noruegas, evidencian que aún tienen mucho camino por recorrer. Además, en el año 2022, el ministro de Defensa noruego, Odd Roger Enoksen (69 años), presentó su dimisión tras admitir una relación inapropiada con una joven de 18 años en el año 2005, lo que también subraya la necesidad de mantener altos estándares éticos y de conducta dentro de las instituciones gubernamentales y militares.

Kjetil Enstad aborda el problema del "doble vínculo", donde sostiene que la sobreexposición de la mujer en la propaganda y medios de las FAS supone dificultad añadida a la normalización de la inclusión de la mujer. Además, la enseñanza de sensibilización cultural, si no se aborda de manera crítica, puede reforzar la idea de que la cultura es algo externo en lugar de un sistema que todos comparten. En este sentido, Enstad destaca la importancia de profundizar en teorías que exploren estructuras culturales subyacentes, en lugar de centrarse únicamente en marcadores externos de identidad cultural.

Para una integración efectiva, el autor propone educar a los cadetes en teorías diversas y metodologías científicas que les permitan reconocer su propia inmersión cultural y desafiar sus percepciones sesgadas. Esto implica superar las categorías rígidas y fomentar una comprensión crítica y matizada de género y cultura. Enstad concluye que el éxito de esta integración depende de enseñar a los futuros oficiales a cuestionar sus hábitos de pensamiento y asumir la complejidad de las dinámicas de género y cultura en las instituciones militares.

En este trabajo se pretende investigar también cómo la imagen corporativa respecto a género influye tanto dentro como fuera de las FAS. El mostrar deliberadamente a la mujer realizando actividades

militares ayuda a que la sociedad perciba lo inclusivo de las FAS, atrayendo cada vez a más mujeres a optar por ellas como salida profesional. Por contrapartida, algunos integrantes masculinos pueden sentirse menospreciados si se realiza una constante sobreexposición de la mujer, no premiándose de igual manera su trabajo.

2.2.2 En España

El 22 de febrero de 1988, mediante el Real Decreto-ley 1/1988, se abrió, parcialmente, la incorporación de la mujer a las FAS en España. Con esto, las FAS abrían sus puertas a la incorporación de mujeres, aunque en un principio con ciertas limitaciones, restringiendo su acceso a determinados cuerpos y escalas (Cuerpo de Caballería e Infantería del Ejército de Tierra, CIM, Cuerpos Generales de Armada y Ejército del Aire entre otros). [17]

Este hito histórico estuvo marcado por la iniciativa de veinticinco mujeres que, desafiando los prejuicios de su época, rompieron con la idea tradicional de que la carrera de las armas era exclusiva para hombres. Estas pioneras ingresaron en áreas que hoy conocemos como los Cuerpos Comunes y los Cuerpos de Ingenieros de los diferentes Ejércitos y la Armada, desafiando con ello la rígida división de género que había dominado las profesiones en España hasta ese momento. [18]



INFORME ANUAL 2023 TOTAL DE EFECTIVOS DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES

	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
EJÉRCITO DE TIERRA	67.649	8.729	88,6%	11,4%
ARMADA	18.209	3.021	85,8%	14,2%
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	18.368	3.088	85,6%	14,4%
CUERPOS COMUNES	1.972	1.207	62,0%	38,0%
TOTAL	106.198	16.045	86,9%	13,1%

Tabla 2-2 Total de efectivos hombres-mujeres, en 2023, en FAS en España. Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad

La presencia de la mujer en las FAS (Tabla 2-2) no solo implicó asumir una importante responsabilidad ciudadana, como es participación en la Defensa Nacional, sino también significó un paso hacia la corrección de una desigualdad histórica. Esta inclusión era esencial para que las instituciones militares reflejaran los valores y la diversidad de la sociedad a la que sirven, más si cabe al haber pasado la sociedad española por un periodo de aperturismo al mundo tras la Transición y la entrada en organismos internacionales como la Unión Europea y la OTAN.

La noción de que lo militar estaba intrínsecamente ligado a lo varonil resultaba un prejuicio muy arraigado en la sociedad. Sin embargo, el proceso de integración avanzó sin grandes conflictos, y las

mujeres no tardaron en aportar perspectivas únicas en tareas militares tradicionales, especialmente en misiones internacionales y de paz en las que España estaba involucrada.

El camino hacia la plena integración, que se comenzó entonces y se continúa en nuestros días, se ha caracterizado por una inclusión gradual y progresiva, diseñada para responder a las necesidades de las FAS y a los cambios en la sociedad y el marco legal. Este enfoque, junto con la voluntad de políticos e instituciones militares hicieron que el proceso avanzara de manera constante y sin interrupciones, sentando las bases de lo que se conoce como el "modelo español" de incorporación femenina. Este modelo empezó asegurando la igualdad legal y evolucionó hacia la búsqueda de una igualdad real y efectiva. [19]

En 1992, con la aprobación del Reglamento de Tropa y Marinería Profesional, aprobado por R.D. 984/1992, se dio un paso adelante al permitir que cualquier soldado, independientemente de su género, pudiera optar a la mayoría de los destinos militares, aunque se mantenían restricciones en unidades tácticas y operativas específicas, como la Legión, operaciones especiales, o las fuerzas paracaidistas, debido a sus exigencias físicas. También se excluyó inicialmente a las mujeres de las dotaciones de los submarinos, de las fuerzas de desembarco y ciertos buques menores, por motivos de infraestructura interna de los alojamientos.

Un verdadero punto de inflexión fue en 1999, con la promulgación de la Ley de Régimen del Personal de las FAS, aprobada por Ley 17/1999. Esta ley eliminó todas las limitaciones para acceder a cualquier destino profesional en las FAS, consagrando así la igualdad total entre hombres y mujeres. Además, esta ley marcó el fin del Servicio Militar Obligatorio y consolidó un modelo plenamente profesional para las FAS. En su Exposición de Motivos número VII, dice textualmente: “...es en esta (Ley) donde el principio de igualdad se aplica con todas sus consecuencias..., 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...” [20]

Desde entonces, tanto las instituciones militares como la sociedad civil han centrado sus esfuerzos en alcanzar una igualdad efectiva, garantizando que las mujeres puedan participar plenamente en todas las áreas del ámbito militar.

En el marco concreto en el que se centra este trabajo, el de la ENM, la primera mujer en entrar en ella fue Esther Yáñez González-Irún (Figura 2-3), nacida en San Fernando (Cádiz) en 1971, quien representa un hito fundamental en la historia militar española. Procedente de una familia con profundas raíces en la Armada, su vida dio un giro inesperado cuando las FAS abrieron sus puertas a las mujeres en 1988.



Figura 2-3 Primera mujer en CGA, Esther Yáñez (de TN). Fuente: La Voz de Galicia.

Aunque inicialmente contemplaba estudiar Medicina, su vocación militar emergió con fuerza, causando inicialmente preocupación en sus padres ante un camino hasta entonces inexplorado por mujeres. En 1990, se convirtió en la primera mujer en ingresar en la ENM, el mismo centro donde hoy se forma la princesa Leonor. Durante su formación, protagonizó otro momento histórico al ser la primera mujer guardiamarina en realizar una vuelta al mundo a bordo del buque escuela Juan Sebastián de Elcano (la octava).

Su carrera académica no se limita al ámbito militar, pues también se licenció en Derecho por la UNED y se especializó dentro de la Armada en Comunicaciones, obteniendo también las aptitudes de Controladora de Helicópteros en la Mar y Oficial de Táctica. Su trayectoria profesional está marcada por una sucesión de logros históricos. En 1999, alcanzó el rango de teniente de navío, y en 2005 logró un hito significativo al recibir el mando del patrullero Laya, convirtiéndose en la primera mujer en ser comandante de un buque de guerra español. Recibió otro mando cuando en 2010, de capitán de corbeta, asumió el mando del buque logístico Mar Caribe.

Su ascenso continuó hasta alcanzar el empleo de capitán de navío en 2021. A lo largo de su carrera, ha servido en diversos buques, incluyendo las fragatas y buques de asalto anfibio, como el Reina Sofía, Galicia y Castilla. Su compromiso con la igualdad se refleja en su apoyo activo a las mujeres que ingresan en la Armada y en su defensa de la conciliación de la vida laboral y familiar. En reconocimiento a su trayectoria pionera y ejemplar, en 2013 fue galardonada con la Medalla de Andalucía. Su legado ha abierto el camino para que más mujeres puedan desarrollar una carrera militar en la Armada, contribuyendo decisivamente a la transformación de esta institución hacia la igualdad de género. [21]

2.3 Marco normativo e institucional

La incorporación de la perspectiva de género en las FAS ha encontrado sustento en un sólido marco normativo internacional, diseñado para promover la igualdad de género y garantizar una participación más inclusiva para las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el sector de la seguridad y defensa.

Uno de los pilares fundamentales de este marco es la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, adoptada en octubre de 2000. Esta resolución constituye un hito al reconocer el impacto desproporcionado que los conflictos armados tienen sobre las mujeres y al subrayar la necesidad de su participación en la prevención y resolución de conflictos, así como en los procesos de consolidación de la paz. Los puntos principales en los que se apoya dicha resolución son:

- La importancia de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de paz.
- La participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con la paz y la seguridad.
- La protección de los derechos de las mujeres y niñas en contextos de conflicto armado.

La Resolución 1325 ha sido complementada con otras resoluciones, como la Resolución 1820 (2008), que aborda la violencia sexual como táctica de guerra, y la Resolución 2242 (2015), que refuerza la necesidad de integrar la perspectiva de género en todos los niveles de las misiones de seguridad y defensa. Estas normativas configuran un marco de acción para los Estados miembros, incluyendo a aquellos con FAS activas en contextos de conflicto y reconstrucción.

Tanto la OTAN como la Unión Europea han adoptado políticas concretas para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la defensa.

En el caso de la OTAN, se tiene el Plan de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad que refleja el compromiso de la organización con los principios de la Resolución 1325. Este plan enfatiza la integración de la perspectiva de género en las estructuras militares y civiles, el desarrollo de capacidades de liderazgo para las mujeres dentro de las FAS y la mejora de los mecanismos de denuncia frente a discriminación o acoso.

La figura de los Asesores de Género (Gender Advisors) que está presente en diversas misiones y estructuras de la OTAN, ha sido clave para garantizar la implementación de estas políticas. Este se encuentra emplazado en la *Office of the Gender Advisor and the Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM)*.

Por su parte, la UE ha reforzado su enfoque en género a través de iniciativas como el Plan de Acción de Género en Acción Exterior (2021-2025), que abarca aspectos de defensa y seguridad. Además, las misiones de la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD) que han incorporado estándares que garantizan la inclusión de mujeres en roles de liderazgo y en operaciones, así como la protección de los derechos humanos en contextos operativos.

En conjunción, estos instrumentos normativos y políticas internacionales constituyen la base sobre la cual los Estados miembros desarrollan sus propias estrategias nacionales. La implementación efectiva de estas normativas permite no sólo promover la igualdad de género, sino también mejorar la eficacia operativa de las FAS mediante una perspectiva inclusiva y más representativa.

La normativa española en materia de igualdad de género constituye un marco clave para garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres en las FAS. Este marco incluye leyes, planes estratégicos y políticas específicas que se articulan en torno a los principios de inclusión y equidad, fomentando la inclusión de la mujer en las instituciones militares.

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se erige como una de las normativas más significativas en este ámbito. Esta ley establece el principio de igualdad como eje transversal en todas las esferas, incluyendo la militar. Entre sus disposiciones destacadas, se encuentran:

- La obligación de las administraciones públicas, incluyendo el Ministerio de Defensa, de promover medidas activas para eliminar cualquier forma de discriminación.
- La incorporación de la perspectiva de género en la formación y en los procedimientos internos.
- La representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción.

Complementando esta ley, otras normativas relacionadas con la igualdad en las FAS incluyen disposiciones sobre conciliación laboral y familiar, la erradicación del acoso laboral y sexual, y la promoción de condiciones laborales que favorezcan la inclusión de las mujeres en roles operativos y de liderazgo. Es de suma importancia lo mencionado, ya que esta ley obliga a la incorporación de la perspectiva de género a la formación del militar. Posteriormente se evaluará si este hito se está realizando de forma efectiva, concretamente en el ámbito de la ENM que es el que atañe a este trabajo.

Además, el Ministerio de Defensa ha desarrollado una serie de planes estratégicos que materializan los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007. Uno de los pilares de estas políticas es el Plan Integral de Igualdad en las FAS, que tiene tres objetivos principales:

- Incrementar la presencia de mujeres en las filas militares, con especial énfasis en áreas operativas y de alto mando.
- Establecer mecanismos de formación y sensibilización en igualdad de género para todo el personal militar.
- Mejorar los sistemas de denuncia y apoyo frente a situaciones de acoso o discriminación.

Estos planes incluyen la creación de unidades de igualdad en los diferentes cuerpos de las FAS, así como programas de mentoría y acompañamiento para garantizar el desarrollo profesional de las

mujeres militares. La unidad de las FAS que se encarga primordialmente de que se cumplan los objetivos anteriores es el ya mencionado Observatorio Militar para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en las FAS.

Un proceso como el de incorporación de la mujer a las FAS, aparte de contar con el apoyo y trabajo de sus integrantes, requiere de apoyo normativo, como el que ya se ha comentado y también cierto apoyo institucional. Entre otras iniciativas puestas en marcha por el Ministerio de Defensa, quizá la más destacable es la creación en el año 2005 del Observatorio Militar para la Igualdad.

Este órgano colegiado de asesoramiento, dependiente de la Subsecretaría de Defensa a través de la Dirección General de Personal, tiene como principal finalidad analizar y promover la integración de las mujeres en las FAS, además de ofrecer orientación en cuestiones de igualdad y conciliación a todos sus miembros. Mediante la Orden Ministerial 51/2011, de 28 de julio, se efectuó una modificación en la denominación y estructura del Observatorio, que se renombró con su actual nombre. En su página web oficial, destacan estas como sus principales funciones:

- Analizar, debatir y, en su caso, realizar propuestas para mejorar la incidencia que las actividades relacionadas con el desarrollo de la carrera militar tienen sobre la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, así como sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Hacer seguimiento y conocer las principales aportaciones del Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y sobre el desarrollo del conjunto de acciones sobre mujeres, paz y seguridad, especialmente en el ámbito de Naciones Unidas, OTAN y Unión Europea.
- Analizar la información estadística sobre la mujer en las FAS, especialmente la comparativa con el hombre en relación con las medidas de conciliación y la Unidad de destino.
- Promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las FAS, información que favorezca la integración de la mujer.
- Analizar las cuestiones relacionadas con la igualdad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las FAS que se le planteen a este órgano.
- Conocer, cuando se considere necesario, las Memorias del análisis de impacto normativo de las medidas que se establezcan en los anteproyectos y proyectos dispositivos del Ministerio de Defensa y cualquier otra que guarde relación con el objeto de este órgano.
- Todas aquellas cuestiones que, dentro de las competencias de este órgano colegiado, puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan al cumplimiento de sus fines. [22]



Figura 2-4 S.M. el Rey, saludando a la Bandera en acto de la ENM. Fuente: Web Casa Real

En el ámbito formativo, la ENM (Figura 2-4) ha adoptado políticas internas orientadas a garantizar la inclusión y la igualdad de género en sus procesos de enseñanza. Entre los documentos oficiales relevantes, se encuentran:

- Los manuales y guías sobre formación en perspectiva de género, que incorporan contenidos sobre igualdad en la toma de decisiones, liderazgo inclusivo y protocolos para la prevención de la discriminación.
- Las normativas específicas para la selección y evaluación de candidatos/as, que aseguran la igualdad de oportunidades en los procesos de ingreso y promoción.
- Programas de sensibilización dirigidos al personal docente y administrativo, destinados a crear un entorno educativo libre de estereotipos de género.

La ENM también realiza un seguimiento periódico de las políticas implementadas, utilizando indicadores específicos para evaluar su impacto y realizar los ajustes necesarios para garantizar su eficacia.

La normativa nacional y las políticas internas desarrolladas en España y en instituciones como la ENM reflejan un compromiso firme con la igualdad de género en las FAS. Sin embargo, persisten desafíos que requieren una implementación constante y una evaluación rigurosa de los resultados obtenidos, estos desafíos, traducidos en desigualdades serán focalizados en este trabajo, además de proponerse medidas para poder mitigarlos.

2.4 Análisis de estudios previos y datos disponibles

Las academias militares, como espacios de formación y socialización en el ámbito profesional, desempeñan un papel crucial en la reproducción o transformación de las percepciones y actitudes hacia la igualdad de género. Numerosos estudios han explorado esta temática, tanto con encuestas como con metodologías cualitativas para analizar las experiencias y percepciones del alumnado en proceso de formación.

Un estudio realizado por Wilson et al. (*Gender Perceptions in U.S. Military Academies, 2017*) en academias militares de Estados Unidos investigó la percepción de género entre los cadetes de primer y último año. Utilizando encuestas aplicadas a una muestra de 1.200 participantes, el estudio reveló que:

- El 68% de los hombres consideraban que las mujeres recibían un trato igualitario por parte de los mandos e instructores, mientras que sólo el 42% de las mujeres compartían esta opinión.
- Las mujeres reportaron mayores niveles de discriminación implícita, como comentarios sobre situaciones no igualitarias.
- La mayoría de los encuestados y encuestadas (85%) reconocía que la diversidad de género era importante, sólo el 35% consideró que las academias habían implementado medidas efectivas para promoverla.

Este estudio concluye que, a pesar de los avances normativos en materia de igualdad, persisten aún barreras culturales y ciertos sesgos que afectan la experiencia de las mujeres en la formación militar. [23]

Durante otro trabajo de investigación realizado por Martínez y Brown (*Leadership Opportunities and Gender Equality in Military Training Programs: A Case Study at West Point. Military Sociology Review, 2020*) en la Academia Militar de West Point [24], se analizó cómo las mujeres perciben las oportunidades de liderazgo durante su formación. Este estudio cualitativo incluyó entrevistas en profundidad con 50 cadetes y los resultados más destacables fueron los siguientes:

- Las mujeres se sienten subrepresentadas en roles de liderazgo durante ejercicios prácticos, lo que limita su confianza y desarrollo profesional.

- Los hombres entrevistados señalaron que, aunque reconocen las capacidades de sus compañeras, perciben que las mujeres enfrentan menos expectativas en pruebas físicas, lo que genera tensiones dentro del grupo.

Las conclusiones del estudio subrayaron la necesidad de implementar programas de mentoría y cambios en las políticas de asignación de roles para garantizar una mayor equidad en el desarrollo de competencias de liderazgo. Este segundo punto es de gran interés y será estudiado más adelante ya que puede que se esté dando una situación similar en la ENM.

En el contexto europeo, un informe de la OTAN (*Equity and Inclusion in Military Academies Across NATO Member States, 2020*) analizó la percepción de equidad de género en academias militares de países miembros, incluyendo Alemania, Francia y España. Los datos fueron recopilados mediante encuestas distribuidas a 3.500 cadetes. Entre sus hallazgos más relevantes cabe mencionar:

- El 72% de los hombres consideraron que las mujeres tienen igualdad de acceso a las academias militares de formación, mientras que sólo el 48% de las mujeres estuvo de acuerdo.
- Las mujeres identificaron como principales barreras la falta de referentes femeninos en altos mandos y la ausencia de una cultura organizativa inclusiva.
- Se destacó que los programas de sensibilización (como los talleres de formación) en academias con mayor presencia femenina (como la noruega) tenían un impacto positivo en la percepción de equidad por parte del alumnado.

Por otro lado, otro estudio realizado por García et al. (*Inclusión de Género en Academias Militares de América Latina: Avances y Desafíos. Revista de Estudios Sociomilitares, 2021*) [25] investigó la inclusión de mujeres en academias militares en Brasil, Chile y Colombia. El trabajo, basado en entrevistas con oficiales y cadetes, destacó los siguientes resultados:

- En Brasil, las mujeres representaban solo el 15% del total de cadetes, pero el 70% de ellas afirmaron haber enfrentado comentarios o actitudes machistas.
- En Colombia, las mujeres entrevistadas subrayaron la importancia de programas de liderazgo que han aumentado su participación en ejercicios tácticos y maniobras militares.
- En Chile, las encuestas reflejaron una división en las percepciones: mientras el 60% de los hombres consideraban que las mujeres tenían las mismas posibilidades de ascenso, sólo el 35% de las mujeres estuvo de acuerdo.

El estudio (Tabla 2-3) concluyó que, aunque la representación femenina había aumentado en estas instituciones, también persisten barreras culturales que limitan el impacto de las políticas de inclusión que llevan a cabo dichos países.

EFECTIVOS MILITARES POR SEXO						
						
Argentina	65.997	7.757	10,5%	El Salvador	16.694	1.176 6,6%
Bolivia	38.743	155	0,4%	Guatemala	12.297	1.224 9,1%
Chile	58.507	3.553	5,7%	Honduras	7.914	652 7,6%
Colombia	308.201	2.366	0,8%	Paraguay	11.190	356 3,1%
Ecuador	36.585	417	1,1%	Perú	100.066	5.968 5,6%
				Uruguay	21.135	3.796 15,2%

Fuente: Red de Seguridad y Defensa de América Latina, diciembre 2008

Tabla 2-3 Hombres y mujeres en las FAS de países de Sudamérica

Numerosos estudios como los antes mencionados han explorado cómo las estructuras jerárquicas y las culturas organizativas de las FAS influyen en la inclusión de las mujeres y su acceso a roles de mando y liderazgo. Otro ejemplo, el trabajo de Smith et al. (*Gender Integration in NATO Combat Units: Challenges and Opportunities. Journal of Military Studies*, 2020) analizó las percepciones de equidad de género en unidades de combate en la OTAN, concluyendo que el 65% de los hombres consideraban a las mujeres menos aptas para misiones de combate, mientras que las mujeres participantes defendieron sus capacidades. Este sesgo percibido refleja una barrera cultural que persiste en diversas FAS. [26]

Otro estudio significativo es el de Johnson y Rivera (*Mentorship Programs and Their Impact on Female Military Careers*, 2018), quienes evaluaron el efecto de los programas de mentoría en el desarrollo profesional de las mujeres militares en Estados Unidos. Los resultados indicaron que, aunque estos programas aumentaban la retención y la satisfacción laboral, las participantes reportaban una falta de visibilidad en puestos estratégicos. Quizás esto denota la importancia de que tanto hombres y mujeres tengan referentes claros dentro de la propia institución. [27]

También es muy reseñable el estudio realizado, en 2019, por João Reis en su artículo titulado *Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review*. [28] Este artículo destaca el hecho de que, aunque en países occidentales la legalidad en vigor permite el acceso a las FAS, todavía existen barreras culturales y sociales de envergadura. Además, destaca que a pesar de que la mujer se encuentre cada vez más integrada, cuestiones como el acoso sexual o las tensiones en las relaciones internas entre hombres y mujeres dificultan una integración más efectiva.

La investigación sostiene que existen tres áreas principales en las que afloran desigualdades en el ámbito militar: acoso y agresiones sexuales, mujeres en puestos de combate y desafíos de estrés postraumático.

A medida que las mujeres han ido participando más en puestos de combate, también aumenta su exposición a experiencias como la falta de intimidad o privacidad, generando esto un dilema moral sobre la importancia que se le ha de dar a esta falta de intimidad cuando las condiciones operativas no permiten un espacio como el que se dispone en bases militares u operaciones de paz.

Otro punto a considerar es el de la exposición de la mujer a los medios de comunicación, tema que se tratará durante el desarrollo de este trabajo. El artículo hace mención a *Brown (2012)*, que habla cómo el US Army rara vez muestra en su propaganda a mujeres en posiciones de combate o con un rifle, esto mantiene los estereotipos de género y dificulta la adaptación plena de la mujer.

Por último, también reseña la mayor facilidad de las mujeres para padecer estrés postraumático después de una misión que entrañe entrada en combate. Dice, que además de las vivencias propias del combate, que bien pueden causar ese estrés a los hombres, la mujer sufre cierta vulnerabilidad si sufre acoso sexual, ya fuera llevado a cabo por aliados o enemigos. La suma de este estrés postraumático por la exposición al combate con el abuso o acoso sexual, generan unos mayores índices de depresión y enfermedades de salud mental en mujeres.

En 2021, se realizó un estudio llamado “*Sex differences in the physical performance, physiological, and psycho-cognitive responses to military operational stress*”. Este analizó las capacidades de hombres y mujeres a enfrentarse al estrés operacional en operaciones militares. El estudio se centra en los retos físicos y psíquicos a los que se enfrentan los miembros de FAS durante misiones o entrenamientos intensos.

El estudio subraya que son evidentes las diferencias en el rendimiento físico en roles de combate. Las exigencias en estos entornos son las mismas para ambos sexos, pero las diferencias biológicas, como una menor masa muscular por parte de las mujeres, se traducen en mayores tensiones fisiológicas al realizar las tareas más físicamente demandantes. Por ejemplo, durante entrenamientos como el de las fuerzas especiales noruegas, se observó que las mujeres presentaban una mayor recuperación muscular tras el esfuerzo en ciertos ejercicios, pero, en general, experimentan un mayor estrés físico durante la ejecución de estos.

En términos psicológicos, se destaca que las mujeres tienen un mayor riesgo que los varones de sufrir estrés postraumático tras una exposición prolongada a una situación de estrés en el ámbito militar. Sostiene que los hombres usan mecanismos de enfrentamiento en situaciones de estrés basadas en la resolución de problemas, mientras que las mujeres emplean más mecanismos emocionales o de evasión, como la autoacusación y la negación.

Fisiológicamente, se observa que las mujeres tienden a oxidar más grasa durante ejercicios submáximos, lo que les otorga ventajas metabólicas en actividades prolongadas o en condiciones de restricción calórica. Sin embargo, estas están en mayor riesgo de disfunciones relacionadas con la densidad ósea, tales como fracturas por estrés y alteraciones menstruales durante entrenamientos intensos y prolongados.

El artículo concluye que estos datos no justifican la implementación de métodos de selección distintos para hombres y mujeres, no obstante, sí se aconseja el desarrollo de entrenamientos diferenciados adaptados para explotar de la forma más efectiva las capacidades de ambos sexos. También el establecimiento de programas que mejoren la recuperación física y psicológica tras exposiciones a ambientes hostiles de combate.

Finalmente, un informe de la ONU (*“Women in Peacekeeping: The Impact of Female Leadership in UN Missions, 2019”*) destacó que las operaciones de mantenimiento de paz han servido como laboratorios sociales, en los que la presencia femenina ha contribuido a desafiar estereotipos y a aumentar la aceptación de las mujeres en roles de liderazgo. Por lo tanto, quizá es beneficioso que, para que la mujer quiera y pueda buscar roles de liderazgo, es necesaria la participación voluntaria de estas en misiones. [29]

Como se ha visto, la igualdad de género en el ámbito militar ha sido objeto de creciente interés en las últimas décadas, sobre todo en cómo las FAS de diferentes países con diferentes culturas pueden adoptar políticas inclusivas para reducir las brechas de percepción y oportunidades entre hombres y mujeres. El presente trabajo pretende ampliar los resultados obtenidos en el TFG titulado *"Análisis estadístico como estrategia para mejorar la Marca del Empleador y la Responsabilidad Social Corporativa de las Fuerzas Armadas en materia de género"*, desarrollado en el curso 2023/24.

Este estudio inicial mencionado proporcionó una base de datos y conclusiones que sirven como punto de partida para profundizar en un contexto general del estado de las FAS en materia de género. El presente trabajo busca poner el foco en la ENM, analizando tanto la evolución de esta institución hacia estas políticas inclusivas hasta un estudio más detallado de la situación actual, para así poder ofrecer la posible ruta a seguir en esta materia.

El TFG base a este se centra en el análisis estadístico como estrategia para mejorar la Marca del Empleador y RSC de las FAS españolas en materia de género. El trabajo aborda la evolución de la incorporación de la mujer en las FAS, las estrategias de Marca del Empleador y la RSC en organizaciones militares, con un enfoque particular en la igualdad de género.

El TFG comienza contextualizando la incorporación de la mujer en las FAS españolas. Este destaca la creación del Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las FAS como un organismo clave para promover la igualdad de género. Además, el trabajo explora el concepto de Marca del Empleador, definiéndolo como la estrategia para mejorar la percepción de la empresa sobre sus empleados actuales y potenciales.

También analiza las estrategias de Marca del Empleador en materia de género, incluyendo la evaluación de la cultura organizacional, la comunicación transparente y la inclusión en la toma de decisiones. En cuanto a la RSC, el TFG examina su implementación en las FAS españolas, especialmente en áreas como el ahorro energético, la conservación del medio ambiente, la conciliación laboral-familiar y la igualdad de oportunidades. Se subraya la publicación de informes de RSC por parte del Ministerio de Defensa como una iniciativa pionera en la administración pública española.

El trabajo utiliza una metodología que combina la revisión bibliográfica, el análisis de encuestas existentes, la realización de entrevistas y una encuesta propia al alumnado de la ENM (Figura 2-5). Se analiza en detalle la encuesta "Defensa Nacional y Fuerzas Armadas" realizada por el Instituto Español de Estudios Estratégicos, centrándose en las percepciones sobre la participación de mujeres en las FAS.



Figura 2-5 Comandante-Director de la ENM saludando a una alumna. Fuente: Faro de Vigo

El estudio se centró en evaluar la percepción de igualdad, tanto de género como de oportunidades en sentido amplio, entre el personal de las FAS. Para ello, se aplicó una metodología mixta que combinó encuestas estructuradas realizadas a una muestra representativa de 250 efectivos y oficiales, y entrevistas semiestructuradas con 30 participantes de distintos empleos y unidades. La muestra se creó de manera que reflejase cierta diversidad en cuanto a género, edad, empleo militar y tiempo en el servicio, permitiendo así identificar patrones y contrastes en las experiencias de los entrevistados.

El cuestionario realizado en la encuesta incluyó temas que abordaban la percepción sobre la existencia de políticas de igualdad, la equidad en la asignación de puestos de responsabilidad y oportunidades de promoción, así como el ambiente interno de las instituciones respecto al trato igualitario. Por otra parte, las entrevistas se enfocaron en profundizar sobre casos particulares, experiencias personales y propuestas de mejora.

Los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas revelaron varias tendencias significativas:

- Un 68% de los encuestados y encuestadas afirmaron conocer la existencia de políticas de igualdad dentro de la institución, aunque sólo un 45% consideraron que estas se aplican de manera efectiva en la práctica.
- La disparidad en la percepción estuvo especialmente marcada entre el personal de diferentes rangos: los oficiales de mayor rango tendían a valorar de forma más positiva las iniciativas, mientras que el personal operativo manifestaba cierto escepticismo.
- El 57% de los participantes señaló que las oportunidades de ascenso son, en general, justas, pero se detectaron diferencias en función del género, con un 20% menos de mujeres que de hombres considerando que sus posibilidades de ascenso eran iguales.
- El 62% de los encuestados y encuestadas se mostró satisfecho con su ambiente de trabajo, no obstante, un 35% manifestó haber presenciado o experimentado conductas que podrían calificarse de discriminatorias o excluyentes.

Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, permitieron ahondar en las vivencias individuales y en la identificación de barreras culturales. Varios entrevistados destacaron ejemplos concretos de iniciativas que han mejorado la integración de las mujeres y la diversidad en la institución, como

programas de mentoring y talleres de sensibilización. Sin embargo, también muchos relataron episodios de “techo de cristal” y sesgos inconscientes que limitan el acceso a ciertos destinos y oportunidades.

Se identificaron barreras tanto en la estructura organizativa como en la cultura institucional. Entre los obstáculos más citados se encuentran la falta de visibilidad de modelos a seguir y la persistencia de estereotipos de género que afectan la toma de decisiones en las unidades. Las entrevistas resaltaron la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad, con indicadores claros y participación de órganos externos para garantizar la transparencia. Se sugirió la realización de programas de formación en igualdad y liderazgo inclusivo, así como fomentar la creación de redes de apoyo entre el personal femenino y de otras minorías, que ayuden a visibilizar sus contribuciones y a romper el aislamiento.

El TFG concluye que, a pesar de los avances significativos en la integración de mujeres en las FAS, aún existen áreas de mejora en términos de igualdad de género y percepción pública. Se destaca la importancia de:

1. Mejora de la Cultura de Defensa

La implementación de mejoras en la Cultura de Defensa se fundamenta en la amplia divulgación de los progresos en igualdad de género y en la exposición detallada del modelo adoptado. Esta estrategia cumple varios objetivos como la proyección interna y externa. Al compartir de forma sistemática los logros y las políticas de igualdad, se fortalece la imagen de las FAS como empleador comprometido, lo que repercute positivamente en su reputación y responsabilidad social corporativa (RSC).

Destaca la construcción de un ambiente inclusivo, ya que la difusión contribuye a generar conciencia sobre la importancia de la igualdad, promoviendo una cultura organizacional que valore la diversidad en todos los niveles. El trabajo subraya que la implementación efectiva de estas recomendaciones no solo mejorará la Marca del Empleador y la RSC de las FAS en materia de género, sino que también contribuirá a una fuerza militar más diversa, inclusiva y representativa de la sociedad española. Se enfatiza la necesidad de un enfoque continuo y adaptativo para abordar los desafíos cambiantes en materia de igualdad de género en el ámbito militar.

2. Promoción de modelos a seguir:

La promoción de modelos a seguir, destacando y promoviendo el liderazgo y los logros de las mujeres en las FAS, representa una estrategia fundamental para mejorar la imagen del empleador y fortalecer la RSC en materia de género. Al destacar a mujeres líderes y sus logros dentro de las FAS, se envía un mensaje claro sobre la valoración del talento femenino y se desafían los estereotipos de género arraigados en entornos tradicionalmente dominados por hombres. Estos modelos para seguir no sólo inspiran a otras mujeres a perseguir roles de liderazgo dentro de las FAS, sino que también demuestran el compromiso de la organización con la igualdad de género y la inclusión, lo que puede atraer y retener talento diverso.

3. Equipo de expertos para comunicación externa en materia de género:

La creación de un equipo de expertos dedicado a la comunicación externa en materia de género constituye una estrategia integral para potenciar la marca del empleador y fortalecer la RSC en las FAS. Este equipo estaría compuesto por profesionales especializados en género y comunicación, cuya función principal sería diseñar e implementar campañas y acciones de comunicación que promuevan la equidad de género dentro y fuera de la institución militar.

4. Búsqueda de trayectorias alternativas durante el periodo de embarazo y lactancia, para que no afecte ni a la carrera profesional de la mujer ni a la capacidad operativa de la unidad:

Al ofrecer opciones flexibles que permitan a las mujeres en servicio militar continuar su desarrollo profesional sin que su embarazo represente una barrera, las FAS no solo demuestran un compromiso tangible con la equidad de género, sino que también refuerzan su reputación como un empleador inclusivo y atento a las necesidades de sus miembros.

5. Mejora de la conciliación familiar:

Ampliar la red de guarderías, mejorar la movilidad familiar y ofrecer servicios de cuidado de hijos sin interrumpir la capacidad operativa no solo beneficia a las familias militares, sino que también contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Estas medidas ayudan a las mujeres en el servicio militar a equilibrar sus responsabilidades familiares con sus deberes profesionales, lo que a su vez puede aumentar la retención de talento femenino en las FAS.

6. Campañas de sensibilidad y formación tanto para personal militar como para el alumnado de las distintas escuelas y academias sobre la importancia del tema:

Estas campañas tienen el potencial de promover una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa, al tiempo que contribuyen a eliminar estereotipos de género y a fomentar la igualdad de oportunidades en todas las áreas de las FAS.

7. Realizar encuestas al personal militar dentro de las FAS:

Estas encuestas ofrecerían una oportunidad invaluable para recopilar información directa y *feedback* del personal sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad de género, el ambiente laboral y las políticas institucionales. Al involucrar activamente a los miembros de las FAS en este proceso, se fomenta un sentido de participación y empoderamiento, lo que puede aumentar la confianza en la institución y su compromiso con la mejora continua. Además, al tener en cuenta las opiniones y experiencias del personal militar, las FAS pueden identificar áreas de mejora específicas y diseñar estrategias más efectivas para promover la equidad de género y el bienestar de sus miembros.

2.5 Conclusión del Estado del Arte

Como se ha podido observar, se han realizado numerosos avances en materia de género a lo largo de la historia. Desde las primeras civilizaciones, el mundo de la guerra y las artes militares han estado reservados para los hombres, no obstante, tras algunos ejemplos y mediante los cambios en la sociedad acaecidos en los siglos XIX y XX, la mujer ha podido integrarse progresivamente en este mundo.

España, tras la Transición, llevó a cabo un proceso de aperturismo que dio lugar al ingreso en organizaciones internacionales como la OTAN y la UE. El contacto estrecho con los países que conforman estas instituciones internacionales hizo que España cambiara sus estándares en muchos ámbitos, provocando la apertura de las FAS a las mujeres en 1988.

Posteriormente a la citada fecha, se inició un proceso de integración de la mujer a las FAS, aumentando progresivamente, y de forma casi exponencial, la cantidad de efectivos de este sexo hasta nuestros días. Es por ello por lo que cada vez se investiga y se intenta por parte de toda la sociedad el hacer de las FAS una institución más inclusiva en la que nadie se sienta discriminado.

Y dentro de las FAS, la ENM no es un caso aparte. En 1990, ingresó por primera vez una mujer al CGA, la hoy CN. Esther Yáñez. Su pionera y excelente carrera, junto con la de muchas otras de otros cuerpos, han marcado un referente en el que muchas mujeres se inspiran. No obstante, y como se

estudiará durante el desarrollo de este TFG, la apertura del camino hasta nuestros días no careció de escollos, y aún hoy en día existe la necesidad de seguir estudiando la situación por la que pasa el alumnado de la ENM.

El TFG de Portal Albarracín “*Análisis estadístico como estrategia para mejorar la Marca del Empleador y la Responsabilidad Social Corporativa de las Fuerzas Armadas en materia de género*” ya hizo un acercamiento al estado de las FAS en materia de género. El presente trabajo intentará abordar la situación de la ENM de forma más profunda, indagando en aquellas situaciones y casos en los que exista una desigualdad tanto hacia hombres como hacia las mujeres. [30]

Es hoy día un deber corporativo en empresas e instituciones el desarrollo de programas de evaluación y mejora continua tanto medioambientales como en materia de género. La realización de este estudio en la ENM, con encuestas y recogida de datos y opiniones a sus integrantes, pretende identificar cómo se encuentra el centro en este aspecto y proponer soluciones para solventar cualquier disconformidad o disputa que haya tras el análisis de los datos.

Además de este estudio de la situación actual, se han realizado entrevistas a varias mujeres pioneras en entrar a la ENM, para así tener un enfoque histórico de cómo la situación ha ido avanzando a lo largo de los años y ver qué avances se han hecho y qué avances quedan por hacer.

3 DESARROLLO DEL TFG

Previo al desarrollo y recogida de datos para la realización del presente trabajo, se realizó un trabajo de campo en el que se entrevistó de manera informal a gran cantidad de alumnos y alumnas de la ENM. El objeto de estas entrevistas fue ahondar en cuál era la situación que se vivía a bordo de esta centenaria institución respecto a temas de igualdad de género. Algunos de los temas propuestos por aquellos que fueron preguntados son tales como las condiciones de habitabilidad en las instalaciones para damas y caballeros alumnos, la diferencia de baremación en la realización de pruebas físicas de aptitud o las discriminaciones de forma verbal a partir de comentarios y actitudes hacia las mujeres.

De los entrevistados, también hubo un numeroso grupo que no supo qué contestar, dado que consideraban que la situación era igualitaria y perfectamente inclusiva. No obstante, de los datos y situaciones recabadas mediante estas entrevistas informales, se realizó primeramente una encuesta a modo de cuestionario en el que se preguntaba al alumnado sobre los temas mencionados anteriormente entre otros.

Dado que el título de este trabajo denota que es un *‘análisis de los avances’*, se han realizado también entrevistas, con preguntas similares, a varias mujeres pioneras en sus cuerpos y escalas con la intención de tener una imagen de cómo ha ido evolucionando la situación en igualdad desde que se incorporara la primera mujer en 1990 hasta el presente. Esta perspectiva nos iluminará acerca de cómo esta institución ha ido evolucionando en materia de género, comparando la escuela naval que vivieron estas primeras mujeres con la de ahora.

Con posterioridad a este análisis de perspectiva hacia el pasado, se abordará más a fondo la situación actual, analizando las opiniones de más de 200 damas y caballeros alumnos que actualmente componen la ENM. Su opinión resulta de gran valor ya que son los grandes protagonistas y la razón de ser de este centro docente militar.

Las entrevistas juegan un papel fundamental que ofrecen una perspectiva desde una realidad que sólo los individuos que forman el Batallón de Alumnos perciben. Este enfoque no solo enriquece el análisis, sino que también permite identificar los puntos flacos del sistema ofrecido por la institución desde la perspectiva de los propios miembros de las FAS. Durante la preparación y realización de las entrevistas, se aseguró el anonimato a todos los participantes, no obstante, cierta parte rehusó participar, lo que refuerza la idea de que algunos temas siguen siendo difíciles de abordar y hay quienes temen dar su opinión. No obstante, la muestra con la que se cuenta es mayor a 200 alumnos y alumnas de diferentes sexos y empleos militares.

Este será también un factor a analizar, ya que la perspectiva del alumno en esta materia es posible que cambie a lo largo que avanza su estancia dentro de este centro. En el punto de mira del análisis se

encuentra tanto este factor como el sexo del individuo. Se analizarán los datos primeramente en su conjunto y posteriormente de forma separada. Principalmente porque la proporción de caballeros-damas en la encuesta es de un siete a uno en favor del género masculino, por lo que sería injusto ya que las damas se encuentran en minoría numérica.

También se cuenta con la opinión de tres alumnas que accedieron en los últimos años (2019-2023) al CIM y cursaron su baja por cuestiones personales. La perspectiva de estas damas, sumada a la de las actuales y de sus primeras predecesoras, nos dará cierta luz de cómo le resulta a una dama ingresar en una institución en la que la mayoría de los integrantes son del género opuesto. Es por ello por lo que se analizará cómo de adaptada se encuentra ésta a sus necesidades y si hay igualdad real y efectiva.

En última instancia y previo a pasar a estudiar el cancionero de la ENM, se realiza una encuesta al profesorado del centro para obtener otra perspectiva. El profesor observa al alumnado en un horario en el que este no está supervisado por mandos militares, por lo que esta situación de relajación puede derivar en acciones y comentarios más inapropiados.

Además de la mera aportación de datos obtenidos mediante encuestas y entrevistas, algunos temas necesitan de un estudio más en profundidad para ahondar en el porqué de las respuestas de los encuestados y encuestadas. ¿Por qué las pruebas físicas de acceso son diferentes para hombres y mujeres? ¿Qué dice la ciencia sobre el rendimiento físico de hombres y mujeres? ¿Por qué el número de mujeres dentro de la ENM es tan reducido?

3.1 Metodología. La encuesta.

Las encuestas están consolidadas como una herramienta esencial en el análisis de cualquier fenómeno social. En cualquier organización contemporánea, ya sea del ámbito de la política, economía o sociales, su uso es indispensable para entender el comportamiento de los grupos de interés y fundamentar decisiones importantes. Debido a su extenso uso, la encuesta se ha convertido en el emblema de las técnicas de análisis social, lo que la posiciona en un escenario lleno de paradojas.

La difusión masiva de esta técnica, tanto en instituciones académicas como en medios de comunicación, ha generado lo que se conoce como una “cultura de encuesta”. Esto ha sido positivo gracias a su fácil implementación, pero también ha permitido que muchas personas se consideren expertas con conocimientos superficiales adquiridos a través de cursos básicos o siguiendo encuestas electorales. Este fenómeno plantea retos para los profesionales de la encuesta, quienes a menudo deben enfrentarse a debates con personas que subestiman la complejidad de esta técnica.

Su protocolo altamente sistemático permite comparar resultados entre diferentes contextos y áreas. El desarrollo tecnológico ha optimizado algunos procesos como el levantamiento, codificación y análisis de datos, incrementando su eficiencia. Además, la técnica permite obtener resultados rápidamente, facilitando el manejo de estos para, como en este caso, realizar un análisis que exponga de forma gráfica la percepción en materia de igualdad del personal involucrado

El propósito principal de las encuestas puede ser diverso, abarcando desde la mera recogida de datos cuantitativa (datos numéricos y medibles) a un análisis cualitativo (información descriptiva o subjetiva) en la que se expongan las opiniones o puntos de vista. Estas herramientas de investigación pueden ser utilizadas en diversos ámbitos, como la política, la salud, la educación y los negocios ya que su flexibilidad permite ajustarlas a distintos fines, lo que las convierte en una valiosa fuente de información para obtener datos previos a la toma de decisiones. El diseño de una encuesta requiere una planificación meticulosa, que incluye la elaboración del cuestionario y la selección adecuada de la muestra. Aspectos como la formulación clara de las preguntas, la elección de métodos de recolección de

datos y la prevención de posibles sesgos son factores clave para garantizar la calidad y la fiabilidad de los resultados obtenidos.

Las encuestas han ganado popularidad en España gracias a organismos oficiales como el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) o el Instituto Nacional de Estadística (INE), aunque quizás las más seguidas por el conjunto de la población sean las de carácter político. En un caso como el estudiado, la situación de la ENM en materia de género resultaría de gran dificultad realizar el trabajo sin contar con la opinión de aquellos que viven en ella en régimen de internado (durmiendo en el centro militar). A continuación, se mostrará la encuesta en sí, junto con otros estudios realizados como las entrevistas a mujeres oficiales que fueron pioneras y referentes en sus cuerpos y escalas y a ciertas exalumnas del CIM.

3.1.1 Encuesta a oficiales egresadas. Perspectiva del pasado.

Como se mencionó anteriormente, la mujer ingresa en las FAS en el año 1988, no obstante, los números de las primeras promociones desde su incorporación son nimios en comparación a la cantidad de hombres. Este hecho es debido a la percepción social de que la carrera de las armas era un mundo para hombres, en el que la mujer no tenía cabida. En el gráfico mostrado a continuación, se expresa el porcentaje de mujeres integrantes de cada promoción respecto al tiempo desde la fecha de ingreso de la primera mujer en la ENM (1990) hasta la fecha de ingreso de la última mujer que entró en julio del año 2024.

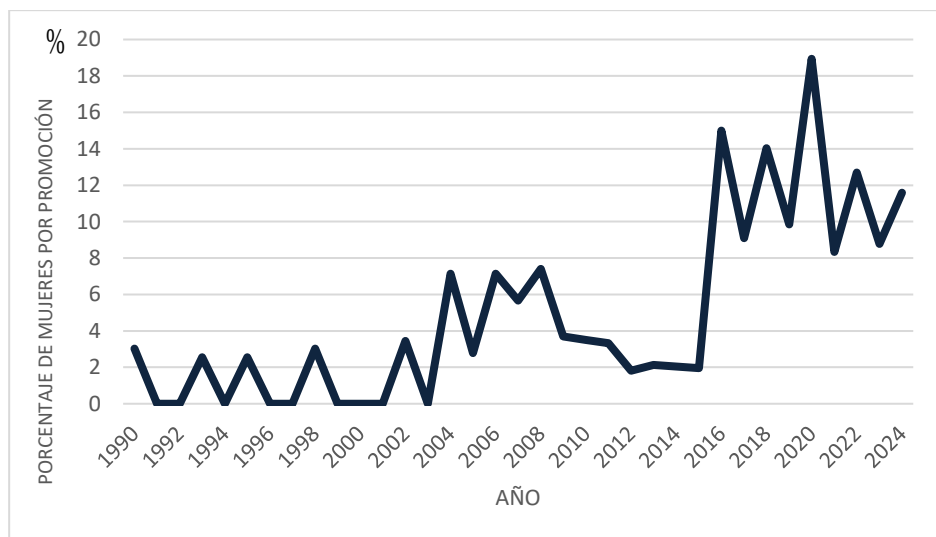


Figura 3-1 Evolución del porcentaje de mujeres por promoción

El gráfico (Figura 3-1) nos muestra ciertas tendencias dignas de consideración. La primera promoción que contó con una mujer en sus filas fue la 395 del CGA de la Armada, que contaba con una integrante y un total de 33 oficiales egresados. De esta fecha de ingreso (1990) hasta el año 2003, se puede observar un patrón en el cual la aparición de mujeres es esporádica, con cifras que van desde ninguna a dos mujeres y porcentajes menores al 4%.

En el año 2003 se produce un repunte en el porcentaje de mujeres hasta el año 2008. Durante estos años las promociones tienen entre una y tres mujeres, representando porcentajes entre el 3,5 y el 7,4%. No obstante, esos números decrecen en una clase de depresión en el porcentaje de mujeres que va desde el 2008 hasta el año 2016, representando unos porcentajes de entre el 1,8 y el 3,7%. Durante este

tiempo el porcentaje de mujeres no llega a cero en ningún momento, esto quiere decir que desde 2003 al 2024 todas las promociones de oficiales han contado con al menos una mujer.

En el año 2016, ingresó la promoción que duplicaba el número mayor de mujeres habido hasta la fecha con un total de nueve, representando un 15% de la promoción 421. Desde esta fecha el porcentaje de mujeres se ha mantenido en números similares con porcentajes que rondan desde el 8,3 al 18,9%. La promoción 425 del Cuerpo General ingresada en la ENM en el año 2020 es la que cuenta con más mujeres tanto en número como en tanto por ciento (18,9).

Independientemente de los condicionantes en forma de desigualdades que todas estas mujeres se encontraran en su paso por la ENM, hay un factor de importancia que todas ellas mencionan que es el disponer de compañeras. El compañerismo es un pilar fundamental de la vida militar y el poder disponer de iguales del mismo sexo supone un apoyo con el cuál mencionan estas mujeres pioneras que no dispusieron.

Todas las preguntas realizadas en esta encuesta a oficiales egresadas se realizaron con un cuestionario de texto libre a través de Microsoft Word, al contrario que el realizado por el alumnado, en el que se utilizó Google Forms. Esto se debe a que, al ser un número muy reducido de personas con un punto de vista tan genuino, se consideró proporcionar la entrevista de esta manera para que pudieran expresarse a placer. Este enfoque más abierto permite al entrevistador obtener una perspectiva más global y quizá obtener más datos acerca de desigualdades de género existentes en esa época.

La primera pregunta, tras preguntar el género y el período en el que se realizó la formación en la ENM rezaba así: ¿Cree Ud. que en términos generales había igualdad entre hombres y mujeres en la ENM? Todas las encuestadas contestan afirmativamente, a modo de ejemplo: *“Existía la igualdad plena. No tenía ninguna norma ni aplicación de ninguna legislación diferente. De hecho, las pruebas físicas de acceso que realicé para entrar y a lo largo de los años que estuve en la ENM, eran exactamente las mismas para hombres y mujeres.”*

En segundo lugar, se preguntaba: ¿Cree Ud. que recibió por parte de superiores y subordinados el mismo trato que sus iguales del género opuesto? A lo que también contestan todas las encuestadas afirmativamente: *“El trato fue el mismo.”*

Posteriormente, se preguntaba acerca de un tema que fue identificado a través de entrevistas verbales, las pruebas físicas de acceso y la diferente baremación que existe hoy en día: Tanto para el proceso de selección como para la asignatura Formación Física, así como para las PAEF, existen baremos de marcas-notas diferenciados entre hombres y mujeres, ¿le parece justo? ¿era así en su época? A esto contestaron: *“En mi época de acceso a la ENM y durante mi formación en la ENM no existía baremación diferente para hombres y mujeres. Cambió una vez que yo ya me encontraba destinada en unidades fuera de la ENM.”* *“No considero bueno que en los Cuerpos (como IM) que pueden ocupar puestos en primera línea de combate haya diferencia en la baremación.”*

A continuación, se les preguntaba por las instalaciones en su época, ya que al ser un número reducido se debió de encontrar dificultades para hallar soluciones de habitabilidad: ¿Le parece que los alojamientos (servicios, dormitorios...) en cuarteles y buques eran iguales para hombres y para mujeres? Sobre esto destacan: *“En mi época de alumna en la ENM el tema de los alojamientos era muy complicado, porque al ser muy pocas y tener que disponer de aseos separados de los hombres, tanto en cuarteles como en buques, era muy complicado encontrar soluciones.”* *“En ocasiones a las mujeres se nos asignaban dormitorios o vestuarios peores (normalmente en los cuarteles eran peores) y en otras ocasiones, los alojamientos eran mejores para las mujeres (ocurría que en algunos barcos se nos asignaban camarotes de oficiales compartidos mientras compañeros nuestros iban en los embarques a sollados). En los vestuarios normalmente salíamos más perjudicadas, ya que no existían habitualmente vestuarios femeninos y se buscaban soluciones temporales y en función de la necesidad.”*

Se proseguía tratando el tema del vestuario, para analizar si este estaba bien adaptado a la fisionomía femenina: En términos de uniformidad, material e instalaciones, ¿cree Ud. que estaba todo adaptado a su género? A lo que contestan: *“En mi época de alumna no estaba en absoluto adaptado a mi género. El vestuario era complicado, porque no existían tallas de uniformes que se adaptaran a la morfología del cuerpo de la mujer, por lo que había que arreglar la mayor parte del vestuario.”* Además, se destaca por parte de una infante de marina: *“Respecto al material, en mi caso el de salir al campo, tampoco estaba adaptado. Las tallas de correaes o chalecos solían ser grandes (a pesar de que yo soy una mujer grande de 1.77 m) y no se adaptaban bien al cuerpo femenino. Esto generaba que algo como un chaleco antifragmentos hiciera pliegues en la espalda y generara heridas en cada marcha o salida al campo.”*

Otro tema que se pregunta al alumnado actual más adelante es acerca de si existe alguna diferencia de trato hacia el alumnado de diferente género, en los siguientes términos: ¿Cree Ud. que a la hora de reprender verbalmente o aplicar alguna medida disciplinaria había diferencia de trato hacia hombres y mujeres? A lo que tajantemente contesta una de ellas: *“No existía esa diferencia.”*

Al haber estudiado en el estado del arte cómo el mundo militar tradicionalmente ha estado fuertemente ligado con la masculinidad, se les preguntaba: ¿Ha sido Ud. alguna vez cuestionada o juzgada por haber elegido una profesión militar? A esto contestaban:

“Sí. De hecho, fui la primera oficial de carrera de Infantería de Marina (IM) y sí que escuché algunas veces en la ENM comentarios, principalmente de compañeros de cursos superiores, diciendo que cómo se me había ocurrido entrar al CIM. Cuando entré había comentarios jocosos del tiempo que iba a aguantar allí, dudando de que pasara de curso o que no llegara ni a finalizar el trimestre, también escuché mentiras o calumnias diciendo que si no había pasado alguna prueba cuando las había pasado correctamente. Mi respuesta a todo eso era la indiferencia y seguir trabajando para callar así los comentarios. Años después, cuando me he tenido que enfrentar a algún desafío profesional no hecho antes por mujeres, también se me ha cuestionado antes de realizarlo por algún superior. Mi respuesta fue la misma, silencio y demostrar haciendo hasta que aceptaban que podía realizarlo exactamente igual.”

“Mis padres se asustaron terriblemente cuando les dije que quería seguir la carrera militar, ya que era emprender un camino hasta entonces desconocido para las mujeres.”

Por último, se añadía un espacio para dejar un comentario final:

“Creo que la mejor igualdad está en no hacer diferencias entre hombres y mujeres y en no tratar la materia en medios de comunicación social como algo extraordinario, sino ayudar a que la igualdad sea exactamente eso. Considero que tengo muchísima suerte de poder pertenecer a las FAS españolas, ya que son unas FAS pioneras en Europa y en los países occidentales en disponer de una igualdad plena para ocupar cualquier destino o realizar cualquier curso o especialidad. España permite desde unos meses antes de ingresar yo en la ENM en el año 1999, que hombres y mujeres puedan ocupar cualquier puesto en las FAS. Esto no ocurre en muchos países occidentales.”

“He desplegado en misiones, ejercicios y maniobras y cursos con militares de muchos países y algunos de países como Holanda y Reino Unido estaban sorprendidos de que una mujer en España pudiera, por ejemplo, mandar una compañía de fusiles, ya que en sus países esto era impensable.”

“Legalmente, España dispone de una integración de la mujer muy avanzada y se ha trabajado y avanzado muchísimo desde los orígenes. Ha supuesto cambiar mucho la mentalidad y adaptar materiales e instalaciones.”

“A día de hoy, en España hay mujeres en operaciones especiales, submarinos, paracaidistas, fuerza de desembarco, legión, etc, lugares impensables antes del cambio de la legislación de 1999 y algo que muchos países avanzados no logran por existir debates abiertos sobre el que la mujer pueda ocupar puestos en primera línea de combate.”

3.1.2 Alumnas del Cuerpo de Infantería de Marina

El CIM se distingue de otros cuerpos como el Cuerpo General, Intendencia o Ingenieros por su gran exigencia física. Las pruebas físicas para la entrada en el mismo son iguales a las llevadas a cabo por los oficiales del resto de ejércitos, pero durante su formación en la ENM, además de las pruebas físicas realizadas por todos cuerpos, tienen unas pruebas de Aptitud Psicofísica para el Combate (APCs). Éstas incluyen una carrera de 5.000 m con una mochila lastrada, dominadas, pista militar (pista de obstáculos) y una prueba en la piscina de capacidades acuáticas.

Tanto para las damas como para los caballeros de ese cuerpo, la exigencia física supone un fuerte obstáculo en su formación, por lo que deben entrenar con esmero para llegar al nivel requerido. Pero las pruebas APCs no son lo único demandante de su formación, en su adiestramiento mediante salidas al campo, han de superar pruebas de gran exigencia física, como marchas de hasta 30 km, carreras y ejercicios de táctica de combate, todo ello con equipos a sus espaldas de más de 15 kilos.

Es por ello por lo que testimonios como el de la primera mujer infante de marina suponen un ejemplo de superación y esfuerzo, ya que como se comentó en el estado del arte, las mujeres genéticamente cuentan con menos capacidades físicas en lo relativo fuerza muscular y explosividad, muy necesarias para superar este duro entrenamiento.

No obstante, habida cuenta de las dificultades que se le presentaron a esta pionera en el CIM, sorprende el hecho de que, las tres últimas mujeres que entraron como aspirantes de primero del CIM han cursado la baja en el Centro Docente Militar, no finalizando su formación en el mismo.

Para indagar en los principales motivos para que esta situación se haya dado, se ha procedido a entrevistar a las tres exalumnas, con un formato de encuesta igual al de las mujeres pioneras, para así poder ver qué desafíos se han encontrado en su formación para decidir ponerle fin antes de tiempo.

A diferencia de la escuela vivida por la primera mujer del CIM, las tres infantas de marina que cursaron baja desde 2019 a 2024 todas tienen entre seis y ocho damas compañeras en sus respectivas brigadas. Por lo tanto, se puede inferir que, aunque puede ser un apoyo importante la presencia de compañeras del mismo género, no es un factor crucial.

Se les pregunta en primer lugar si creen que en términos generales había igualdad entre hombres y mujeres. A esto, dos contestan que no y una que sí: *“Sí considero que en general había igualdad dentro de la escuela, dentro de las capacidades físicas que diferencian a cada género”*. Esta exalumna vota que sí en la encuesta, no obstante, hace hincapié en las capacidades físicas que diferencian a cada género.

A continuación, se preguntaba por el trato recibido por superiores y subordinados en función del género. A esto dos votan que sí recibieron el mismo trato que el resto de sus compañeros varones, mientras que una que dice que no. *“El trato recibido por parte de mis superiores lo considero igual que el de mis compañeros en términos generales, habiendo siempre excepciones individuales.”*

Se prosigue tratando el tema de las pruebas físicas en los siguientes términos: Tanto para el proceso de selección como para la asignatura Formación Física, así como para las PAEF, existen baremos de marcas-notas diferenciados entre hombres y mujeres, ¿le parece justo? Dos de ellas contestan que sí les parece justo, mientras que otra responde: *“En mi caso, dentro del CIM no estaban diferenciados los baremos y eran los mismos para todos, sí que creo que, para nosotras, enfrentarlas implica un esfuerzo mucho mayor en comparación con los hombres. Sin embargo, no me parece algo injusto porque forma parte de lo que se exige en este cuerpo, aunque para una dama pueda suponer un desafío mayor debido a las diferencias fisiológicas.”*

Seguidamente se consulta acerca de qué le parecieron los alojamientos y si eran iguales para hombres y mujeres, a raíz de lo que comentaban las primeras mujeres sobre condiciones de habitabilidad con soluciones temporales. A esto responden unánimemente que sí, que los consideran iguales tanto en cuarteles como en buques de la flota.

Se pregunta a continuación: En términos de uniformidad, material e instalaciones, ¿cree Ud. que estaba todo adaptado a su género? A esto contestan: *“En general sí estaba todo adaptado, excepto en algunos materiales de IM, por ejemplo, el chaleco, donde únicamente había tallas grandes”*, mientras que las otras dos responden una sí y la otra no. Es de reseñar que este mismo problema con el chaleco ya lo comentaba la primera mujer del CIM y treinta años después no se ha adaptado.

Se prosigue inquiriendo acerca de si hay diferencia de trato entre hombres y mujeres a la hora de aplicar algún correctivo o medida disciplinaria, a lo que contestan dos un rotundo ‘sí’, mientras que la tercera sostiene: *“En general no, pero siempre hay individuos que tratan de diferenciar siempre entre géneros, mayoritariamente alumnos de cursos superiores.”*

La siguiente pregunta trata de averiguar si han sido cuestionadas o juzgadas por haber escogido una profesión militar. A esto contestan las tres que sí lo han sido, lo que supone una falta de apoyo basada en la antigua construcción social de que el mundo militar sólo es cosa de hombres. Una añade a mayores: *“Sí que en algunos momentos algunas personas me han juzgado, aunque no generalizo a todos mis compañeros. Siempre hay quienes, con mucha falta de experiencia, tienen prejuicios sobre las mujeres en las FAS, sin embargo, mis mandos más directos jamás me han cuestionado ni desvalorizado.”* Estos compañeros (dice tratarse de casos aislados) además de estar actuando de forma machista están perpetuando esos estándares patriarcales de la sociedad, mientras que sus mandos, con más experiencia en trabajar con mujeres, jamás la han cuestionado.

Por último, se les da la oportunidad de escribir reflexiones, experiencias o posibles mejoras a implementar en materia de género, en ellas se dice:

“Sí que pienso que no hay igualdad, aunque sí que me di cuenta de que, sobre todo en IM, los correctivos eran iguales para todos. Voy a generalizar un poco, obviamente no era siempre así, pero en muchas ocasiones había ciertos comentarios hacia las damas que no eran agradables. Creo que no hay más mujeres en IM principalmente porque el cuerpo está muy ambientado a hombres. La condición física es diferente y creo precisamente en ese cuerpo es muy notorio. Y personalmente a mí se me hacía complicado no tener algún otro referente femenino, fui la única dama y era un poco complicado integrarse con los caballeros de IM. Tuve la suerte de que algunos mandos hablaran conmigo, y me aseguraron que independientemente de la condición física, había aspectos de la personalidad de las mujeres que sí entraban dentro de los estándares de IM. Pero, me di cuenta de que independientemente de eso, es un cuerpo que exige y hay que estar a la altura. No sabría decir exactamente qué se podría hacer para que las mujeres tengan mejores condiciones en un futuro de la carrera, honestamente creo es fundamental el apoyo.”

“Sugeriría enfocar la atención más en valorar el rendimiento y los valores de cada persona por encima del género. En lugar de hacer tantas distinciones, centrarse más en las cualidades individuales y el compromiso de cada uno, fomentando una mayor integración y un trato más equitativo.”

3.1.3 Entrevista al alumnado de la ENM. Perspectiva actual.

El formulario a responder por el alumnado de la ENM contenía alguna de las preguntas anteriores además de otras a mayores. Para facilitar el análisis de los datos, se realizaron por separado cuestionarios a hombres y mujeres de cada curso. De esta forma, se plantearon 18 cuestiones a hombres y mujeres de cada una de las cinco brigadas presentes en la ENM, ya que la tercera brigada se encontraba realizando su Crucero de Instrucción a bordo del Buque Escuela Juan Sebastián Elcano.

La participación total fue de 206 alumnos y alumnas, una muestra más que considerable del total del batallón. Dentro de este grupo se encontraban 181 hombres y 25 mujeres (Figura 3-2), que se traduce en una proporción de 87,8% hombres y 12,2% de mujeres. A pesar de que el número de hombres supera con creces el número de mujeres, para el estudio de los resultados se tendrán en cuenta las opiniones de ambos por separado, ya que resulta interesante estudiar las diferencias de opinión en esta materia desde la perspectiva de cada género.

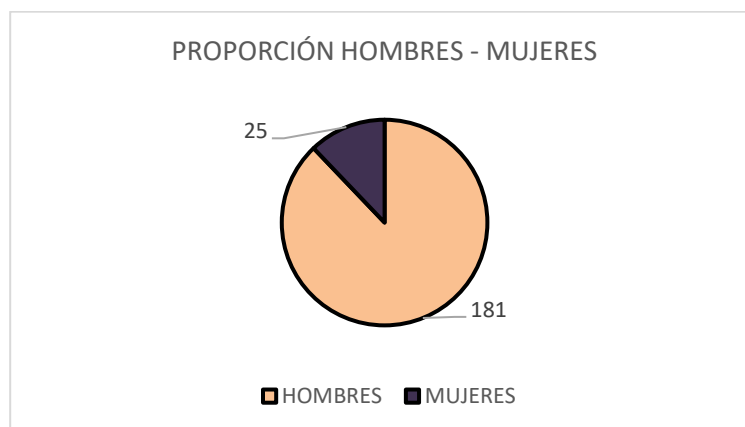


Figura 3-2 Proporción hombres/mujeres encuestados en ENM

Otro factor que es digno de reseña es el empleo del alumnado encuestado. El cuestionario lo realizaron 36 alumnos y alumnas de quinto curso (Alféreces de Fragata), 42 Guardiamarinas (alumnado de cuarto curso y la 11/12 brigada) y 128 Aspirantes de primer y segundo curso. Es digno de reseñar ya que esta división permite estudiar la evolución de la opinión de los encuestados y encuestadas en función de la experiencia acumulada en el centro (Figura 3-3). Inequívocamente, un alumno con cinco años en el centro tiene una perspectiva y una opinión más fundada que la de un Aspirante de Primero, que lleva poco más de seis meses.

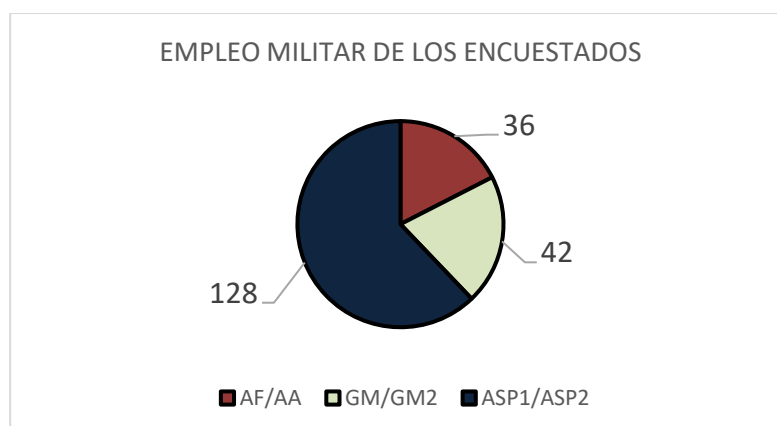


Figura 3-3 Empleo militar de los encuestados en la ENM

En cualquier caso, al tratarse de cuestiones relacionadas con la equidad en el análisis de las desigualdades de género, cualquier persona puede formarse una opinión si dispone de la información necesaria sobre los factores que intervienen en el caso.

Las preguntas realizadas al alumnado fueron las siguientes:

1. ¿Cree Ud. que, en términos generales, hay igualdad entre hombres y mujeres en la ENM?
2. ¿Cree que recibe por parte de superiores y subordinados o subordinadas el mismo trato que sus iguales del género opuesto?
3. ¿Se ha sentido Ud. alguna vez discriminado o discriminada por razón de género en la ENM?
4. En caso de acoso (sufrido o conocido) por razón de género a bordo de la ENM, ¿conoce Ud. cómo debe actuar?
5. ¿Le parece apropiada la proporción actual de hombres-mujeres actual en la ENM?
6. ¿Le parece equitativa la forma de incentivar el acceso a la ENM (anuncios, pruebas de acceso, medios de comunicación...)?
7. Cree Ud. que las pruebas físicas que existen para el acceso y posteriormente para evaluación del personal militar sirven para:
 - a) Se necesita una competencia física mínima para el trabajo a desempeñar, independientemente del género.
 - b) Se establecen para exigir un mínimo nivel esfuerzo físico que sea equitativo entre hombres y mujeres
 - c) Otro
 - d) No tienen razón de ser, ya que no evalúan competencias físicas más adecuadas.
8. Tanto para el proceso de selección como para la asignatura Formación Física, así como para las PAEF, existen baremos de marcas-notas diferenciados entre hombres y mujeres, ¿le parece justo?
9. Elija la opción que considere más apropiada sobre las pruebas físicas para el acceso y las realizadas durante la escuela:
 - a) Las pruebas físicas deberían ser iguales independientemente del género del individuo
 - b) Deberían de reajustarse a un término medio entre las dos soluciones anteriores (diferenciadas, pero con marcas más parecidas)
 - c) El baremo de pruebas físicas para hombres y mujeres es justo como está establecido (diferenciadas)
 - d) Ninguna de las anteriores
10. ¿Le parece que los alojamientos (servicios, dormitorios...) en cuarteles y buques son iguales para hombres y para mujeres?
11. ¿Cree Ud. que a la hora de reprender verbalmente o aplicar alguna medida disciplinaria hay diferencia de trato hacia hombres y mujeres?
12. ¿Cree Ud. que se usa lenguaje discriminatorio en la comunicación (verbal y escrita) interna y externa en la ENM?
 - a) SÍ, hay cierta discriminación hacia la mujer
 - b) SÍ, hay cierta discriminación hacia el hombre
 - c) NO, no considero que haya discriminación
13. Teniendo en cuenta todos los factores que suponen una diferencia entre hombres y mujeres en la ENM:
 - a) Considero que es más fácil tener un mejor desempeño global siendo mujer
 - b) Considero que es más fácil tener un mejor desempeño global siendo hombre
 - c) Considero que el género no influye en absoluto en el desempeño del alumno
14. ¿Ha sido Ud. alguna vez cuestionado o juzgado por haber elegido una profesión militar? En caso afirmativo indique por quién. (Familia, amigos...)
15. ¿Ha recibido Ud. en su estancia en la ENM alguna clase de formación en materia de igualdad?

16. ¿Le parecería una actividad positiva la realización de charlas o talleres en materia de igualdad de género en la ENM?
17. (Sólo damas) ¿Se siente o se ha sentido Ud. cohibida la hora de dar su opinión o participar activamente en clases o actividades militares por alguna razón?
18. (Sólo damas) En términos de uniformidad, material e instalaciones, ¿cree Ud. que está todo adaptado a su género? Puede añadir ejemplos:

En muchas de las preguntas presentadas se proporcionaba un espacio en el que poder justificar la respuesta, para poder así obtener información y perspectivas a mayores. Además, tras la última pregunta se dejaba un espacio voluntario en el que se podían añadir comentarios de diversa índole acerca de aspectos a mejorar en materia de género o reflexiones particulares.

El objetivo fundamental es adentrarse en una investigación acerca de la percepción de igualdad que se tiene desde el alumnado de la ENM en cuestiones que son potencialmente o pueden suponer una desigualdad. Además, en un gran número de preguntas se insta, tras votar en la misma, a reflexionar o justificar la opinión dada para que esta pueda ser entendida e incluso para identificar a partir de estas otras desigualdades para futuras investigaciones.

A continuación se desglosan y analizan los resultados a cada pregunta en el orden anteriormente presentado:

PREGUNTA 1.- ¿Cree Ud. que, en términos generales, hay igualdad entre hombres y mujeres en la ENM?

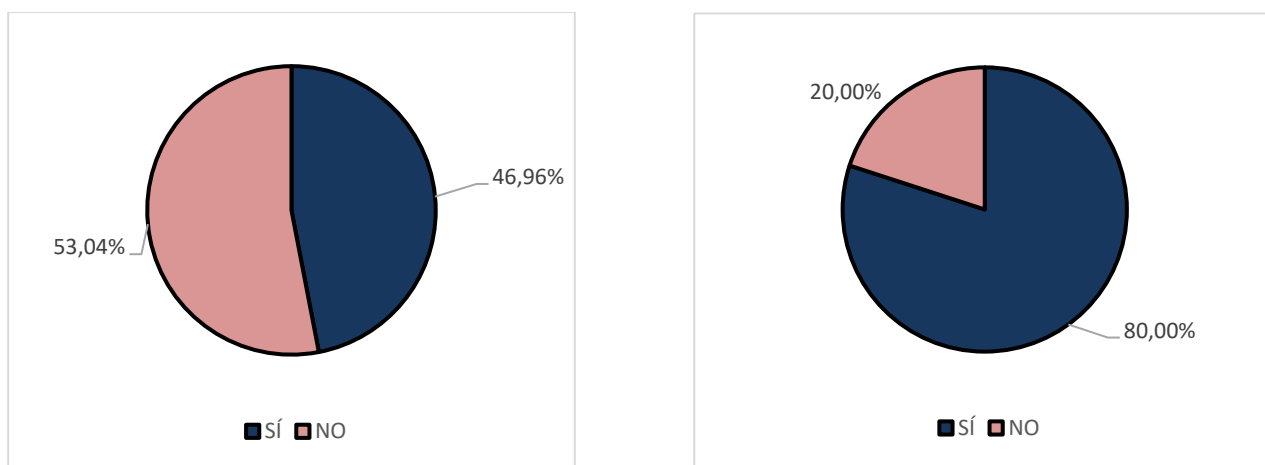


Figura 3-4 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

Se trata de una pregunta muy genérica para empezar valorando con una perspectiva global de la situación en materia de género. Entre los hombres encuestados (Figura 3-4) existe una gran divergencia de opiniones, ya que las respuestas se encuentran prácticamente divididas por completo entre el sí y el no. En cambio, en las mujeres se observa que el 80% afirma que hay igualdad y sólo el 20% considera que no.

En la presentación del cuestionario, se instaló un glosario que definía varios términos a los encuestados y encuestadas, para que el razonamiento y contestación de sus respuestas no estuviera supeditado a su opinión acerca del significado de las palabras contenidas en las preguntas.

En dicho glosario, se definió el término *igualdad* según la siguiente acepción de la RAE: “*Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.*” Con esto quedaba meridianamente claro que la pregunta se refería a la existencia real de los mismos derechos y obligaciones para todas las damas y caballeros alumnos de la ENM.

Quizá el hallazgo más notable sea la respuesta de los 180 caballeros, ya que es donde existen mayores divergencias. 96 de los 181 considera que no hay igualdad dentro de la institución, mientras que sólo 5 de las 25 damas opina que no la hay.

No se proporcionó en la respuesta de esta pregunta tan general de un apartado en el que poder expresar los motivos de cada una de las respuestas. No obstante, las opiniones reflejadas y los comentarios realizados en otras posteriores arrojan luz más que suficiente para analizar los motivos ocultos tras esta desigualdad expresada por el alumnado.

Analizando más a fondo este resultado en los caballeros por cursos, se observa lo siguiente: de los de quinto curso, con mayor experiencia en el centro, sólo 8 de los 22 encuestados afirma que hay igualdad, mientras que de los aspirantes 52 de 118 afirman que sí la hay. Esto resulta un agravante, ya que se aprecia que el alumnado con una perspectiva basada en más años de experiencia resalta más esas desigualdades en sus opiniones.

Por otra parte, destaca, en el campo de las mujeres, las 7 alférezes de fragata encuestadas afirman que sí existe igualdad en la ENM.

Posteriormente se volverá sobre los resultados de esta pregunta, analizando si casan con los obtenidos en preguntas más específicas sobre desigualdades entre hombres y mujeres a bordo del centro docente militar.

PREGUNTA 2.- ¿Cree que recibe por parte de superiores y subordinados el mismo trato que sus iguales del género opuesto?

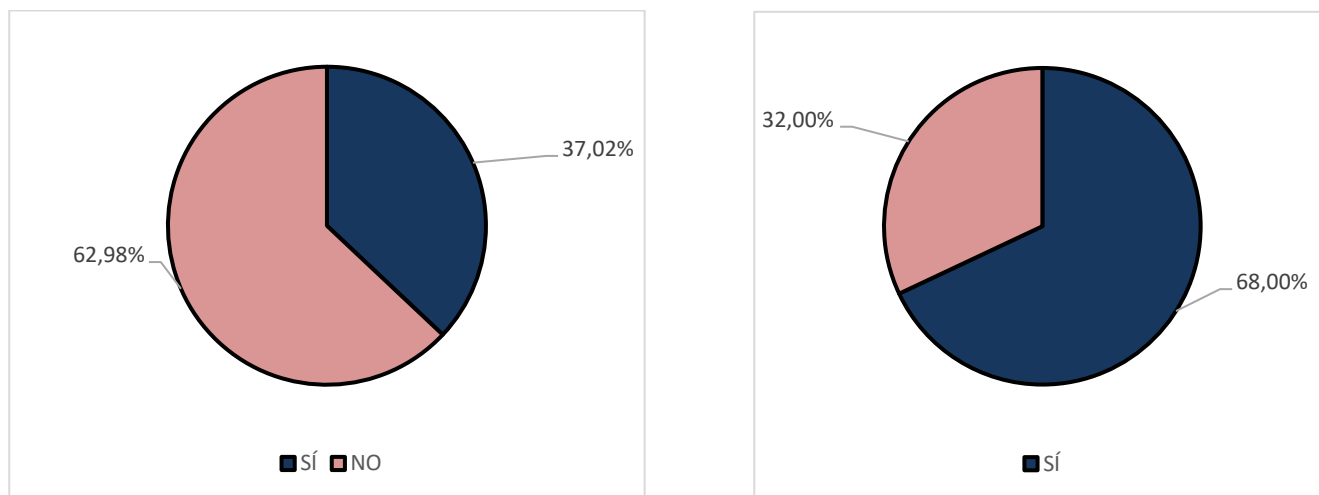


Figura 3-5 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

El mundo militar, al igual que en cierta medida la empresa privada, es un mundo altamente jerarquizado. Un militar ha de obedecer a un mando directo suyo en toda orden que no sea constitutiva de delito o sea inconstitucional. En la ENM, al ser un centro de enseñanza, la mayoría están basadas en fomentar la disciplina y formar a los futuros oficiales. Es por ello, que muchas son tan simples como hacer bien la cama o llevar el uniforme sin manchas ni arrugas.

No obstante, en la medida en que el mando puede estar influenciado por concepciones culturales o simplemente, ser arbitrario, se pueden producir desigualdades de diversos tipos, entre ellas de género.

Aunque esta pregunta no estudia sólo el trato recibido a través de órdenes por parte de mandos directos en la ENM, sino la respuesta, prontitud y exactitud en la obediencia recibidas por subordinados, todo esto, desde una perspectiva de influencia del género en las mismas.

En actividades como las guardias o de instrucción y adiestramiento, tales como las lanchas y las salidas al campo, el alumnado ejerce el mando y liderazgo sobre los de cursos inferiores, salvo los aspirantes de primero, que todavía son los más modernos, es decir, los que llevan menos tiempo en la Armada. Además, los oficiales egresados encuadrados en Jefatura de Instrucción participan activamente en el mando y desarrollo de dichas actividades, especialmente, los comandantes de brigada.

En este ámbito, como se observa, las desigualdades pueden tener dos vertientes: la obediencia de los subordinados hacia el mando, independientemente de que este sea hombre o mujer y el trato del mando con el subordinado en función de su género.

Pues bien, entre los encuestados y encuestadas (Figura 3-5), se observa que entre los hombres un 63% opina que no hay igualdad para con mandos y subordinados del género opuesto, mientras que las mujeres sólo el 32% opina que existe dicha desigualdad.

Esta desigualdad puede llegar a ser muy severa, si uno siente que recibe un trato diferente por ser del género que es, pudiendo llegarse a situaciones en las que el alumno piense que el sistema no es justo o a sentirse discriminado por ser de su género, lo cual se consideraría intolerable dentro de la institución.

Para analizar este resultado, se pueden extraer ciertos comentarios que respaldan las opiniones tanto de hombres como mujeres, así se puede entender el porqué de las desigualdades observadas:

“A compañeras mías se les ha corregido generalmente de forma más suave por comportamientos iguales.”.

“Hay cierto favoritismo y facilidades hacia el género femenino. Véase en exigencia física, en el trato...”.

“Los mandos suelen ser más amables con ellas y perdonan ciertas acciones”.

Estos son los testimonios de varios caballeros alumnos que votaron haber recibido un trato diferente por parte de superiores. En ellos se expresa la existencia de un trato más favorable, especialmente a la hora de llevarse a cabo medidas disciplinarias, además de cierta mayor amabilidad a la hora de dirigirse a ellas. Aunque sólo se han presentado tres, existen más testimonios parecidos, que por repetitivos no se han incluido junto con los demás.

Las damas, por su parte destacan:

“Tener que demostrar más para que te consideren igual que a un caballero”.

“Comandantes de lanchas y profesores militares tratando a las damas como si fuesen tontas”.

Los testimonios de algunas damas destacaron la existencia de cierto menosprecio de su trabajo por razón de su sexo, como dice la primera, teniendo que esforzarse más para que su trabajo sea valorado por sus mandos.

Por lo general, se observa que el mayor problema en este ámbito es más el trato recibido por parte de superiores que el recibido por parte de subordinados, no destacándose ningún caso en el que alguien haya obedecido diferente a su mando por motivos de género. No obstante, sí que han de considerarse las desigualdades expresadas por damas y caballeros por el trato recibido por parte de los mandos, siendo este en ocasiones más severo hacia los caballeros y en ocasiones no teniendo en consideración el trabajo de las damas.

PREGUNTA 3.- ¿Se ha sentido Ud. alguna vez discriminado por razón de género en la ENM?

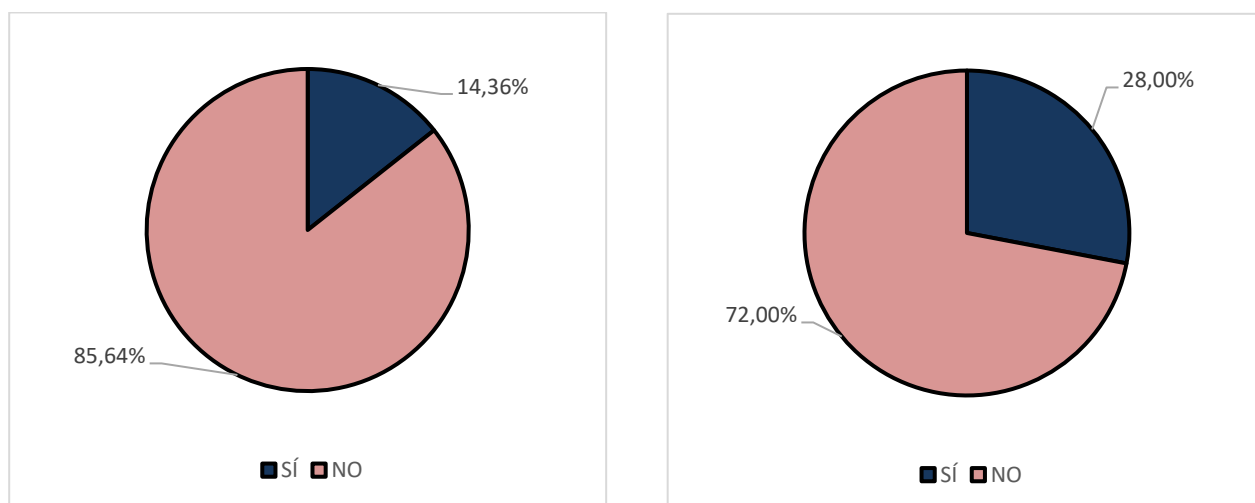


Figura 3-6 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

En esta pregunta, los encuestados y encuestadas (Figura 3-6) eran consultados acerca de si se sentían discriminados por razón de género. Como se mencionó anteriormente, algunos términos fueron descritos en un glosario previo a la encuesta, en este caso, se definía discriminación por razón de género como: *“Trato diferenciado, contrario al principio de igualdad, perjudicial para el discriminado por razón de su género”*.

Era una pregunta con ciertas similitudes a la primera, en la que se preguntaba si existía igualdad en el centro, pero en este caso iba un paso más allá y se concretaba hacia una discriminación sufrida directamente por el individuo en particular. Además, tras el voto de la pregunta se adjuntaba un espacio para que, en caso de respuesta afirmativa (de haber sido discriminado), se explicara el porqué de la respuesta.

Mayoritariamente, los encuestados y encuestadas no se han sentido discriminados por razón de género. En el caso de los hombres sólo un 14,3% dice haberse sentido discriminado, mientras que las mujeres este registro se duplica, con un 28% de las encuestadas diciendo haberse sentido discriminadas.

Dado que es un porcentaje no excesivamente alto, es importante el estudio de los casos concretos en los que se ha respondido afirmativamente. Se adjuntan a continuación alguno de los comentarios recibido acerca de esta discriminación, en primer lugar, esto opinan los caballeros:

“Distintas pruebas físicas, distintos tratos en conductas sociales (se permiten ciertas actitudes a las mujeres que no se tolerarían a los varones).”

“Las damas están mucho más protegidas, y los superiores van con pies de plomo por evitar cualquier problema con ellas. Por ejemplo, a la hora de entrar en las camaretas.”

“En mi caso y el de muchos compañeros no es que nos sintamos discriminados, es que hay cierto favoritismo y facilidades hacia el género femenino.”

Los comentarios de ellas:

“No ser aceptada en equipos deportivos por el simple hecho de ser mujer.”

“Equipos de baloncesto solo de chicos.”

“A veces he sentido que a las damas nos tratan como inferiores sólo por ser damas, también he escuchado comentarios machistas fuera de lugar por parte de superiores, aun así, son casos puntuales y no debo generalizar.”

“Ejercicio de Liderex. Por equipos, hubo que elegir quien participaba, porque no podíamos ser todos. Yo quise participar, pero prefirieron centrarse en ganar y dijeron que yo no iba a correr lo suficiente (no fue directo, pero estaba implícito)”

En los comentarios realizados por los alumnos varones, se destaca nuevamente la diferencia en el trato, que según se relata es más suave hacia las damas, permitiéndose actitudes que en los caballeros serían sancionadas. Además de este trato de favor, un alumno dice sentirse discriminado por razón de género por deber hacer mejores marcas en las pruebas físicas para conseguir la misma nota.

Otro punto a recalcar es el hecho de que los mandos puedan dirigirse a ellas o aplicarles castigos físicos con cierto temor a cualquier acción legal que ellas pudieran tomar contra su mando. Este mismo individuo, pone de manifiesto el no acceso por parte de los mandos a las camaretas (habitaciones).

Por motivos de disciplina y para que se cumpla el correcto orden y policía en los cuarteles, tanto la guardia como cualquier mando pueden pasarse a comprobar que nadie esté incumpliendo las normas vigentes. Las damas viven en un mismo pasillo que los caballeros, pero con una zona propia con baños propios. Cuando un caballero, sea o no mando pasa por esa zona grita “*caballero*”, habiendo ellas de gritar “*dama*” cuando hacen lo propio. Esto se realiza para que, si hay un alumno o alumna cambiándose de ropa, pueda cubrirse a tiempo. Además, en el caso de las damas, cuando el mando quiere entrar a comprobar que esté todo en orden, ellas tienen más tiempo para reaccionar.

Esta necesaria medida de intimidación hace que, en caso de que el mando o miembro de la guardia sea un varón, ellas cuenten con un extra de privacidad que se traduce en tranquilidad y comodidad a la hora de desarrollar su vida dentro de los cuarteles.

Las discriminaciones por razón de género expuestas por ellas se basan en su mayoría en problemas en eventos y actividades de carácter deportivo. Destaca la imposibilidad de acceder al equipo de baloncesto. Los deportes de equipos se realizan en la ENM sólo el año previo a la celebración de un campeonato Interacademias, es decir, los equipos tienen una función dedicada a ese evento concreto.

En el caso concreto del baloncesto sólo existe equipo masculino para ese campeonato, al contrario de otros deportes de equipo como voleibol (que el equipo es mixto) o deportes individuales como natación o atletismo que sí tienen participación femenina. El criterio de la sección de Educación Física respecto a los deportes de equipos es formarlos el año antes de Interacademias, para posteriormente hacer una selección de los mejores en cada deporte. Tras esta selección, los que no participan en alguna prueba en el campeonato vuelven a hacer deporte dirigido con el resto de su brigada.

Aunque el caso deportivo pudiera tener diversos matices a tener en cuenta y ha de revisarse la organización de estos campeonatos para que todo el mundo se sienta incluido, el punto quizá más delicado y a tener en cuenta de estas declaraciones es el de “*escuchado comentarios machistas fuera de lugar por parte de superiores*”. Estas actitudes que son intolerables han de ser reportadas por el conducto reglamentario a los superiores directos, para que se tomen medidas.

A pesar de que es un hecho grave la existencia de dichos comentarios, la declarante afirma que se trata de un hecho puntual y que no puede generalizar, lo que quiere decir que no es una actitud que se encuentre generalizada en la ENM, sino la acción aislada de algún individuo.

PREGUNTA 4.- ¿En caso de acoso (sufrido o conocido) por razón de género a bordo de la ENM, ¿conoce Ud. cómo debe actuar?

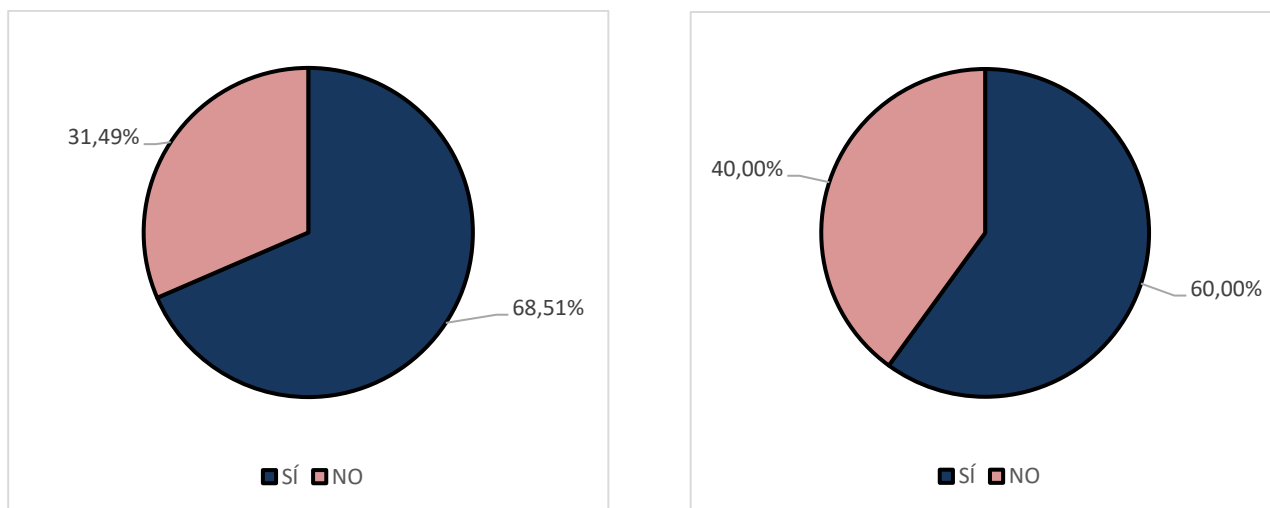


Figura 3-7 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

Esta pregunta (Figura 3-7) continúa un poco al hilo de lo comentado en el apartado anterior sobre la existencia de comentarios machistas. ¿Saben realmente los alumnos y alumnas cómo actuar en caso de acoso sexual o por razón de género?

El acoso sexual se define en la Real Academia como: “*solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, cuando tal reclamación sea continuada y tal comportamiento provoque en la víctima una situación intimidatoria, hostil o humillante.*”

Es decir, un solo comentario supondría una ofensa verbal que puede herir la sensibilidad de la víctima, pero no se trataría de una situación de acoso a menos que se realizara de forma continuada en el tiempo.

A pesar de que el 68% de los varones y el 60% de las mujeres afirman conocer el protocolo a seguir en caso de padecer o presenciar una situación de acoso, lo cierto es que existe por parte de Defensa un protocolo a seguir muy pautado, del cual, a pesar de afirmar que se conoce, en posteriores entrevistas se corroboró que no sabrían llevarlo a cabo con exactitud.



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 312

Miércoles 30 de diciembre de 2015

Sec. I. Pág. 123191

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE DEFENSA

14265 Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Figura 3-8 Publicación en el BOE del protocolo frente al acoso sexual

Las FAS cuentan con la Unidad de Protección frente al Acoso que es un órgano ajeno a la cadena orgánica de mando que sirve de canal voluntario de transmisión de denuncias y además presta asistencia integral de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico a la víctima.

En la Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS (Figura 3-8). Esta contiene toda la información necesaria en la respuesta de las FAS ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo. En ella se expone el procedimiento exacto a seguir en caso de surgir estos casos, además de establecer los principios y funcionamiento tanto de la UPA como del Observatorio Militar de Igualdad.

Es muy necesaria la formación de los futuros oficiales en protocolos de protección contra el acoso, ya que no sólo pueden serles de utilidad en caso de sufrirlo, sino que es muy probable que, en sus futuros destinos, como comandantes de unidad, tengan que actuar frente a ellos, y de su eficacia en el manejo de los mismos puede depender la correcta resolución del mismo y la correcta protección de la víctima.

PREGUNTA 5.- ¿Le parece apropiada la proporción actual de hombres-mujeres en la ENM?

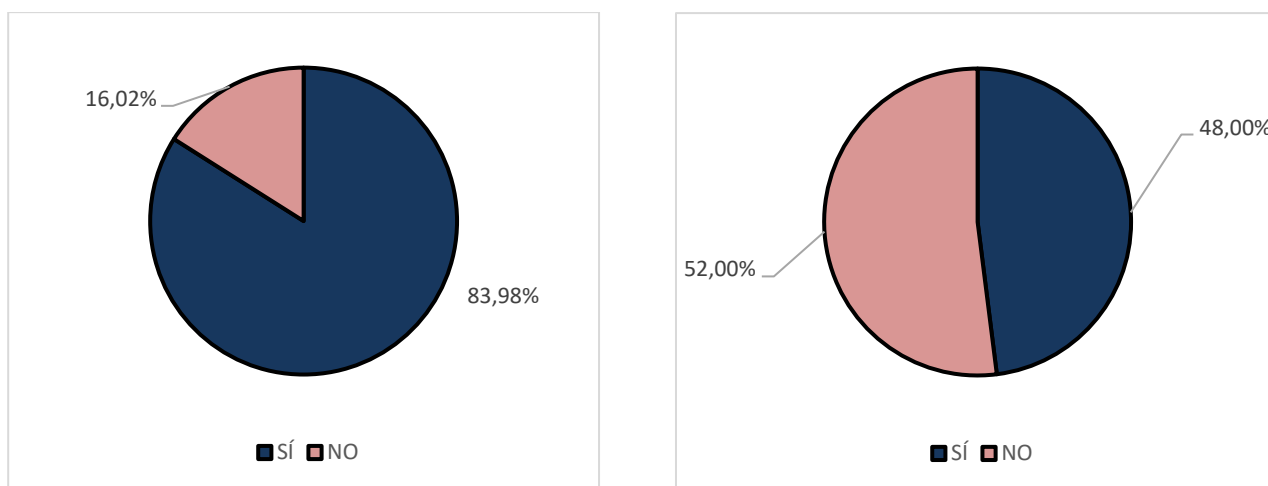


Figura 3-9 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

Esta pregunta (Figura 3-9) al alumnado estudiaba la conformidad del mismo con la proporción actual de hombres y mujeres en la ENM. Además de su respuesta (sí o no), se dejaba un espacio en el que se pedía justificar la respuesta. Esto es necesario ya que, en caso de respuesta negativa, el encuestado puede no estar de acuerdo con la proporción deseando que la balanza aumente tanto para un lado como para otro. El dato actualmente de la media de la proporción mujeres-hombres en todas las brigadas es de un 12% de mujeres.

A la hora de analizar los datos, observamos que la gran mayoría de los hombres, el 84%, vota a favor de la proporción actual de hombres y mujeres, mientras que entre las mujeres sólo el 48% vota a favor. El motivo de esta gran divergencia radica en la proporción antes mencionada, las mujeres suponen sólo el 12% del alumnado del centro, una cifra que, aunque se trate de la más alta del histórico, supone claramente una minoría.

De entre los hombres, aunque el voto se decanta hacia una conformidad con la proporción actual, los comentarios tanto de los que votaron el no como el sí, dejan una serie de matices que se han de comentar. Entre ellos, destacan aquellos que opinan que no existe ninguna proporción adecuada y que el sistema debe garantizar desde la naturalidad la igualdad de oportunidades en el acceso. Luego están aquellos que no están de acuerdo con la proporción actual debido a que consideran que las damas han accedido de forma injusta ya que pasaron unas pruebas físicas con un baremo más liviano y por último

pero muy destacable, una minoría que discrepa de la proporción al sostener que no debería existir el acceso a mujeres a las FAS.

“No considero que haya ninguna proporción apropiada.”

“Considero que la proporción no es correcta ya que se deberían de igualar las pruebas físicas de acceso.”

“Demasiadas mujeres que han conseguido entrar con menos exigencias que los caballeros (ejemplo: pruebas de acceso).”

“Las Fuerzas Armadas son cosa de hombres, sobre todo a nivel operativo. A nivel de oficinas quizá sí tengan cabida, no estoy seguro.”

“No debería haber mujeres en el ejército.”

En cuanto a las justificaciones a las respuestas de las mujeres, los comentarios a la pregunta fueron realizados mayoritariamente por aquellas que votaron negativamente a la pregunta. Entre sus respuestas se observa un fuerte deseo de que el número de damas aumente. Otras, por su parte, consideran que es indiferente para entrar el ser hombre o mujer y que entra quien tiene interés en ello.

“La imagen que tiene la escuela de puertas hacia afuera (en base a experiencias de compañeras egresadas o alumnas) es muy negativa hacia las mujeres.”

“La proporción de hombres y mujeres es así por intereses individuales y no por razones de sexo.”

“El mundo militar es un mundo que en general atrae a muchos más hombres que a mujeres.”

“No es cuestión de ser apropiado o no, se accede por nota y para ingresar es completamente indiferente el ser hombre o mujer.”

En resumen, la respuesta depende en gran medida del género, ya que los hombres están mayoritariamente satisfechos con la superioridad numérica con la que cuentan. Por otro lado, las mujeres se encuentran divididas a partes iguales entre las que opinan que no es una proporción justa ya que es mucho menor el número de damas, y las que están satisfechas con la proporción actual ya que dicen ser el reflejo de los intereses de los opositores y no supone una desigualdad en sí.

Por último, resulta preocupante esa pequeña minoría de caballeros alumnos que aún opina que las FAS son cosa de hombres y la proporción es incorrecta por el hecho de incluir mujeres. La opinión de estos caballeros alumnos puede suponer en un futuro un prejuicio que haga que no manden y evalúen a sus subordinados de manera imparcial y objetiva.

PREGUNTA 6.- ¿Le parece equitativa la forma de incentivar el acceso a la ENM (anuncios, pruebas de acceso, medios de comunicación...)?

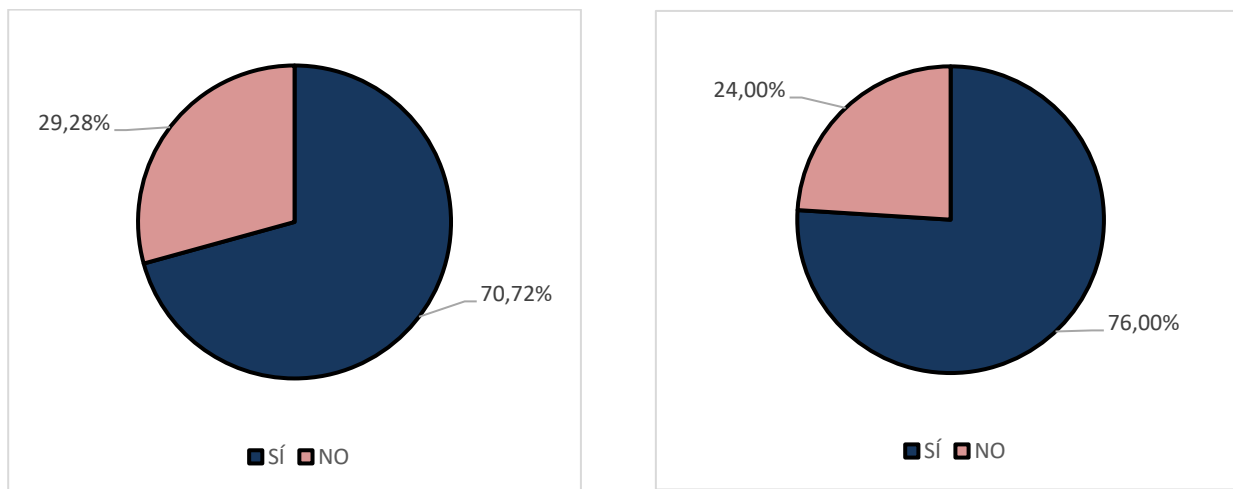


Figura 3-10 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

La sexta pregunta (Figura 3-10) habla de la forma de incentivar el acceso a la ENM. Esto abarca desde los vídeos y métodos de captación usados por la Armada en sus redes sociales y medios de comunicación, hasta si la propia oposición es justa en sí.

La pregunta nace de una desigualdad encontrada a través de entrevistas particulares. En esta se observó que muchos caballeros apreciaban injusto el modo en el que se anunciaba la ENM en los medios de comunicación. Esto es porque, a la hora de realizar un vídeo o entrevista promocional, habitualmente se escoge a un número de mujeres que no es proporcional al número real existente en el Batallón de Alumnos, promocionándose así más el acceso a mujeres que a hombres.

Esto es a priori beneficioso ya que, tras observarse los comentarios a la pregunta anterior en los que algunas damas creen que la ENM tiene una imagen externa negativa hacia las mujeres, al mostrar damas hablando del quehacer diario de un alumno, muchas chicas en la calle las toman como modelos, queriendo imitar su ejemplo. Por contrapartida, muchos hombres no ven valorado su trabajo de una forma equitativa a su esfuerzo ya que no tienen esas oportunidades de acceder a ciertas comisiones o colaboraciones con medios de comunicación.

Las respuestas de ambos géneros se encuentran en este caso en sintonía, con un (71-29%) para los hombres y un (76-24%) para las mujeres. Estos datos indican que para la mayoría del Batallón de Alumnos la forma de incentivar el acceso es equitativa.

Aunque el alumnado perciba cierta igualdad en estos aspectos, en la reflexión de los resultados a posteriores preguntas se observa cómo sí existen desigualdades percibidas en esta materia. Por ejemplo, a continuación, se estudiará la percepción del alumnado ante la existencia de pruebas físicas de acceso diferenciadas, siendo la baremación favorable a las mujeres una forma de incentivar el acceso para ellas. Además, también se atenderá al uso de lenguaje inclusivo en medios de comunicación de la ENM, para identificar si tanto hombres como mujeres se pueden sentir incluidos y atraídos por igual en la institución.

En conclusión, es un punto positivo que el alumnado no considere la existencia de discriminaciones a la hora de incentivar el acceso a las FAS y que ningún miembro del alumnado considere que las pruebas de acceso y su anuncio por medios de comunicación constituyan una desigualdad. No obstante, al estudiar con detalle algunos de estos aspectos por separado, se verá cómo

algunas opiniones varían y, quizás, los resultados de esta pregunta sean favorables por ser muy genérica y englobar demasiados aspectos en una misma.

PREGUNTA 7.- Cree Ud. que las pruebas físicas que existen para el acceso y posteriormente para evaluación del personal militar sirven para:

- Se necesita una competencia física mínima para el trabajo a desempeñar, independientemente del género.
- Se establecen para exigir un mínimo nivel de esfuerzo físico que sea equitativo entre hombres y mujeres.
- No tienen razón de ser, ya que no evalúan competencias físicas más adecuadas.
- Otro.

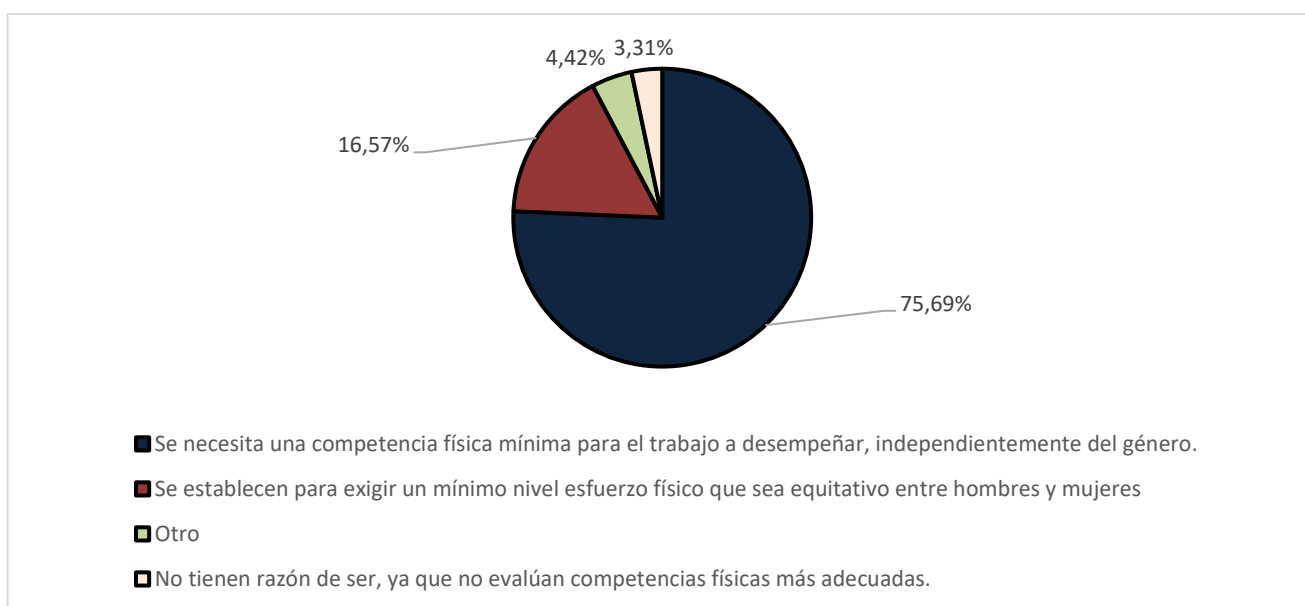


Figura 3-11 Respuesta de hombres a séptima pregunta

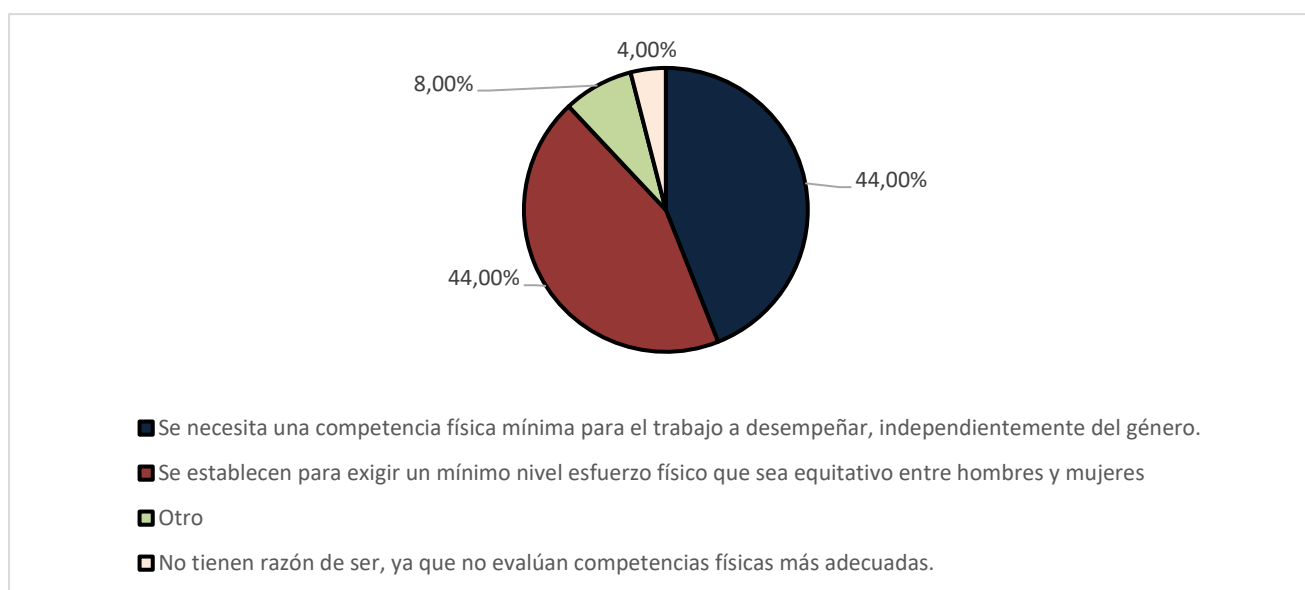


Figura 3-12 Respuesta de mujeres a séptima pregunta

Esta primera pregunta de respuesta múltiple (Figura 3-11) y (Figura 3-12) buscaba entender la percepción del alumnado sobre las pruebas físicas. Las pruebas físicas se pueden dividir en tres grupos para su mejor comprensión. Primeramente, se tienen las pruebas físicas realizadas en el proceso de selección para el acceso a los cuerpos de oficiales. Posteriormente, durante la etapa de formación en la ENM el alumnado realiza las mismas que realizaron para el ingreso (tienen el mismo formato que las de la oposición). Por último, las Pruebas de Aptitud Física (PAEF) que las realizan el personal egresado de los centros docentes militares de formación.

El gran dilema observado mediante entrevistas al alumnado, y en los comentarios ya descritos en preguntas anteriores, es si es justo que haya baremos de marcas diferenciados para las pruebas físicas entre hombres y mujeres. Esta pregunta puede abordarse desde un punto de vista biológico, jurídico e incluso ético. Pero para evaluar las posteriores respuestas a la pregunta acerca de si es justo esa diferencia de exigencia de marcas, primero se realizó esta en favor de tener datos acerca del por qué cree el alumnado que han de existir unas pruebas físicas.

Esto es importante ya que dependiendo de la finalidad que tengan estas pruebas, puede tener un mayor respaldo la diferencia de marcas, o el enfoque de hacer unas mismas marcas mínimas para todo el mundo independientemente del género. Es por ello por lo que se dan estas cuatro opciones:

- a. Si se necesita una competencia mínima para el trabajo a desempeñar y las FAS requieren de oficiales capaces de saltar una cierta altura o correr a un cierto ritmo para desempeñar de forma eficiente su trabajo a bordo de los buques y unidades de IM, entonces lo justo es que tanto hombres como mujeres tuvieran estas competencias físicas y, por lo tanto, tuvieran el mismo baremo para las pruebas, como ocurre en el acceso a cursos y especialidades concretas como el Curso de Buceo Elemental o la especialidad de Guerra Naval Especial.
- b. En segundo lugar, existe la idea de que se realizan para exigir un mínimo de esfuerzo físico que sea equitativo a ambos géneros. Esto parte de la premisa de que al ser diferentes biológicamente, los hombres tienen mayores capacidades para ejercicios de fuerza y explosividad mientras que las mujeres suelen tener mejor flexibilidad, equilibrio y eficiencia energética. Demostrando que el hombre parte con esa ventaja en las competencias que evalúan las pruebas físicas, se realiza una tabla de baremación entre las notas que se obtienen por cada marca en las diferencias pruebas, siendo todas más asequibles para las mujeres.
- c. Precisamente por lo mencionado en la respuesta b, el alumno puede pensar que para el trabajo que se desempeña, las pruebas físicas no evalúan las capacidades físicas más adecuadas. A menudo se comenta que tanto los 1.000 metros en pista como la prueba de velocidad de 50 metros son pruebas de atletismo que requieren de una técnica de carrera muy depurada y pruebas como los 5.000 metros evaluarían en mayor medida la forma física general, contando el cardio, restando importancia a las habilidades atléticas del individuo. También podría optarse por pruebas que evaluaran la flexibilidad o la plasticidad neuronal, haciéndose así un análisis físico mayor que el que ofrecen las pruebas físicas actuales.
- d. Otro. Al ser una pregunta de respuesta cerrada se da la opción a opinar en caso de que no se esté de acuerdo con ninguna de las tres afirmaciones presentadas.

Es muy notable comprobar cómo el resultado varía en gran medida con el género. En el caso de los hombres, el 75% opina que las pruebas físicas han de existir para exigir un mínimo de competencia física para el trabajo a desarrollar, independientemente del género. Un 17 % piensa que se ha de exigir un esfuerzo físico equitativo entre hombres y mujeres, teniéndose así pruebas físicas diferenciadas. Y el resto opta minoritariamente por otros motivos o por decir que las pruebas no evalúan competencias físicas de la forma más adecuada. De entre los que votaron “otros” en la encuesta, se pueden destacar los siguientes comentarios:

“Están mal diseñadas: debería ser la misma exigencia en ambos sexos.”

“Es lógico que haya unos niveles distintos de exigencia, pero entonces también debería haber un acceso a las plazas y escalafón diferenciado.”

“Deberían ser mucho más duras ya que el nivel físico es lamentable en la mayoría de gente.”

Varios de los comentarios hacían referencia a alguna de las opciones presentes en la encuesta, por lo que supone un error por parte del encuestado o encuestada, como vemos en la primera respuesta. Uno sugiere el hacer dos procesos de selección diferenciados por género, ya que existen diferentes niveles de exigencia. Por último, varios también mencionan que las pruebas son insuficientes ya que no aseguran un nivel físico suficiente en muchos futuros oficiales.

Por parte de las mujeres vemos una gran diferencia de opinión con respecto a los varones. Sólo el 44% opina que deberían existir como una exigencia mínima para el trabajo a desarrollar independientemente del género, habiendo 31 puntos porcentuales de diferencia con los caballeros. El apoyo a la respuesta de que debe exigirse un esfuerzo físico proporcional a las cualidades biológicas del individuo se triplica en este caso, siendo votada por otro 44%. El resto de las encuestadas vota otros motivos o que estas no tienen razón de ser. Entre las que votan otros motivos, solamente existe el siguiente comentario:

“Se realizan para exigir un mínimo en forma física.”

Este comentario podría encuadrarse quizá en la respuesta primera, necesitándose un mínimo de forma física para el trabajo a desempeñar.

En resumen, podemos observar que este es un tema que causa cierta división entre el alumnado, ya que probablemente suponga la mayor reivindicación existente a día de hoy en materia de igualdad a bordo de la ENM. En las entrevistas previas a la realización de la encuesta, prácticamente la totalidad de los varones mencionaban las pruebas físicas como un elemento de desigualdad entre ambos géneros.

Esta primera pregunta no buscaba abordar la situación desde un punto de vista de justicia o ética del trabajo, sino poner el foco en el origen y las motivaciones por las que se realizan estas pruebas físicas diferenciadas por género. Si tenemos en cuenta la opinión de mujeres y hombres en su conjunto, vemos en ambos casos que, por empate o mayoría, la opción de exigir unas pruebas físicas para tener una mínima competencia física necesaria para el trabajo a desempeñar es la mayoritaria.

Estos resultados se contrastarán con la siguiente pregunta, que trata de responder si es justo o no el sistema actual. Y la siguiente a esta aborda el mismo problema, pero desde un punto de vista no de explorar los motivos sino de aportar soluciones, ya que vemos que aquí se produce una divergencia de opiniones y una clara reivindicación por parte de los caballeros alumnos.

PREGUNTA 8.- Tanto para el proceso de selección como para la asignatura Formación Física, así como para las PAEF, existen baremos de marcas-notas diferenciados entre hombres y mujeres, ¿le parece justo?

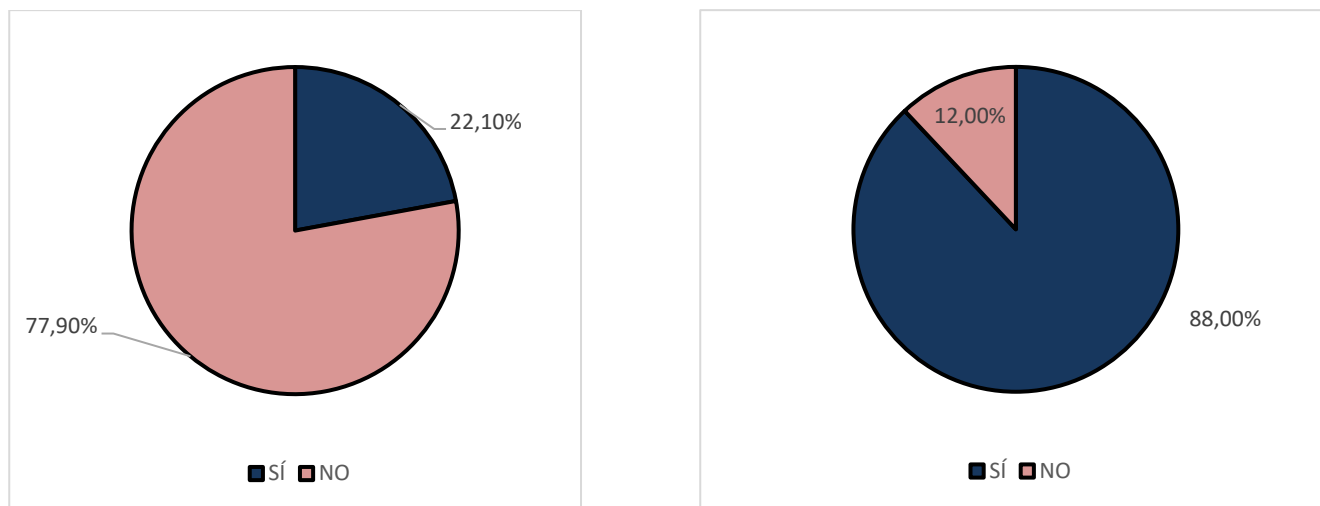


Figura 3-13 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

En relación con la pregunta anterior y la realización de pruebas físicas en las FAS, se pregunta en esta ocasión (Figura 3-13), de forma directa, si al encuestado le parece o no justo la existencia de baremos diferenciados en el proceso de selección, las pruebas de alumno en el período de formación y en las PAEF.

Las respuestas no dejan indiferente al observarse una clarísima disparidad de opiniones entre damas y caballeros alumnos. De entre los caballeros, un 78% cree injusta esta forma de baremación diferenciada, mientras que un 22% sí le parece justa. Por parte de las damas, sólo un 12% la ve injusta, mientras que un 88% la ve justa.

Realmente el término '*justo*' en esta pregunta puede tener dos vertientes, una biológica y fisiológica y una jurídica y constitucional. A continuación, se presentan ciertos argumentos a favor y en contra de esta presunta desigualdad desde estos dos enfoques:

El respaldo biológico y fisiológico medible para argumentar a favor de estas pruebas diferenciadas se basa en estas tres diferencias fundamentalmente:

1. Composición corporal y masa muscular. En promedio, los hombres tienen mayor masa muscular y menor porcentaje de grasa que las mujeres, lo que suele traducirse en un rendimiento superior de las capacidades físicas de fuerza, velocidad y potencia, que son las que mayoritariamente se evalúan en estas pruebas.
2. Influencia hormonal. La testosterona en los hombres favorece el desarrollo muscular y la capacidad de generar fuerza explosiva, mientras que las mujeres tienen beneficios hormonales en otros aspectos del rendimiento físico, como la eficiencia energética.
3. Adaptación de estándares a capacidades reales. Al aplicar baremos diferenciados se busca evaluar el rendimiento de forma relativa, es decir, considerando las limitaciones y potencialidades biológicas propias de cada género, lo que puede traducirse en una evaluación más justa del esfuerzo físico.

Entre los argumentos científicos en contra de los baremos diferenciados se encuentran:

1. Variabilidad individual. Aunque existen diferencias estadísticas sobre el rendimiento físico entre géneros, hay una gran variabilidad individual dentro de cada uno. Algunos individuos pueden estar por encima o por debajo de la media, y un baremo diferenciado podría no reconocer adecuadamente esta diversidad.
2. Adaptabilidad y efecto del entrenamiento. Estudios como (Staron, R. S., Karapondo, D. L., et al. "Skeletal Muscle Adaptations During Early Phase of Resistance Training in Men and Women" (1994) o Hubal, M. J., Clarkson, P. M., et al. "Variability in Muscle Size and

Strength Gain After Unilateral Resistance Training" (2005)). indican que, con un entrenamiento especializado, muchas diferencias en capacidades como fuerza, resistencia y otras capacidades físicas pueden reducirse significativamente. Esto sugiere que, en lugar de establecer límites fijos diferenciados por género, sería más apropiado fomentar metodologías de evaluación que fomenten la mejora individual para alcanzar los requisitos mínimos que se estableciesen para ambos géneros.

3. Plasticidad fisiológica y posibilidad de superación: Los modelos fisiológicos actuales destacan la capacidad del organismo humano para adaptarse y mejorar a través del entrenamiento. Esta plasticidad implica que las diferencias observadas en ciertos parámetros físicos no son inmutables. Un baremo unificado podría incentivar a todos los miembros de las FAS a alcanzar un mayor nivel de rendimiento al existir esa capacidad de superación basada en la plasticidad fisiológica.
4. Impacto psicológico y motivacional: Desde otra perspectiva, el rendimiento físico está influido también por factores psicológicos y motivacionales. La implementación de baremos diferenciados puede, en algunos casos, generar la percepción de que el esfuerzo individual tiene un límite predefinido por el género, lo que podría desincentivar a aquellos que buscan superarse. El tener recurrentemente los varones una nota inferior en una materia como es Formación Física, obteniendo un rendimiento mayor, es una realidad muy distinta al resto de asignaturas impartidas en las aulas, en las que el examen y los criterios de evaluación de este no atienden a las capacidades biológicas del individuo.

Respecto a los argumentos jurídicos y constitucionales, encontramos también argumentos tanto a favor como en contra de la diferencia de baremación. Algunos argumentos a favor serían:

1. Principio de Igualdad Material o Sustantiva: La Constitución no sólo garantiza la igualdad formal, sino que también promueve la igualdad material. Esto quiere decir que, para alcanzar la igualdad de oportunidades, en ciertos casos puede ser necesario compensar diferencias reales (por ejemplo, las diferencias fisiológicas) mediante medidas diferenciadas.
2. Acción Afirmativa y Medidas Correctivas: Las medidas de acción afirmativa son instrumentos jurídicos legítimos para corregir desigualdades históricas o estructurales. La aplicación de baremos diferenciados puede considerarse una medida correctiva para asegurar que todos los candidatos tengan una oportunidad real y equitativa, especialmente si existen diferencias biológicas reales que afecten el rendimiento en las pruebas físicas.
3. Flexibilidad Interpretativa del Principio de Igualdad: No siempre el trato aplicado ha de ser exactamente igual, sino que en algunos casos pueden establecerse diferencias razonables para corregir desigualdades preexistentes, basadas en este principio y no en la igualdad formal, que implica tratar de forma exactamente igual según la ley. En situaciones donde existen diferencias fisiológicas comprobables, la aplicación de baremos diferenciados se ve como una adaptación razonable para lograr una evaluación justa y equitativa.

Los argumentos jurídicos contrarios a la existencia de baremación diferenciada por géneros serían los siguientes:

1. Principio de Igualdad Formal y No Discriminación: La Constitución garantiza la igualdad formal y el trato idéntico para todos los ciudadanos. Establecer baremos diferenciados podría interpretarse como una forma de discriminación indirecta basada en el género, vulnerando el principio de no discriminación y la igualdad ante la ley (*"El principio de igualdad en el acceso al empleo público de régimen laboral, Tomás Quintana López"*).
2. Riesgo de Vulnerar el Principio Meritocrático: La implementación de baremos diferenciados puede poner en entredicho el mérito individual. Un proceso selectivo debería basarse en la evaluación objetiva y uniforme de las capacidades de cada candidato, sin tener en cuenta consideraciones como la procedencia, raza, género...

3. Cuestionamiento de la Proporcionalidad y Necesidad de la Medida: Es fundamental evaluar si la diferenciación en los baremos es una medida estrictamente necesaria para alcanzar la igualdad de oportunidades. Se sostiene que, con un diseño adecuado de pruebas objetivas y neutrales, es posible evaluar las competencias sin recurrir a criterios diferenciados por género.

Atendiendo a todos estos argumentos presentados, el individuo podría tener una opinión más fundada al respecto. Sería muy beneficioso e interesante exponer estos argumentos al alumnado y posteriormente repetir la encuesta, estudiándose así las variaciones en las respuestas. No cabe duda de que las consideraciones a favor y en contra desde ambos puntos de vista tienen su respaldo académico y argumental. En la siguiente pregunta, se consulta al alumnado sobre posibles soluciones para abordar este tema.

PREGUNTA 9.- Elija la opción que considere más apropiada sobre las pruebas físicas para el acceso y las realizadas durante la escuela:

- a) Las pruebas físicas deberían ser iguales independientemente del género del individuo.
- b) Deberían de reajustarse a un término medio entre las dos soluciones anteriores (diferenciadas, pero con marcas más parecidas).
- c) El baremo de pruebas físicas para hombres y mujeres es justo como está establecido (diferenciadas)
- d) Ninguna de las anteriores.

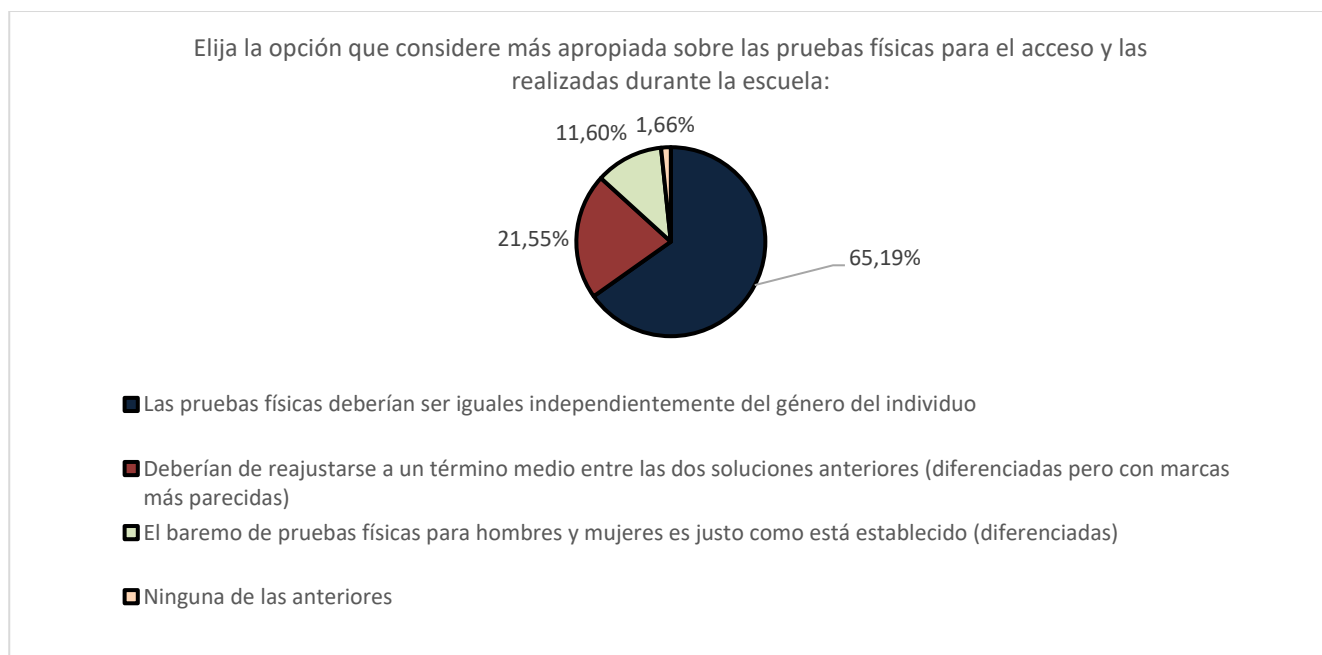
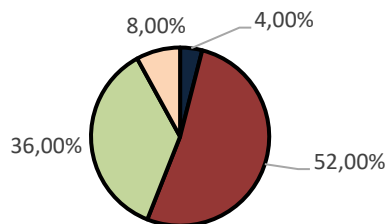


Figura 3-14 Respuesta de hombres a novena pregunta

Elija la opción que considere más apropiada sobre las pruebas físicas para el acceso y las realizadas durante la escuela:



- Las pruebas físicas deberían ser iguales independientemente del género del individuo
- Deberían de reajustarse a un término medio entre las dos soluciones anteriores (diferenciadas pero con marcas más parecidas)
- El baremo de pruebas físicas para hombres y mujeres es justo como está establecido (diferenciadas)
- Ninguna de las anteriores

Figura 3-15 Respuesta de mujeres a novena pregunta

Tras haberse realizado la pregunta acerca de la razón de ser de las pruebas físicas, en la novena pregunta se presentaban al encuestado tres soluciones (Figura 3-14 y Figura 3-15) para resolver de la manera más justa esta cuestión. La primera solución proporcionada al individuo es la de cambiar el modelo actual, estableciendo unas marcas mínimas para todo el mundo independientemente del género. La segunda consiste en mantener las pruebas como están establecidas hoy en día. La tercera sugiere un término medio entre las dos anteriores, reevaluar las competencias físicas de hombres y mujeres y establecer un baremo en el que las marcas a conseguir disten menos de un género a otro. Por último, se daba la opción de plantear una solución fuera de las tres anteriores.

Fuera de las consideraciones legales y biológicas mencionadas en el apartado anterior, el ciudadano no experto en estas ciencias (o el alumno de la ENM encuestado) sólo funda mayoritariamente su opinión a este respecto a través de la información que percibe a través de la observación de los baremos de las pruebas en cuestión. Por lo tanto, resulta interesante exponer brevemente cuan diferentes son las marcas a conseguir por cada alumno en función de su género, para así poder evaluar los datos de la encuesta con cierto conocimiento de causa. A continuación, se presentan varios ejemplos (Tabla 3.1), no presentándose la tabla completa para todas las edades y géneros ya que con una muestra ya se puede tener una idea de la diferencia existente para una misma nota:

PRUEBA	EDAD	MARCA
EXTENSIONES DE BRAZOS (PAEF)	22-26 AÑOS	HOMBRES: 23 MUJERES: 12
RESISTENCIA 2.000m (PAEF)	27-31 AÑOS	HOMBRES: 11'22" MUJERES: 13'06"
CIRCUITO DE AGILIDAD (PAEF)	37-41 AÑOS	HOMBRES: 16,0" MUJERES: 17,4"
SALTO VERTICAL (OPOSICIÓN)	ACCESO DIRECTO SIN TITULACIÓN	HOMBRES: 42 cm MUJERES: 36 cm

RESISTENCIA 1.000m (OPOSICIÓN)	ACCESO DIRECTO SIN TITULACIÓN	HOMBRES: 3'55" MUJERES: 4'25"
NATACIÓN 50 m (OPOSICIÓN)	ACCESO DIRECTO SIN TITULACIÓN	HOMBRES: 1' MUJERES: 1'08"

Tabla 3.1. Resumen de diferencias de marcas en pruebas físicas

En las marcas exigidas en las distintas formas de pruebas físicas observamos que la diferencia varía sustancialmente entre unas y otras, por ejemplo, en extensiones de brazos los hombres han de realizar un 91,6% más de flexiones, mientras que la prueba de flexiones de tronco de las PAEF es la única en la que no hay una diferencia de marca en función del género. Otras pruebas como la agilidad o la natación poseen una baremación más cercana entre ambos sexos, siendo las de resistencia (1.000 y 2.000 m) junto con la de extensiones de brazos las que más diferencia tienen.

Habida cuenta de las reglas del juego con las que militares de carrera, el alumnado y opositores se miden en sus respectivas asignaturas o pruebas, ya se puede comentar con mayor conocimiento los resultados de esta pregunta de la encuesta.

Por parte de los hombres, el 65,2% de los encuestados afirma que habrían de existir unas únicas marcas mínimas en las pruebas físicas, de manera que fueran conjuntas entre hombres y mujeres, sin distinciones. El 21,5% cree la diferencia de marcas entre ambos géneros demasiado abultada, habiendo de evaluar el baremo actual y reajustarlo de forma que la diferencia de las marcas a alcanzar sea menor. El 11,6% afirma que el sistema actual es justo como está establecido, mientras que hay un 1,66% que no está de acuerdo con ninguna de estas tres soluciones, sus puntos de vista serán comentados más adelante.

Las mujeres, por su parte opinan mayoritariamente (52%) que debe de existir una diferencia entre las marcas a alcanzar por parte de hombres y mujeres, pero menor que la actual. La siguiente opción con más apoyo, un 36%, es mantener las marcas tal cual están ahora mismo. Un 8% no está convencido de ninguna de las opciones presentadas y ofrece un comentario al respecto y, por último, sólo un 4% opina que deben de pasar las mismas pruebas que sus compañeros del género opuesto.

De los comentarios recogidos, podemos destacar entre los más representativos:

“En el caso de infantería, pondría exactamente las mismas pruebas porque la función será la misma principalmente. Ahora, si va a ser una función algo más calmada, como, por ejemplo, ingenieros, sí pondría unas pruebas algo diferentes.” - Caballero alumno.

“Deberían evaluar las pruebas asignando nota y contase como un baremo más, teniendo el mismo peso (o más) que la nota de selectividad.” - Caballero alumno.

“Pienso que es justo que estén diferenciadas. El cuerpo de un hombre y una mujer es biológicamente distinto, por lo que no se le puede exigir lo mismo (paridad). Pero, del mismo modo, pienso que no se puede exigir lo mismo a un infante, un CG y un intendente, ya que el trabajo y el modo de vida en la escuela no es el mismo. Por ejemplo, en infantería, sería más conveniente equiparar (no igualar) las marcas, subiendo las de las mujeres en un punto. - Dama alumna.

“Según la prueba considero que podrían ser más parecidas, pero en otras no” - Dama alumna.

Tanto el primer caballero como la primera dama opinan que las pruebas no deben ser iguales para diferentes cuerpos dentro de la Armada. Destacan que la exigencia física para un infante de marina ha de ser mayor que la de un oficial del Cuerpo General, que a su vez podría ser mayor que la del Cuerpo de Intendencia o el Cuerpo de Ingenieros. Es una opción interesante dado que tanto para el ingreso como para el periodo de formación se le exige físicamente (fuera de actividades de instrucción y adiestramiento) lo mismo a un futuro caballero legionario que a un futuro ingeniero de la Armada.

La posibilidad de hacer diversas pruebas en función del trabajo a desempeñar en el futuro es un enfoque interesante, aunque la práctica quizá requiera de un sobreesfuerzo por parte del tribunal de oposición y de los diversos departamentos de deporte de las respectivas academias. Es por ello que quizá una solución más práctica sería hacer tabla rasa para todos los cuerpos de oficiales de las FAS. Esto tendría también el dilema de si hacerla al nivel del mínimo requerimiento físico (oficial destinado en una oficina) o desde el máximo (oficial de operaciones especiales) o, quizá lo más sensato y efectivo, un punto intermedio.

Otro caballero plantea una cuestión que podría ser interesante a implementar: la existencia de una nota de entrada a los cuerpos de oficiales de las FAS incluyéndose una nota de forma física. Las academias de oficiales de los distintos cuerpos a menudo fomentan la formación integral del alumnado, procurando formar las cualidades humanas, intelectuales y físicas. El cambiar el proceso selectivo para que otras pruebas de la oposición contasen sería un punto positivo para captar personal más hábil en otras cualidades valoradas en la oposición, como son la forma física y el inglés.

Por último, una dama aboga por realizar una baremación más similar en algunas pruebas, mientras que otras las mantendría como están.

En cuanto al estudio de las respuestas a la encuesta destaca la polarización entre hombres y mujeres a la hora de tratar este tema. Los hombres apoyan mayoritariamente la realización de unas pruebas físicas con marcas iguales entre hombres y mujeres, como en otras pruebas de la oposición o en otras asignaturas de la ENM, sin embargo, sólo un 4% de las mujeres respalda esto. La opción más valorada por parte de las damas alumnas, reconsiderar la diferenciación actual y reducirla a un término medio (52%), también es respaldada por un buen número de varones (21%), teniéndose aquí el mayor punto de acercamiento en esta pregunta.

Lo que es un hecho es que el 56% de las mujeres y el 86,75% de los hombres opina que el modelo actual ha de ser cambiado o a un sistema de mismas marcas para todos los individuos de las FAS o a unas marcas diferenciadas, pero con unos márgenes de diferencia entre hombres y mujeres no tan abultados.

PREGUNTA 10.- ¿Le parece que los alojamientos (servicios, dormitorios...) en cuarteles y buques son iguales para hombres y para mujeres?

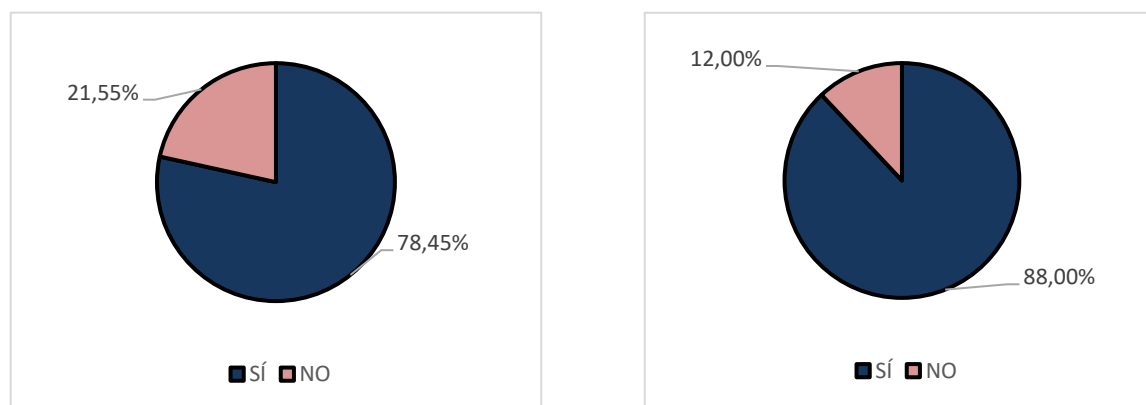


Figura 3-16 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

Dejando a un lado las casuísticas sobre las pruebas físicas, la encuesta prosigue interrogando al alumnado sobre la existencia de igualdad en los distintos alojamientos, tanto en la ENM como a bordo de buques de la Armada durante la realización de navegaciones en períodos de prácticas (Figura 3-16).

El 78,45% de los hombres afirma que las condiciones de vida proporcionadas por la Armada en estos habitáculos son igual para hombres y mujeres, opinión que es respaldada por un 88% de las mujeres encuestadas. Algunos comentarios dejados por el alumnado sobre esta pregunta:

“No, pues ellas disponen de más cercanía a los baños. Además, son menos, por lo que tienen más baños y eso repercute en que salgan siempre las primeras a todos lados, mientras que otros salen más tarde, pero por culpa de que hay menos disponibilidad de aseos, y por ello nos caen correctivos.”

“Las mujeres cuentan con sus propios baños o alas que proporcionan una mayor intimidad, que, por supuesto debe ser garantizada, sin embargo, crea una desigualdad ya que los hombres son más ‘vigilados’ de cierta forma.”

“Tienen mucha más libertad y espacio las mujeres, disponen de más baños y duchas.”

“Las mujeres tienen más espacio para convivir y se procura que su habitabilidad sea mejor.”

“En caso de las F100 si es más igualitario porque tienen baño en el interior del camarote, sin embargo, en caso de las F80 el baño de oficiales es compartido a excepción de un único camarote, por lo que nuestra posibilidad de coger F80 en prácticas está limitada.”

Los comentarios por parte de los caballeros son en su mayoría realizados por aquellos que votaron que los alojamientos no eran iguales entre hombres y mujeres. Entre ellos, se observa una tendencia a mencionar que las damas se encuentran beneficiadas por tener a su disposición más espacio y mejores condiciones de aseo por persona. Esto ha sido corroborado suponiéndose una brigada en la media de proporción de caballeros-damas, con 7 damas y 70 caballeros, similar a la primera o cuarta brigadas. Cada brigada se aloja en un ala completa del Cuartel Alnte. Fco. Moreno, cuyas alas cuenta cada una con 5 retretes y 8 duchas para las damas y 10 retretes y 16 duchas para los caballeros. Teniendo en cuenta los datos anteriores, se obtiene que cada dama tiene 0,71 retretes y 1,14 duchas por cabeza, mientras que los caballeros dispondrían de 0,14 retretes y 0,22 duchas por cabeza. Esto significa una proporción aproximadamente cinco veces peor para ellos, lo que corrobora lo comentado por los caballeros en sus comentarios.

Por su parte, sólo una de las damas comentó y fue acerca de la disponibilidad de plazas para embarcar en prácticas en función de la distribución de los baños en cada buque. Se reseña que las fragatas Clase Santa María disponen de baños compartidos a excepción de un camarote, mientras que las Clase Álvaro de Bazán disponen de baño privado en el propio camarote. Es un problema a investigar por los comandantes de brigada que diseñan la distribución de plazas en los embarques, ya que se ha de intentar que la habitabilidad y los baños no sean decisivos a la hora de asignar los destinos, sino que el factor que prevalezca siempre que se pueda sea los méritos del propio alumnado.

La realización de esta pregunta venía a evaluar la situación actual en cuanto a igualdad en este aspecto, en el que una comandante de IM, mujer pionera en esta institución, afirmaba que las condiciones en los cuarteles eran distintas para ellas: *“En mi época de alumna en la ENM el tema de los alojamientos era muy complicado, porque al ser muy pocas y tener que disponer de aseos separados de los hombres,*

tanto en cuarteles como en buques, era muy complicado encontrar soluciones. En ocasiones a las mujeres se nos asignaban dormitorios o vestuarios peores (normalmente en los cuarteles eran peores) y en otras ocasiones, los alojamientos eran mejores para las mujeres (ocurría que en algunos barcos se nos asignaban camarotes de oficiales compartidos mientras compañeros nuestros iban en los embarques a sollados). En los vestuarios normalmente salíamos más perjudicadas, ya que no existían habitualmente vestuarios femeninos y se buscaban soluciones temporales y en función de la necesidad.”

Las dificultades que la comandante menciona a la hora de encontrar buenas soluciones para temas de habitabilidad suponen una desigualdad que se ha ido paliando con el tiempo, hasta el día de hoy en el que un 88% de las alumnas encuestadas de la ENM afirma tener unas condiciones de habitabilidad iguales a los del género opuesto.

En cuanto a los hombres, algunos han opinado, mediante entrevistas orales, sentirse un poco agraviados precisamente por un factor que la comandante comenta: la asignación de camarotes mejores a las damas por ser grupos más pequeños. Esto sucede debido a que en los barcos es habitual que las condiciones de habitabilidad mejoren levemente en función del empleo que se ostenta. Los oficiales suelen vivir en camarotes de 1-4 personas, mientras que la marinería y la fuerza de desembarco, en camarotes de 8-20 personas. Al ser las damas un número más reducido tienen recurrentemente más oportunidades para optar a camarotes con mejores calidades y compartidos entre menos personas, mientras que los caballeros de igual empleo, la mayor parte de las veces se ven agraviados por su gran número y son mandados a camarotes de inferior empleo y de peores calidades que los de las damas.

Aunque las soluciones temporales en embarques de oportunidad y prácticas puedan no estar siendo hoy en día igualitarios en cuanto a alojamientos se refiere (un 21,55% de los caballeros lo afirma), lo cierto es que son medidas temporales asociadas a estos embarques y aunque se deba intentar paliar ese agravio respecto a las damas que por su inferior número suelen ser beneficiadas, debe verse como una medida temporal.

En resumen, la opinión mayoritaria respecto a la habitabilidad y los alojamientos es que prevalece la igualdad salvo en casos extraordinarios. Esto supone un gran avance desde la época de la comandante (sobre el año 2.000) en los que, tras 10 años desde la incorporación de la primera mujer, todavía existían complicaciones en la correcta organización de instalaciones, recurriéndose a soluciones temporales y en ocasiones con peores condiciones de habitabilidad.

PREGUNTA 11.- ¿Cree Ud. que a la hora de reprender verbalmente o aplicar alguna medida disciplinaria hay diferencia de trato hacia hombres y mujeres?

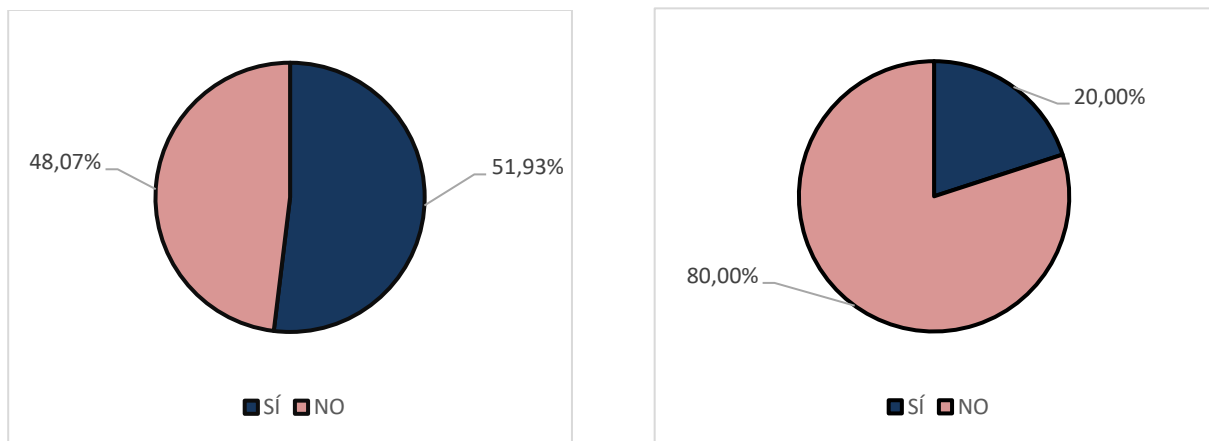


Figura 3-17 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

Esta pregunta (Figura 3-17) sí pone de manifiesto grandes diferencias de opinión entre el alumnado de la ENM. En ella se pregunta acerca de un tema muy relacionado con la existencia de una justicia en el plano disciplinar que no discrimine a nadie por razón de género a la hora de reprender verbalmente o aplicar cualquier otra sanción disciplinaria, como puede ser un correctivo físico, una privación de salida o un arresto.

De entre los caballeros el 52% opina que sí existe una desigualdad traducida en una diferencia de trato, mientras que sólo el 20% de las damas opina de esta forma. A continuación, se atenderá a los comentarios proporcionados para observar con mayor profundidad cómo perciben esta situación los encuestados, empezando por los caballeros:

“En casos iguales se suele tratar de manera menos represiva a la mujer que al hombre en lugar de ser igual.”

“Considero que las mujeres reciben o suelen recibir un trato menos "hostil" ya que por un mero hecho biológico los mandos al ser hombres se ablandan en cierto modo.”

“Pueden influir intereses sexuales.”

“No se trata igual a damas que caballeros. Puede ser por miedo a repercusiones.”

“Con los hombres se es más directo verbalmente y en algunas ocasiones se envían menos correctivos a mujeres por el simple hecho de ser mujeres.”

“Correctivos físicos son por lo general más duros con hombres que con mujeres para la misma falta cometida.”

“Se reprende con menos intensidad/severidad a las mujeres, ya sea por correctivos o amonestaciones verbales debido a las políticas de género.”

“Ha habido ocasiones en las que se ha observado un trato “paternalista” a la hora de reprender a compañeras.”

Por su parte, algunos comentarios por parte de damas resaltan:

“Mi experiencia es que las consecuencias disciplinarias de parte de alumnos (brigadieres) son generalizadas al resto cuando se trata de una dama y tratadas como casos individuales cuando se trata de un caballero. Es decir, cuando una dama hace algo mal, todas lo hacen mientras que, si un caballero lo hace, se trata como un caso aislado.”

“Aunque no es mi caso, a compañeras se les ha tratado más 'delicadamente'.”

En el caso de los caballeros, se destaca la existencia de un trato más amable y menos estricto por parte de los mandos hacia las mujeres que el recibido por ellos. Los motivos que se señalan son cierto sentimiento paternalista por parte de estos, miedo a represalias como podrían ser denuncias por acoso o se menciona incluso la existencia de intereses sexuales.

Es sin duda una situación preocupante, ya que el mando, a la hora de juzgar una falta cometida y aplicar una sanción disciplinaria debe actuar como ha de hacerlo cualquier sistema judicial, evaluando unos hechos y aplicando una medida (condena) que sea proporcional a la falta cometida. Sería caer en una arbitrariedad meridianamente injusta si se tiene en consideración el género del individuo a sancionar, y la situación se agrava si esta arbitrariedad está motivada porque sistemáticamente influyen motivos de género, afectividad o sexualidad.

Un alumno también afirma siguiendo esta línea la posibilidad de que influyan ciertos intereses sexuales y que esto genere, por este motivo, una diferencia de trato a favor de ciertas alumnas. Tanto un supuesto trato paternalista como un supuesto trato que persiga fines afectivos o sexuales se traduciría en una actitud discriminatoria por motivos de género, yendo en contraposición al principio de igualdad. Además, este testimonio iría en yuxtaposición con el de una alumna que afirma de haber presenciado que a otras compañeras se las habría tratado más delicadamente por razones inherentes a su género.

Otra dama también menciona una situación de desigualdad a la hora de tratar los mandos a las damas como un conjunto de personas o colectivo, no individualizando las sanciones sino generalizándolas hacia todo el grupo. En la ENM, en especial en cursos como primero o segundo, se tiende a colectivizar los castigos y medidas disciplinarias para generar así un sentimiento de unidad como el que existe en los barcos. Esto sirve para hacer comprender que, en una unidad, el fallo de una persona puede dar al traste con el trabajo de la unidad en su conjunto. La aplicación de estos castigos crea esta concienciación en el alumnado recién llegado, lo que supone un punto favorable, sin embargo, en lo que a justicia se refiere no es el método más eficiente, ya que se puede estar castigando a todos por culpa de unos pocos que, en algunos casos, pueden ser reincidentes.

En cualquier caso, lo que hay que asegurar es que si se castiga a un género concreto no sea de forma discriminatoria. Es decir, aplicar una medida disciplinaria a todos los caballeros por la existencia de una falta de policía o desorden en las dependencias de estos, excluyendo a las damas, tiene sentido, ya que una dama no ha podido cometer la infracción, del mismo modo a la inversa. Lo que ha de evitarse en todo momento es, como dice la encuestada, colectivizar sistemáticamente a las damas en sus castigos y no hacerlo con los caballeros, esto sí sería una situación que genera una gran discriminación a ellas por razón de ser un colectivo menos numeroso.

Sin duda, esta pregunta pone de manifiesto dos situaciones que suponen una gran desigualdad en la ENM. El recibir por parte de los caballeros unas medidas disciplinarias y un trato más severo que el recibido por sus iguales del género opuesto puede provocar en estos una gran desilusión y pérdida de confianza en el sistema y en sus mandos. La concienciación de los mandos para que estas situaciones no se den es fundamental para garantizar un sistema sancionador justo e igualitario. También ha de tenderse a un sistema que reduzca la cantidad de castigos colectivos, ya que estos suponen una desigualdad en sí mismos, generándose sucesivas situaciones en las que, como se dice coloquialmente, pagan ‘justos por pecadores’. Y, más si cabe, han de erradicarse estas situaciones si se dan hacia un colectivo por razón de su sexo, generándose una injusta colectivización de este.

PREGUNTA 12.- ¿Cree Ud. que se usa lenguaje discriminatorio en la comunicación (verbal y escrita) interna y externa en la ENM?

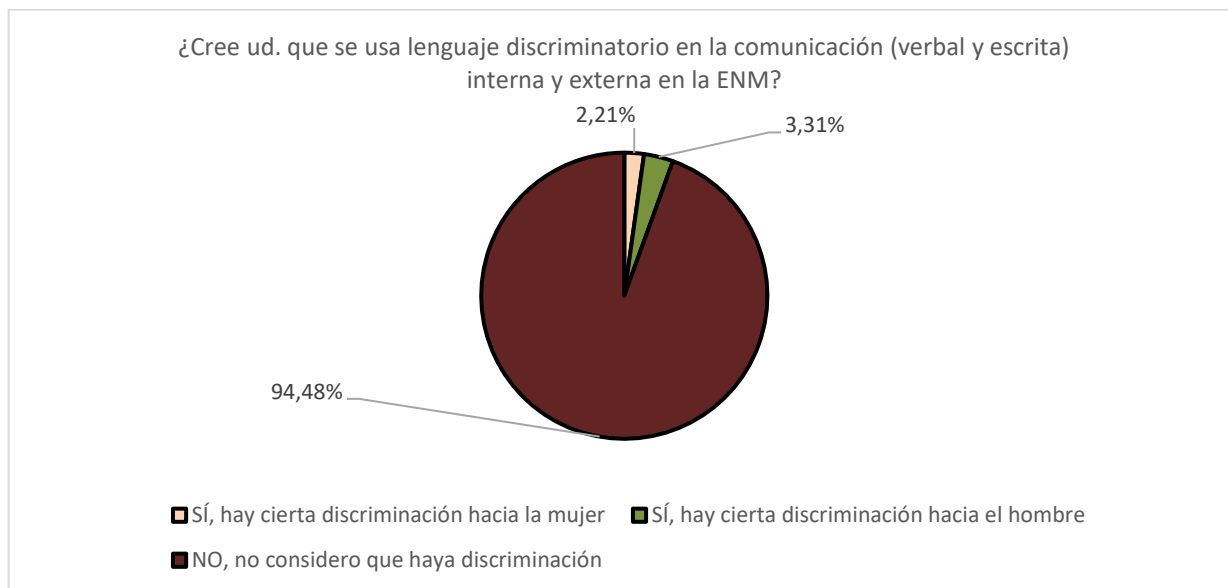


Figura 3-18 Respuesta de hombres a decimosegunda pregunta

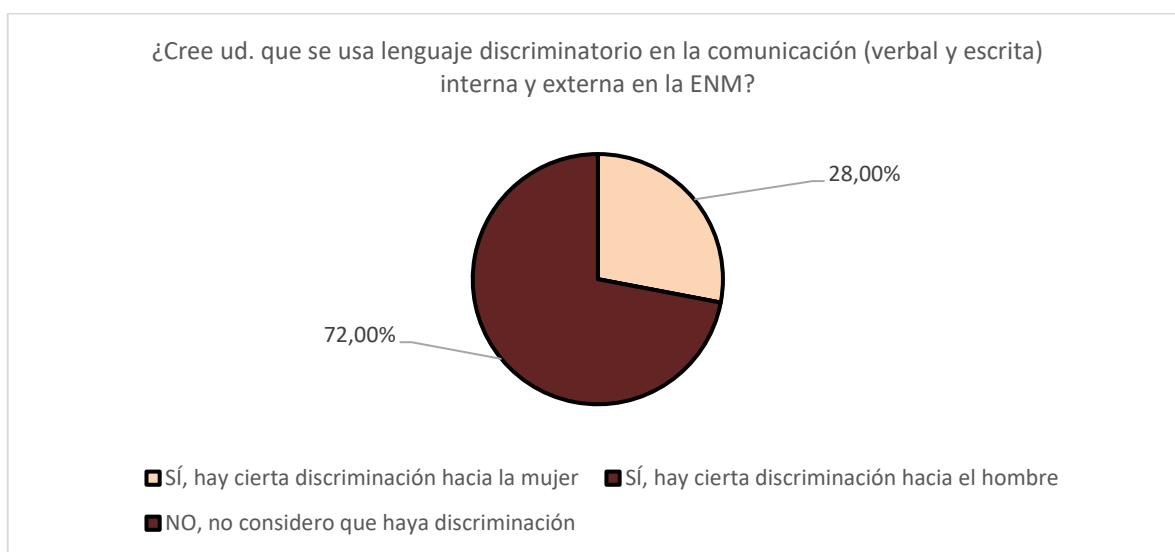


Figura 3-19 Respuesta de mujeres a decimosegunda pregunta

En la decimosegunda pregunta (Figura 3-18 y Figura 3-19), se trata la existencia o no de trato discriminatorio en el lenguaje verbal y escrito interna y externamente en la ENM. Esto engloba desde los comentarios y forma de hablar dentro del centro, pasando por documentos oficiales internos del centro hasta su proyección propagandística externa.

Mayoritariamente, tanto hombres (94%) como mujeres (72%) han respondido que no existe discriminación en el lenguaje en el centro. Destaca cómo el resultado es 22 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres, en el que el 28% afirma que hay discriminación hacia la mujer en el lenguaje. Por lo tanto, se ha investigado acerca de las comunicaciones escritas tales como páginas web de la propia ENM, así como del CUD (Centro Universitario de la Defensa) para contrastar las respuestas del alumnado.

En la página de la ENM, destacan positivamente frases como *“formar a las personas que liderarán a los hombres y mujeres que han decidido consagrar su vida a la defensa de los intereses de*

España”, hablando de hombres y mujeres o usando términos como personas, que son perfectamente inclusivos. También destaca positivamente un enlace desde la página de este centro hasta la página web de reclutamiento de defensa, presidida por un vídeo promocional en el que 18 de 35 efectivos que aparecen son mujeres. Además, se incluyen testimonios de varios hombres y mujeres (Figura 3-20), visibilizando a la mujer dentro de la FAS.

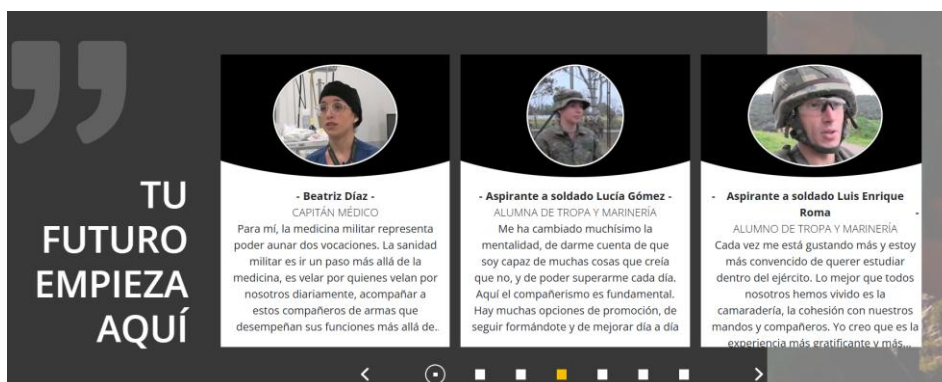


Figura 3-20 Propaganda de captación en página <https://reclutamiento.defensa.gob.es/>

En la página de la ENM, no cumplen con el lenguaje inclusivo ciertas frases como "nuestros alumnos", "los que aquí trabajamos" o "nosotros", refiriéndose en plural tanto a ellos como a ellas. También, entrando al enlace de la Comisión de las Jornadas do Mar 2022, de entre las quince personas que la forman, sólo hay una mujer (por parte de la Marina Portuguesa) y ninguna por parte de la española.

En esta web, también destaca otra frase: "*¿Cómo sé si he obtenido plaza? La relación definitiva de los aspirantes propuestos para ser nombrados alumnos será publicada en esta página web, en el Tablón de Anuncios del Ministerio de Defensa y posteriormente en el Boletín Oficial del Estado (BOE).*" Utilizándose de nuevo la palabra alumnos para referirse tanto a alumnos como alumnas.

En cuanto a la página web del CUD, en el esquema de la estructura orgánica del centro pone de forma genérica 'subdirector', cuando actualmente el cargo lo ostenta una señora doctora. Esta estructura genérica no es inclusiva ya que no incluye en su lenguaje a cargos actuales. En la página donde aparecen las y los componentes de la Junta del Centro, se repite la palabra subdirector y usa el plural 'profesores' (no profesores y profesoras). En otros casos, como circulares descargables o dentro de la web del centro aparece en repetidas ocasiones el plural 'alumnos' para referirse a todo el alumnado del centro. Por último, en una página tan consultada por el alumnado como es la relación de todo su profesorado y también la del personal técnico, de gestión y de administración y servicios aparecen tanto mujeres como hombres en la mayoría de los casos referenciados como 'profesor contratado doctor' o 'profesor ayudante doctor', sin atender a su género.

Claramente, en el campo del lenguaje inclusivo tanto la ENM como la sociedad en su conjunto están en un período de adaptación muy temprano, en el que el uso completo del mismo está aún lejos de alcanzarse. No obstante, tanto la ENM como el CUD han de ser conscientes de su situación actual para poder corregir no sólo estos ejemplos, sino toda su documentación oficial en formato web y escrito, para adaptarse a esta demanda social.

PREGUNTA 13.- Teniendo en cuenta todos los factores que suponen una diferencia entre hombres y mujeres en la ENM:

- Considero que es más fácil tener un mejor desempeño global siendo mujer.
- Considero que es más fácil tener un mejor desempeño global siendo hombre.
- Considero que el género no influye en absoluto en el desempeño del alumno.

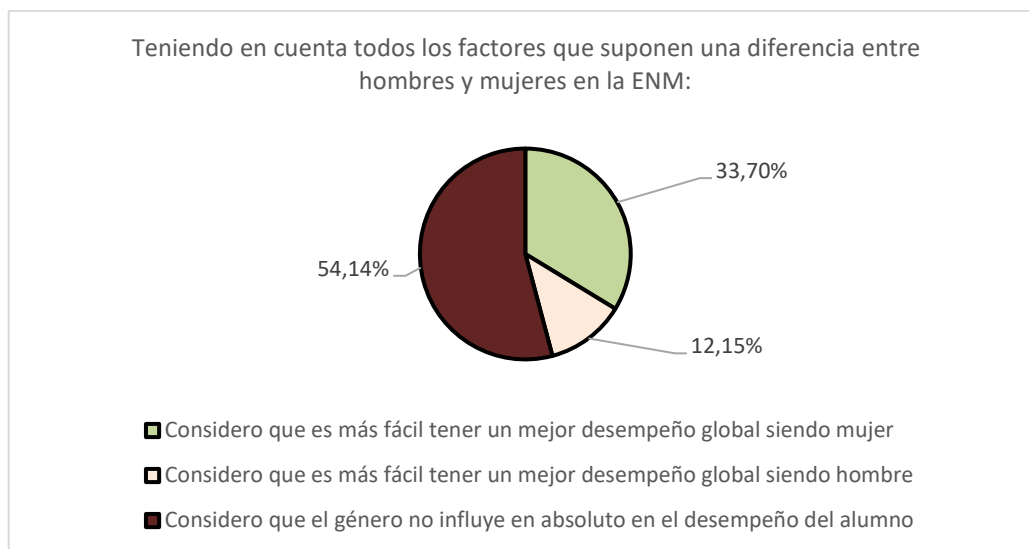


Figura 3-21 Respuesta de hombres a decimotercera pregunta

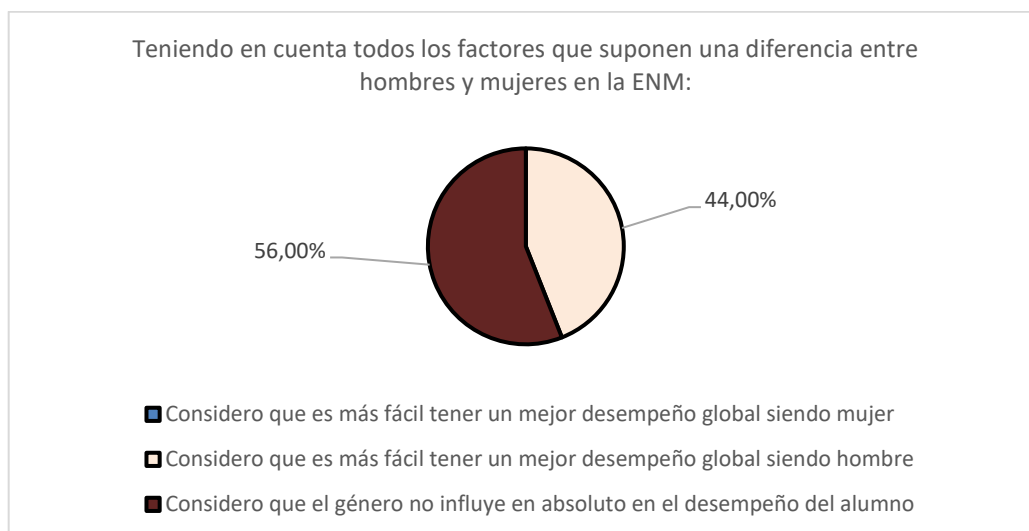


Figura 3-22 Respuesta de mujeres a decimotercera pregunta

A la hora de aspirar a cualquier cosa en la vida, uno puede verse limitado por sus capacidades, aunque el esfuerzo puede salvar buena parte de las dificultades que se presentan. En esta pregunta, se consulta al alumnado sobre si a la hora de enfrentarse a la formación impartida en la ENM es más fácil tener un mejor desempeño global siendo hombre o mujer. Esto quiere decir, tanto si las cualidades biológicas intrínsecas a cada género o las características implantadas en el propio sistema, tales como desigualdades de oportunidades, influyen en el rendimiento global del alumno.

En cuanto a los hombres encuestados (Figura 3-21), un 54% afirma que el género no influye en el desempeño del alumno, igual que el 56% de las mujeres (Figura 3-22). Esto pone de manifiesto una

buena situación en materia de género en la ENM, ya que ambos géneros creen que su género no influye en su desempeño, lo que denota un sistema justo y con igualdad de oportunidades.

Por otro lado, un 34% de los hombres afirma que es más fácil tener un mejor desempeño siendo mujer, mientras que son un 44% de las mujeres las que afirman que ser del género opuesto mejora el desempeño global. Algunos comentarios que arrojan luz sobre los resultados a esta pregunta y los factores que influyen en ella son los siguientes, por parte de los caballeros:

“Considero que existe una doble vara de medir a la hora de evaluar a las mujeres. Por el mismo desempeño se considera que una mujer es mejor que un hombre. También se les aplican medidas más laxas a la hora de ser corregidas.”

“En general se les controla menos, pues los brigadieres están menos encima en el cuartel, y lo que he mencionado de la facilidad para darse prisa en general, pues tienen los baños cerca.”

“Es más fácil tener un buen desempeño siendo hombre porque estás rodeado en tu día a día mayoritariamente por personas de tu mismo sexo.”

“Existe un trato de favor interno no oficial hacia las mujeres.”

“Si una mujer tiene el mismo desempeño que un hombre, saldrá mejor escalafonada que él.”

“...considero que llegar a tener una mejor calificación en lo respectivo a las pruebas militares físicas, las mujeres cuentan con cierta ventaja.”

“Al final la mayoría de los profesores son hombres y les gusta la forma de actuar de las damas hacia ellos para ganarse las cosas.”

Algunos comentarios, como se puede observar, denuncian, de forma contundente, un trato de favor hacia las mujeres. Se mencionan varios aspectos, como que se benefician de cierta benevolencia a la hora de ser evaluadas, mejores condiciones de vida e incluso, cierto favoritismo por parte de los mandos. Una pequeña parte de los comentarios también menciona que las capacidades físicas de los hombres suponen una facilidad a la hora de tener un mejor desempeño, opinión que contrasta con otra muy apoyada sobre que ellas tienen una gran facilidad debida a una supuesta injusta baremación en las pruebas físicas. También es un punto muy destacable el comentario que sostiene que para ellas es más difícil por el hecho de ser una minoría y estar rodeadas por compañeros del género opuesto, asunto que mencionaban las mujeres pioneras como un punto negativo en su época, que eran muchas menos.

Quizá la reivindicación más repetida es la relacionada con el trato de los mandos hacia ellas, como se trató en la pregunta 10. Según sostienen ellos, más que una situación o caso aislado, pareciera que son muchos los mandos que actúan de forma arbitraria evaluando y teniendo cierto trato de favor hacia ellas, a menudo, espetando que hay ciertas connotaciones sexuales en ese comportamiento. En tal caso, sería una actitud machista que supondría una grave injusticia para los varones que estarían siendo evaluados con cierto perjuicio en comparación con sus compañeras.

En cuanto a los comentarios de las damas, a pesar de tener entre ellas una opinión tan polarizada, solamente una ha puesto un comentario en esta materia, destacando:

“El género masculino critica cualquier cosa que dice la mujer.”

El único comentario escrito por parte de las damas indica que las actitudes de crítica hacia la mujer en la ENM son generalizadas, englobando a todo el género masculino. La opinión de la mujer en las FAS, al igual que en cualquier otro ámbito laboral, no sólo tiene que ser respetada, sino que también muy considerada, pero más si cabe en un entorno como las FAS donde son una minoría y su forma de pensar, puntos de vista y cualidades enriquecen el entorno de trabajo, aportando soluciones que pueden no ser ideadas por hombres.

En resumen, se ha de garantizar por parte de la ENM que el género no sea un factor influyente en el desempeño del alumno. Para ello se han de establecer pruebas y métodos de evaluación objetivos que no den lugar a juicios arbitrarios que puedan traducirse en tratos de favor a la hora de evaluar. También se ha de concienciar a todos los oficiales para que traten a los del género opuesto de la misma forma que tratarían a los del suyo, tanto a la hora de comunicarse con ellos como a la hora de llevar a cabo medidas disciplinarias. Por último, se ha de erradicar la realización de comentarios peyorativos por razón de género, para ello es necesaria una correcta formación y concienciación del alumnado, pudiendo realizarse esta mediante charlas y talleres de igualdad, propuesta que posteriormente se comenta.

PREGUNTA 14.- ¿Ha sido Ud. alguna vez cuestionado o juzgado por haber elegido una profesión militar? En caso afirmativo indique por quién. (Familia, amigos...)

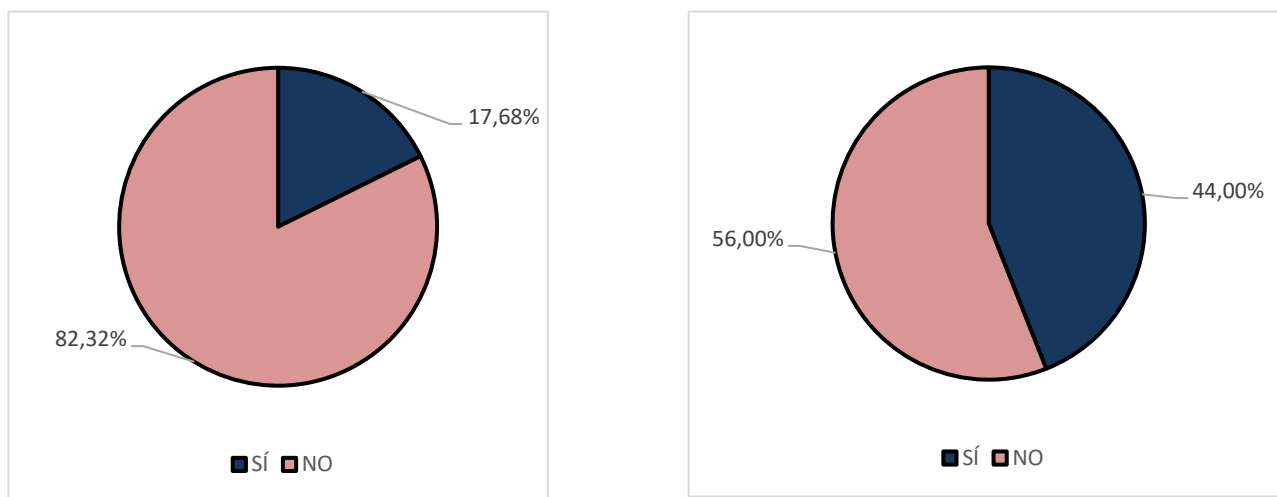


Figura 3-23 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

Para cualquier decisión que tomamos, nos resulta muy importante ser respaldados y obtener la aprobación del entorno que nos rodea. La decisión de qué salida profesional escoger, tomada a menudo entre los 16 y los 18 años de edad, es una de las más importantes de nuestra vida y la tomamos a una edad bastante temprana. Es por ello por lo que es beneficioso contar con el apoyo de familiares y seres queridos, más si cabe en una carrera de semejante dureza como es la de oficial de la Armada, por incluir tanto una disciplina y horarios muy estrictos con la necesidad de mantener una forma física adecuada y unos estudios científico-técnicos de envergadura como es el Grado de Ingeniería Mecánica impartido.

Por ello, se ha preguntado al alumnado (Figura 3-23) acerca de si han sido cuestionados o juzgados por haber elegido esta formación castrense a la que pertenecen. Además, para estudiar con más profundidad esta cuestión, se les permitía escribir quién o qué críticas han recibido, para identificar posibles desigualdades o discriminaciones de género.

Como se mencionó en el estado del arte, la sociedad siempre ha tenido muy arraigada la imagen de que el mundo militar está ligado a la masculinidad. Esto supone una barrera de entrada para mujeres que, aunque les pueda llamar la atención esta profesión, pueden no elegirla por presiones o complejos sociales.

Entre los hombres, el 82% de los encuestados afirma no haber sido cuestionado por haber escogido esta profesión, mientras que el 18% afirma sí haberlo sido. Estas cifras contrastan con los resultados en las mujeres, en las que el 44% afirma sí haber sido cuestionadas o juzgadas por haber elegido una profesión militar, lo que supone una diferencia de 26 puntos porcentuales más que los hombres. Por último, un 56%, la mayoría de las mujeres, dicen no haber sido cuestionadas por la profesión que han elegido.

A la hora de escudriñar los comentarios para identificar las causas de estos juicios y por parte de quién se realizan, observamos del lado de los hombres:

“Sí, porque es muy dura o que no aguantaría, aunque nunca ha sido de forma desagradable. En general por conocidos o amigos.”

“Sí, muchas veces te prejuizan por ser militar y justifican que somos unos frescos, chulos y puteros. Aparte de alcohólicos.”

“Sí. Personal civil en contra de las Fuerzas Armadas.”

“En mis primeros años ciertas personas de mi círculo de amistades creían que estaba tirando mi futuro, debido al desconocimiento. A día de hoy, tienen una visión diferente.”

“Amigos, refiriéndose a la obligación de hacer lo que el Ministerio de Defensa dicte independientemente de quien sea el mando (política).”

Por parte de las mujeres, observamos comentarios como:

“Sí. La gente se extraña, pero luego lo acaba aceptando. Al principio les cuesta creerlo, hacen preguntas y miran con incertidumbre, pero luego lo entienden y ni lo juzgan.”

“Hay compañeros de la escuela que han dicho en voz alta que no saben porque la mujer está en las Fuerzas Armadas.”

“Familiares y compañeros.”

Son muy diversas las personas y motivos que se observan en las críticas recibidas por el alumnado. En el caso de los hombres, los motivos observados son la excesiva dureza de la carrera escogida, una mala imagen de los militares (tachándolos de “frescos, chulos, puteros y alcohólicos”), y, de forma extendida, amistades. Destaca el comentario en el que se critica la obligación de los militares a obedecer de forma supeditada a lo mandado desde esferas políticas. Como se puede observar, los motivos más repetidos están relacionados con el mundo militar en sí mismo y prejuicios contra este.

Por parte de las mujeres, son tanto familiares como sobre todo compañeros los que efectúan las críticas. El motivo en el caso de ellas no está enfocado hacia la imagen externa de las FAS sino al papel que la mujer realiza en estas. Destaca de forma muy negativa y en relación con lo observado en anteriores resultados la crítica por parte de compañeros hacia ellas. En este caso, ‘compañeros’ han opinado de forma pública que no saben por qué hay mujeres en las FAS. Este es claramente un comportamiento machista al que ninguna dama alumna debe verse sometida, ya que atenta contra el principio de igualdad en las FAS además de suponer un perjuicio y ofensa contra la dama en cuestión.

La existencia en el año 2025, 35 años después de que la primera dama ingresase a la ENM, de comentarios de este tipo, pone de manifiesto que tanto la sociedad (familias y amigos de los encuestados) como los propios integrantes del alumnado necesitan una concienciación acerca de la necesidad de tener unas FAS inclusivas y con igualdad real de oportunidades. Y un paso fundamental para conseguir esta igualdad de oportunidades es desterrar de la institución y de la sociedad en su conjunto la idea de que el mundo militar es cosa de hombres. Para ello, se ha de estudiar la forma de realizar campañas de concienciación sobre la realización de comentarios como los vistos en este apartado, además de talleres de igualdad en los que se eduque en el respeto y trabajo conjunto entre miembros de distinto género.

PREGUNTA 15.- ¿Ha recibido Ud. en su estancia en la ENM alguna clase de formación en materia de igualdad?

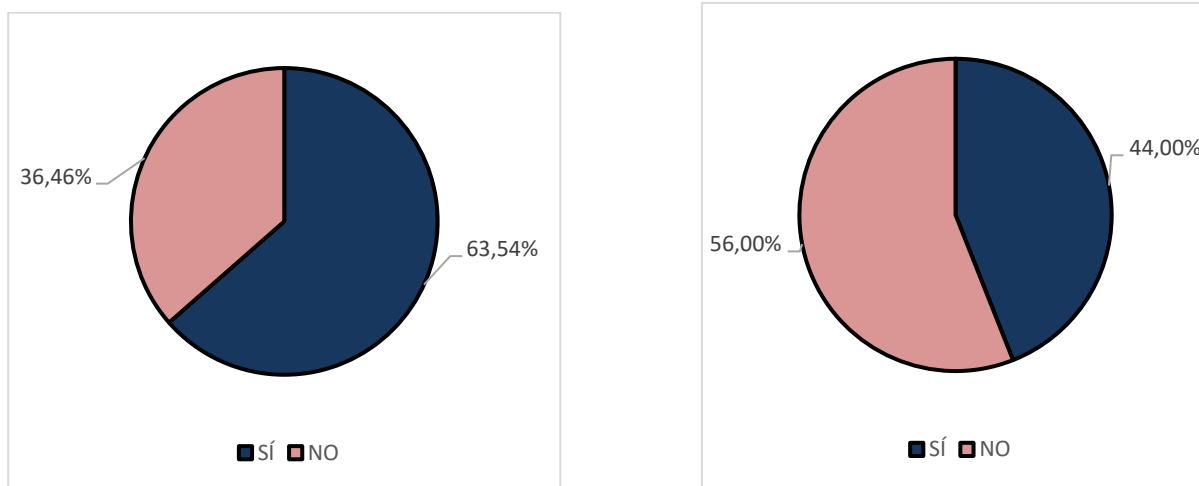


Figura 3-24 Respuesta de hombres (izq.) y mujeres (der.)

En relación con la necesidad expuesta en la pregunta anterior de la realización de talleres en materia de igualdad, se pregunta (Figura 3-24) en esta ocasión a al alumnado si ha recibido alguna clase de formación en materia de igualdad en su estancia en la ENM. De entre los caballeros, el 64% afirma haber recibido, mientras que el 36% de los mismos niega haber recibido. Por parte de las damas, el 44% afirma haberla recibido y el 56% no.

Es un hecho fundamental el distinguir de qué se está hablando en cuanto a formación en materia de igualdad. En la experiencia de cinco años y medio vivida a bordo de la ENM por el que escribe, considero no haber recibido ninguna formación en materia de igualdad en las FAS. Puede existir confusión al respecto si se cuenta como formación en materia de igualdad ciertas conferencias relativas a los protocolos de acoso en las FAS, las cuales afirmo haber recibido.

Las FAS, como se mencionaba en el estado del arte, cuenta con la Unidad de Protección frente al Acoso (UPA), que es un órgano ajeno a la cadena orgánica de mando creado con el fin de garantizar la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Su función principal de proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima. También, facilita información a cualquiera que lo solicite y será cauce voluntario de transmisión de la denuncia. Esta unidad ha venido en diversas ocasiones a la ENM para concienciar y aportar información en su ámbito de actuación.

No obstante, con formación en materia de igualdad entendemos una capacitación orientada a promover la equidad entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación basada en el género y fomentando relaciones igualitarias hacia superiores, compañeros y subordinados. Esta serviría para identificar y prevenir la discriminación por razón de género, fomentar la equidad de oportunidades en las FAS y para erradicar la violencia de género y el acoso.

En cualquier caso, 80 de los 206 encuestados afirma no haber recibido formación de ningún tipo al respecto. Es una medida a considerar la realización de más charlas y talleres de concienciación en esta materia, ya que no sólo es un imperativo legal, sino que beneficia al conjunto de la institución, al dotarse de oficiales que sepan interactuar de forma correcta con sus semejantes de género opuesto, a la par que puedan identificar posibles desigualdades para así corregirlas en sus respectivas unidades.

Es imperativo legal a través de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta comienza de la siguiente manera: *“El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.”*

Esta ley impone a todas las administraciones públicas la obligación de promover políticas y medidas que aseguren la igualdad y prevengan cualquier forma de discriminación por razón de género. A su vez, el Ministerio de Defensa ha desarrollado planes y políticas internas de igualdad que incluyen acciones formativas en esta materia, adaptándose así a los principios y objetivos marcados en esta legislación general.

PREGUNTA 16.- ¿Le parecería una actividad positiva la realización de charlas o talleres en materia de igualdad de género en la ENM?

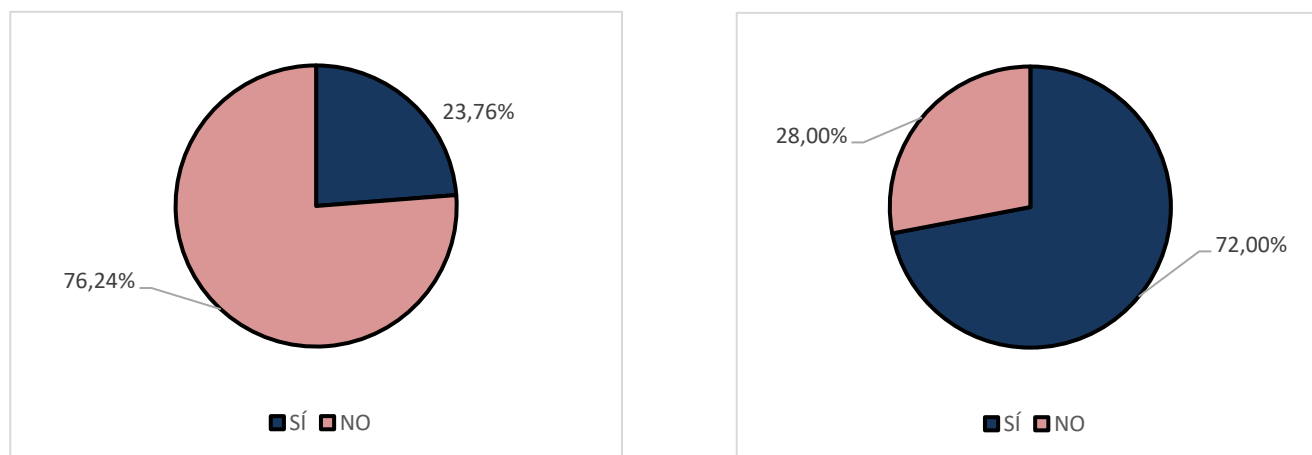


Figura 3-25 Respuesta de hombre y mujeres a decimosexta pregunta

Esta pregunta (Figura 3-25), a raíz de lo comentado anteriormente, buscaba investigar acerca de la predisposición del alumnado para recibir esta formación en materia de igualdad. Por parte de los hombres, el 76% no consideraría una actividad positiva la realización de esta actividad. Este porcentaje contrasta con la respuesta de las mujeres, las cuales afirman en un 72% considerar positivo la realización de estas charlas o talleres.

Esta respuesta puede suponer un gran indicativo de la percepción de igualdad de ambos géneros tras haber realizado toda la encuesta. De hecho, las respuestas contrastan mucho con las respuestas a la primera pregunta. En ella se preguntaba de forma general si creen o no que haya igualdad en la ENM. En ella, sólo el 47% de los hombres opinaban que sí la había, por un 80% de las mujeres. Sin embargo, a la hora de preguntar acerca de la necesidad de concienciar en materia de igualdad mediante el uso de medios formativos, sólo un 24% de los hombres lo considera positivo, por un 72% de mujeres.

Una posible causa para que se dé esta situación puede ser que los hombres, aunque puedan percibir un trato más desigual en algunos aspectos y considerar que hay menos igualdad, no estén tan concienciados en general con temas relacionados con la igualdad de género. Las mujeres, al ser estadísticamente más vulnerables a casos de acoso o discriminación, quizás hayan recibido durante su vida más formación y concienciación en esta materia, por lo que lo consideran más importante.

En general, el alumnado de la ENM cuenta con un currículo de actividades y docente atronador. Además del Grado en Ingeniería por la Universidad de Vigo con los créditos y prácticas que este conlleva, se realizan múltiples actividades militares y navales, junto con asignaturas propias de esta índole, resultando en un horario de 08:00 a 19:00 en el que el alumnado suele mostrarse reacio a incluir más materia de la índole que sea. Este puede ser un certero motivo para este rechazo en el que 145 de los 206 encuestados y encuestadas negaban considerar una actividad positiva la inclusión de estas actividades.

Dado que la ley lo exige, sería beneficioso incluir más horas de esta materia en el currículo militar del alumnado, de hecho, en la asignatura de Formación Militar III de tercer curso ya se da un módulo completo de igualdad en las FAS. No obstante, a la vista de los resultados obtenidos en el desarrollo de este TFG, sería muy beneficioso ampliar este módulo formativo, para ello y dado el apretado horario con el que cuenta el alumnado, es de fundamental importancia introducirlo de manera sensata, ya que si lo perciben como una sobrecarga de materia lo recibirían de forma negativa.

PREGUNTA 17.- (Sólo damas alumnas) ¿Se siente o se ha sentido Ud. cohibida la hora de dar su opinión o participar activamente en clases o actividades militares por alguna razón?

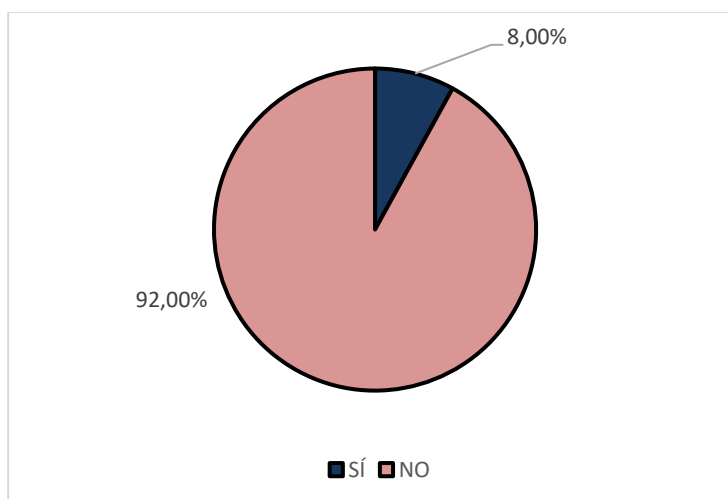


Figura 3-26 Respuesta de mujeres a decimoséptima pregunta

Esta pregunta de la encuesta (Figura 3-26), realizada también de forma exclusiva a las damas, preguntaba acerca de si se habían sentido cohibidas a la hora de expresar su opinión libremente quizá por vergüenza debido a estar en una reunión, clase o actividad en la que la mayoría de los presentes fuesen hombres.

Profesorado del centro ha observado que muchas damas, especialmente de primer y segundo curso, gustan de pasar desapercibidas en clase, no siendo suficientemente participativas. Esto no es debido a sus capacidades, sino a quizá cierta vergüenza a hablar en público.

De las 25 encuestadas, sólo dos afirman haberse sentido así. De hecho, se trata de dos guardiamarinas en este caso. Sólo una deja un comentario al respecto: *“El género masculino critica cualquier cosa que dice la mujer.”*

Su afirmación es severa a la par que generalista, no considerando que esta sea la actitud o la acción de un miembro masculino en concreto, sino que englobando a todo el género masculino. Es muy grave que se den este tipo de actitudes, especialmente entre compañeros, ya que no sólo denota una falta de concienciación en materia de género en el individuo sino de educación y respeto básicos, al no respetar la opinión de sus propias compañeras.

Estas actitudes son las que se deben corregir mediante la conciencia y la formación en materia de igualdad.

PREGUNTA 18.- (Sólo damas alumnas) **En términos de uniformidad, material e instalaciones, ¿cree Ud. que está todo adaptado a su género? Puede añadir ejemplos:**

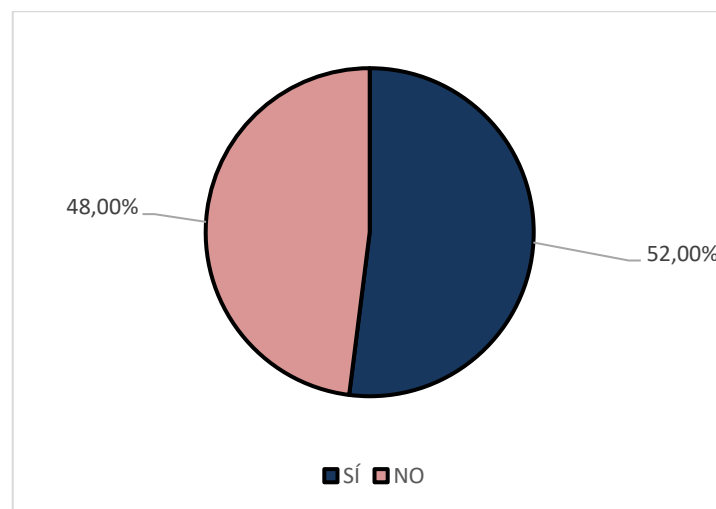


Figura 3-27 Respuesta de mujeres a decimoctava pregunta

Tal y como reseñaban las primeras mujeres oficiales al inicio de este desarrollo, en su paso por la ENM casi nada estaba adaptado a ellas, en términos de uniformidad, material e instalaciones. Es por ello por lo que se introdujo esta pregunta (Figura 3-27) únicamente a las damas de hoy día para poder así enfocarnos en si este problema ha sido subsanado con el paso del tiempo y con el aumento de mujeres en el alumnado.

De entre las encuestadas hay opiniones muy contrapuestas, 52% afirma que todo está adaptado a su género mientras que el 48% es de diferente opinión. A continuación, se atenderá a aquellos comentarios dejados por las alumnas a este respecto:

“No, faltan tallas más pequeñas.”

“Las tallas suelen ser grandes y anchas, aptas para hombres.”

“Sí, ejemplos como las uniformidades, los baños, están adaptados para hombres y mujeres de forma equitativa.”

“No, por ejemplo, los mimetizados que teníamos al principio eran de unas tallas enormes. Luego, nos dieron tallas más adecuadas, pero aun así las camisetas de IM son tallas demasiado grandes para mujeres. La talla S que es la más pequeña es una 44. Las instalaciones sí que están adaptadas.”

“No, la uniformidad tiene corte masculino y no se ajusta al cuerpo de una mujer y el cruzado (uniforme de diario de invierno para AF/AA) femenino podría tener 2 tiras de botones en vez de 1.”

“No, la uniformidad femenina no está bien diseñada. Un ejemplo claro es la chupa que no está diseñada para un cuerpo femenino. También en muchas ocasiones se siguen dando módulos masculinos cuando existen femeninos como las faenas.”

“No está adaptado. No disponen muchas veces de uniformidad de nuestra talla. Cuando fuimos al cano, no tenían suficientes pantalones blancos para darnos y nos dieron talla de hombres y nos dijeron que nos lo teníamos que arreglar por nuestra cuenta.”

“Negativo, hay ciertas tallas para damas (suelen ser más pequeñas) que no es posible encontrar o ya no venden.”

“El stock femenino tarda en reponerse y tiene un abanico más amplio de tallas o generalmente hay que entallarlas bastante.”

“Creo que está todo bien adaptado.”

La mayor parte de los comentarios, tratan problemas encontrados en la uniformidad. En general, lo más comentado es lo pequeño del tallaje y la adaptación de este a la anatomía femenina (habitualmente cadera más ancha y espalda y cintura más estrechas). En cuanto a la dificultad para adquirir tanto en el Bazar de Alumnos de la ENM como en la sastrería tallas pequeñas, no se trata en sí mismo de una desigualdad de género, ya que para el vestuario masculino también existen esas trabas.

La uniformidad en la ENM podría dividirse en dos, en función de si es o no hecha a medida. Uniformidades como las faenas de embarque, el uniforme de régimen interior o el de campaña son realizados por empresas contratadas las cuales hacen dos modelos, tanto masculino como femenino. Las diferencias fundamentales en estos son la forma de abotonarse, y las diferencias en la forma derivadas de las características anatómicas mencionadas. El problema no radica, por lo tanto, en el corte y confección de estas prendas sino en su disponibilidad y suficiente stock respecto a género y tallaje. Realmente, el Bazar tiene un problema generalizado de falta de stock desde hace años que afecta a todo el alumnado y a cualquier persona que quiera adquirir recuerdos o material de allí.

Lo que ha de observarse con rigurosidad es la existencia de uniformidad masculina y femenina por igual. En el caso de las mujeres, hace 35 años que forman parte de las FAS y a día de hoy es esencial para tener una igualdad efectiva que tengan las mismas facilidades que los hombres en todas las facetas.

o obstante, el problema de las tallas pequeñas afecta a los dos géneros por igual. Un más que posible factor influyente en esto podría ser la reforma por parte del Ministerio a la orden de 2019 (Orden PCI/6/2019) respecto a la altura mínima a las FAS en el año 2023. En esta reforma, se eliminaban las alturas máxima y mínima para el ingreso a las FAS, que se situaban en una máxima de 2,03 m y una mínima de 1,60 m para hombres y 1,55 m para las mujeres. La diferencia que existía en esta altura mínima entre hombres y mujeres fue en su momento tema de debate interno por suponer una desigualdad entre hombres y mujeres, no obstante, en el presente trabajo no se ha llevado a estudio por estar actualmente derogada.

3.1.4 Encuesta al profesorado de la ENM.

Como se ha mencionado anteriormente, es beneficioso contar con una perspectiva como es la del profesorado, tanto civil como militar. En la ENM se realizan estudios de Ingeniería Mecánica impartidos por personal, en su mayoría civil, contratado por el CUD adscrito a la Universidad de Vigo (Uvigo), a la par que se realizan estudios militares, en los que son los propios oficiales de la Armada los que imparten clase.

A estos dos grupos se les ha hecho una encuesta diferente de la del alumnado y de la de antiguas alumnas; no obstante, cuenta con preguntas en común cuyas respuestas podrán ser comparadas con las de las otras dos. Es de gran interés contar con la participación de personal civil, ya que a través de sus vivencias cuentan con perspectivas y puntos de vista heterogéneos respecto tanto a igualdad como a las FAS.

En la encuesta han participado 23 miembros del profesorado de la ENM, de entre los cuales 14 son hombres y 9 mujeres. Del personal participante 19 son civiles y cuatro militares, todos ellos son parte del profesorado. A continuación, se procede a analizar sus respuestas:

PREGUNTA 1.- ¿Cree Ud. que en términos generales hay igualdad entre hombres y mujeres en la ENM?

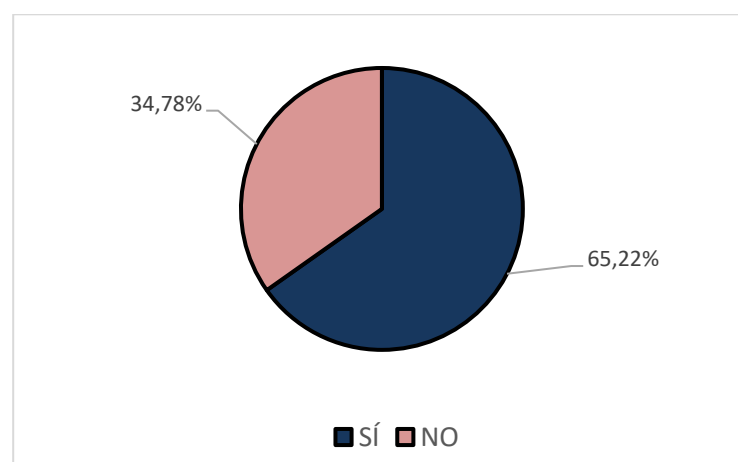


Figura 3-28 Respuesta primera pregunta

Respondiendo a si creen que hay igualdad en la ENM (Figura 3-28), el 65% de los encuestados afirma que sí, por otro 35% que responde no. Sorprende el hecho de que el 85% de los hombres afirme que sí por sólo un 44% de las mujeres.

Este resultado denota que, al contrario de lo que ocurría con el alumnado, en este caso son las mujeres las que tienen una peor percepción del centro en materia de igualdad.

PREGUNTA 2.- ¿Le parece apropiada la proporción actual de hombres y mujeres en la ENM? Justifique en qué sentido:

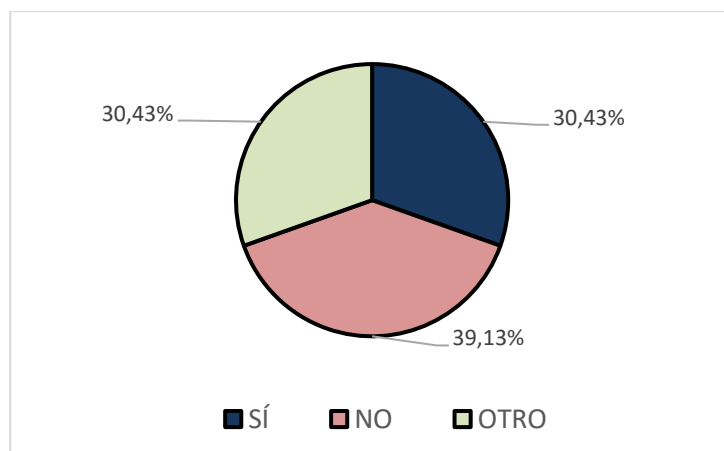


Figura 3-29 Respuesta segunda pregunta

Esta segunda pregunta (Figura 3-29) permitía una respuesta abierta, para que el profesorado diese su opinión directamente, sin la necesidad de justificar su respuesta en otra pregunta aparte.

Los resultados reflejan que el 30% la creen apropiada, el 39% no la creen y el 30% restante refleja mayoritariamente en sus respuestas la inexistencia de una proporción adecuada, es decir, que ha de entrar quien desee optar a ello y pase la oposición correspondiente, sin atender al género.

En cuanto al género de los encuestados, sólo dos mujeres creen apropiada la proporción actual, por seis que votan lo contrario. Mientras que los hombres encuestados se decantan más por el sí a la proporción actual o por la opinión de que no existe una proporción más adecuada que otra.

Algunas de las respuestas más representativas de los encuestados son:

“La proporción actual refleja el interés y la libre competencia entre los profesores, tanto hombres como mujeres, en las plazas disponibles. Si la asignación se ha realizado de manera libre y justa, esta proporción es totalmente adecuada. Del mismo modo, si hubiese más mujeres que hombres, o viceversa, también sería justa, ya que las condiciones de acceso son equitativas para todos.”

“Me parece tan apropiada como cualquier otra, porque responde a la libertad de cada individuo de enrolarse.”

“Absolutamente no, ya que hay muchos más hombres que mujeres, sobre todo entre el personal militar.”

“Sí, me parece adecuada. No deben forzarse cuotas. La proporción actual aparece de forma natural por la simple elección de las personas.”

PREGUNTA 3.- ¿Considera que en la comunicación escrita y oral en la ENM se emplea un lenguaje inclusivo en cuestiones de género?

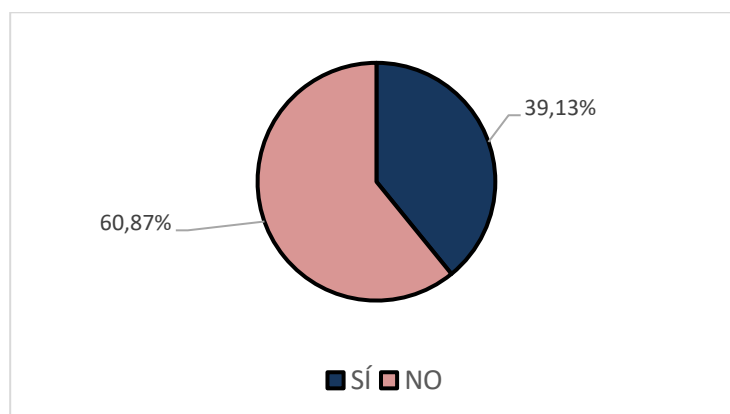


Figura 3-30 Respuesta tercera pregunta

En relación con el lenguaje utilizado, el 61% (Figura 3-30) opina que no se usa un lenguaje inclusivo en cuestiones de género en la ENM. Es significativa la diferencia con el alumnado, que en su conjunto opinaba lo contrario en más de un 80%.

Entre los encuestados y encuestadas, destaca la diferencia de opinión entre hombres y mujeres. El 89% de ellas cree que no se emplea lenguaje inclusivo, por sólo un 43% de ellos. Esta diferencia de opinión tan abultada puede poner de manifiesto una diferencia de percepción en la propia definición del lenguaje inclusivo en sí.

Al usarse normativa y mayoritariamente el masculino genérico en el plural, algunos o algunas han podido considerar que el masculino genérico es en sí un lenguaje inclusivo en cuestiones de género. Fuera de conjeturas, lo que sí se aprecia es que las mujeres, al no sentirse incluidas en el masculino genérico, tienen una percepción sobre lenguaje usado en el centro más negativa que sus compañeros varones.

En una pregunta posterior se analiza en qué medida hace el profesorado del centro uso del lenguaje inclusivo, respuestas que se contrastarán con las obtenidas en esta pregunta.

PREGUNTA 4.- Cuando se comunica con el alumnado en su conjunto, ¿de qué tratamiento hace uso en el lenguaje escrito y oral?

- a) Exclusivamente masculino genérico.
- b) Siempre utilizo lenguaje inclusivo.
- c) A veces utilizo lenguaje inclusivo.

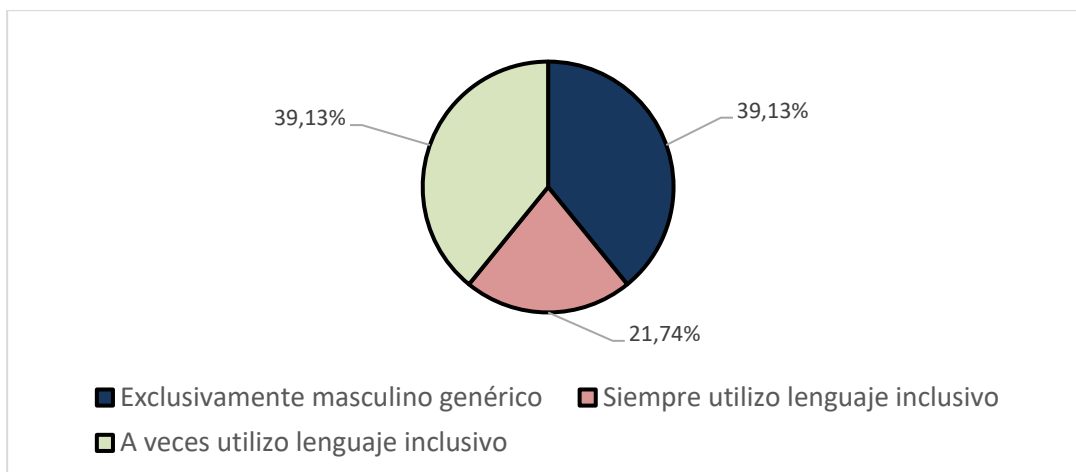


Figura 3-31 Respuesta cuarta pregunta

En concordancia con la pregunta anterior, se pregunta al profesorado en qué medida hace uso de este lenguaje en su forma de comunicarse con el alumnado en su conjunto (chicos y chicas).

El 39% (Figura 3-31) afirma usar el masculino genérico, mientras que otro 39% dice usar a veces el lenguaje inclusivo, por sólo un 22% que dice usar siempre el lenguaje inclusivo con el alumnado. Esto refleja una gran diferencia en la manera de obrar.

Atendiendo al género del personal encuestado, el 50% de los hombres hacen uso del masculino genérico por un 22% de las mujeres. Respecto al lenguaje inclusivo, solamente un 7% de los hombres lo usa, por un 44% de mujeres, el resto de los encuestados afirman utilizarlo ‘a veces’, lo que sería un grado de compromiso intermedio con el uso de este lenguaje.

Esto denota, a raíz de lo analizado en la pregunta anterior que las mujeres están mucho más concienciadas y comprometidas con el uso del lenguaje inclusivo, ya que los hombres no se sienten discriminados por el uso del masculino genérico, no pareciéndoles discriminatorio para las mujeres, opinando en algunos casos, que el uso de este es una ‘pérdida de tiempo’.

PREGUNTA 5.- ¿Ha observado situaciones en las que se manifiesten conductas o actitudes discriminatorias basadas en el género?

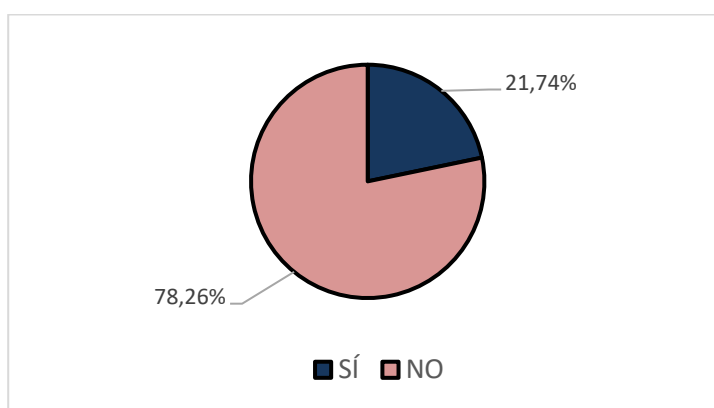


Figura 3-32 Respuesta quinta pregunta

A continuación, se preguntaba (Figura 3-32) al profesorado si había observado conductas o actitudes discriminatorias por razón de género. Es interesante el contar con la opinión de este ya que observa al alumnado en un ambiente de trabajo como es el aula, distinto a la visión del alumnado que engloba también la vida en el cuartel y otras actividades en común en ambientes más distendidos.

El 78% dice no haber observado estos comportamientos, mientras que un 22% sí dice haberlos observado. Para saber qué clase de situaciones discriminatorias se dan, se habilitó un espacio para que, en caso afirmativo, se justificase la respuesta. Algunos comentarios obtenidos son:

"Los cánticos me parecen bastante discriminatorios y he leído correos y apreciado "hábitos" un poco desfasados, tratando a las mujeres en el rol de acompañante, más que como posibles trabajadoras."

"En algunas reuniones con la parte militar se habla de las alumnas de forma diferente."

"No comprendo cómo las charlas sobre acoso van dirigidas especialmente a mujeres y cómo se justifican ciertos cánticos."

"Muchas de las canciones que cantan mientras van corriendo formados son bastante machistas y ese tipo de mensajes al final se queda en el subconsciente del alumnado."

"Desde luego en el trato, cuando se trata explícitamente de caballeros a todo el mundo. Sé que cuando (nombre de la alumna en cuestión) estaba en infantería en las salidas al campo se esperaba de todo el grupo que llegase más o menos junto. Al ir la ayudando a ella decían que hacían malos tiempos y debido a eso recibían "castigos". Esto, para mí, va en contra del compañerismo (es decir, para mí, el hecho de que se ayuden debiera contar como positivo, no como negativo) y hacía que, aunque no quisiesen, el resto de infantes la resintiesen. Básicamente, sí o sí, el grupo iba a "vivir" peor por el hecho de tener en el grupo a una mujer, salvo cuando ella estaba rebajada. El noviembre pasado (día 25) se comunicó en la orden la necesidad de que las alumnas acudiesen a una conferencia sobre el acoso. Este tipo de formación debiera ser obligatoria para los alumnos. También, hace pocos años, se observó un caso muy grave de acoso constitutivo de delito: un alumno grabó los vestuarios femeninos."

Estos comentarios tratan temas muy diversos. Respecto a los cánticos, este trabajo tiene a continuación un apartado específico que los analiza. El último comentario, menciona el caso de una alumna de IM, que, durante las salidas al campo realizadas durante períodos de instrucción, iba más retrasada que sus compañeros y estos habían de ayudarla para no sufrir castigos colectivos para todo el grupo. También se habla acerca de una charla que trataba de acoso en el ámbito laboral la cual sólo habría sido impartida al personal femenino, haciendo una diferenciación respecto del masculino. Se ha investigado acerca de la misma comprobándose que se convocaba a través de la Orden Diaria tanto damas como a caballeros alumnos.

PREGUNTA 6.- ¿En qué medida considera que los estereotipos de género inciden en las relaciones interpersonales, tanto entre el alumnado como en la relación profesorado - alumnado?

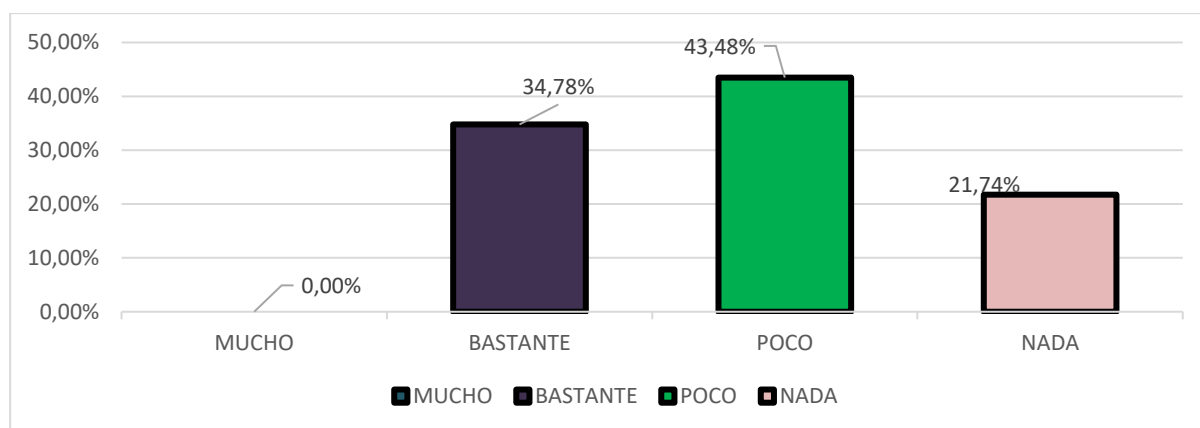


Figura 3-33 Respuesta sexta pregunta

La modalidad de pregunta se cambia por primera vez en esta ocasión, dejando al encuestado o encuestada una graduación para que valore en qué medida los estereotipos de género inciden en las relaciones interpersonales tanto entre el alumnado como del alumnado con el profesorado.

Los resultados (Figura 3-33) muestran que nadie opina que estos inciden ‘mucho’, mientras que un 35% opina que inciden ‘bastante’, un 43% que ‘poco’ y un 22% que ‘nada’. Por desgracia, un 78% afirma que los estereotipos afectan poco o bastante, lo que supone que una amplia mayoría opina que sí afectan a las relaciones interpersonales en la ENM.

En cuanto a los votos en función del género, se observa que el 55% de las mujeres opinan que inciden bastante, por sólo un 21% de los hombres. Esto significa que las mujeres tienen una percepción más negativa, probablemente, por sentirse ellas más discriminadas por estos estereotipos de género.

Para que la ENM cuente con un entorno de trabajo igualitario y sin discriminaciones de género, hay que evitar a toda costa que estos estereotipos de género afecten a las relaciones, tanto en el alumnado como en el profesorado. La realización de charlas y conferencias de concienciación en materia de igualdad ayudan a eliminar estos estereotipos de género arraigados en la sociedad.

PREGUNTA 7.- ¿Considera que la estructura organizativa y los órganos de toma de decisiones de la ENM reflejan una representación equitativa en cuanto a género?

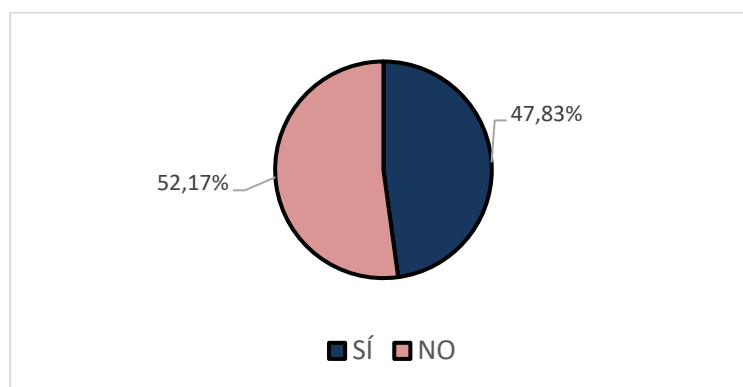


Figura 3-34 Respuesta séptima pregunta

En la séptima pregunta (Figura 3-34) se consultaba al profesorado sobre su percepción acerca de la representación de género en la estructura organizativa y toma de decisiones en la ENM. Esta pregunta

está muy ligada a las políticas actuales de empresas e instituciones para fomentar el liderazgo femenino, reduciendo las desigualdades en el entorno laboral, así como la brecha salarial.

El resultado es muy igualado, ya que el 48% respalda que sí hay una representación equitativa, por un 52% que opina que no. La encuesta engloba la ENM, es decir, tanto la parte militar como la parte del CUD adscrito a la Universidad de Vigo.

Se observa al estudiar las respuestas en función del género, que el 78% de las mujeres responden que la proporción no es equitativa, por un 36% de hombres. Esto se presupone que es porque hay menos mujeres en dicha estructura de mando, por lo que ellas se sienten menos incluidas en ella. También resalta que el 100% del personal militar encuestado afirma que sí es equitativa, por sólo un 37% del personal civil. Este hecho sorprende ya que, en la cadena de mando de la ENM, los seis oficiales más antiguos (de mayor grado) en la ENM todos hombres; una mujer del gabinete de psicología ocupa la séptima posición y ya no se encontraron ninguna otra mujer hasta el puesto 27.

En el caso del CUD, sí que una mujer ocupa un puesto de responsabilidad, siendo subdirectora del centro; una mujer entre los cuatro componentes del Equipo de Gobierno, lo que tampoco supone una equidad total en esta materia.

PREGUNTA 8.- ¿Observa que la perspectiva de género se integra de manera adecuada en los contenidos curriculares y en las metodologías de enseñanza?

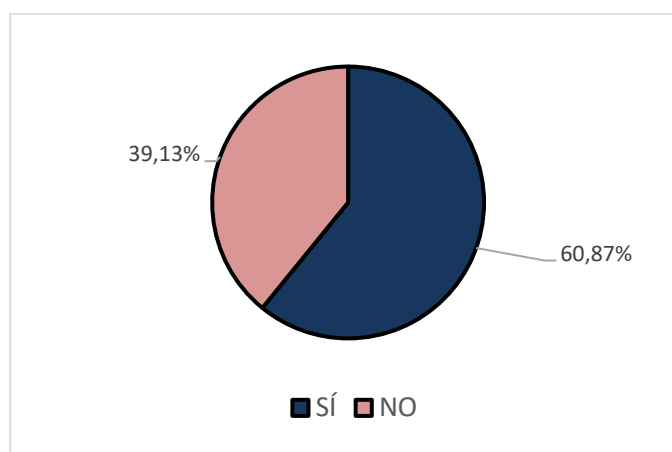


Figura 3-35 Respuesta octava pregunta

Se preguntaba (Figura 3-35) a continuación acerca de si la perspectiva de género se integra de manera adecuada en la enseñanza del centro. Tal y como se vio anteriormente, esta práctica no es sólo recomendable, sino que es un imperativo legal.

El 61% afirma que sí se integra correctamente, por un 39% que opina lo contrario. No obstante, hay una gran polarización cuando atendemos al género del personal encuestado. El 86% de los hombres afirma que sí se integra de manera adecuada, lo que contrasta con la respuesta de las mujeres, que sólo el 22% sostiene esta opinión.

Esta gran diferencia respecto al género vuelve a poner de manifiesto la gran concienciación que existe en esta materia por parte de las mujeres, mientras que los hombres son menos exigentes en la aplicación y desarrollo de las políticas de género.

PREGUNTA 9.- ¿Considera Ud. que la ENM asegura igualdad de oportunidades a su alumnado en función de su género?

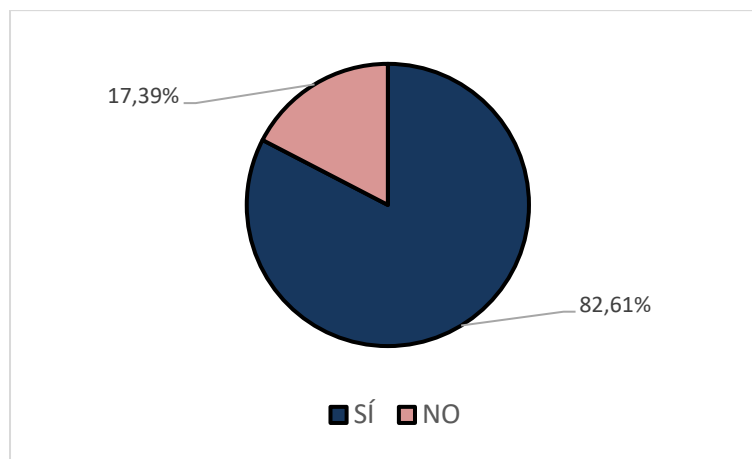


Figura 3-36 Respuesta novena pregunta

Al alumnado del centro se le preguntaba (Figura 3-36) acerca de si el género influía en el desempeño en la ENM, y en este caso, se pregunta si el centro asegura la igualdad de oportunidades en función del género.

Los resultados son muy positivos, respondiendo el 83% que sí se asegura la igualdad de oportunidades. Las respuestas del profesorado también van en la línea de lo afirmado por el alumnado, que también afirmaba mayoritariamente que el género no influye en el desempeño del alumnado. En caso de opinar que no se asegura la igualdad de oportunidades, se pedía justificar la respuesta, obteniendo los siguientes comentarios:

“Considero que hay un claro sesgo de género en favor de los hombres, sobre todo en las asignaturas de índole militar y/o pruebas físicas.”

“La frase “la ENM asegura la igualdad de oportunidades del alumnado” es en sí mismo una falacia, ya que está suponiendo que la ENM debería velar activamente por que no exista desigualdad porque ahora la hay. Esto no es cierto y no considero que deba haber mecanismo de vigilancia alguna.”

“Lo cierto es que no me veo con la capacidad de valorar de forma imparcial si las oportunidades son las mismas, pero por ejemplo nunca he visto una alumna ser escogida como brigadier.”

El primero de los comentarios, afirma que se favorece a los hombres tanto en las asignaturas militares como en las pruebas físicas. Esto contrasta sobremedida con lo afirmado por alumnos varones, que se sienten discriminados por tener unas pruebas físicas más exigentes que sus compañeras y al afirmar que las mujeres reciben un trato de favor y más amable por parte de superiores (profesores o mandos en actividades y asignaturas militares).

El segundo afirma que no ha de velar la ENM porque no exista igualdad, es decir, que no haya mecanismo de vigilancia alguno, pensamiento muy contrario a la corriente actual en la que las políticas de género están en primera línea de importancia en empresas e instituciones.

El tercero afirma no tener datos para responder de forma imparcial la pregunta, pero sostiene no haber visto nunca una dama ser brigadier. Brigadier es un cargo en la cadena de mando de la ENM otorgado por la misma al alumnado de cuarto curso para que este se encargue de instruir y formar militarmente al alumnado de otras brigadas. Lo cierto es que, aunque este año no hay ninguna dama brigadier, el año pasado había dos, en el curso 22-23 había una, en el 23-24 tres...

3.2 Estudio de desigualdades en el cancionero de la ENM

La instrucción militar en la ENM, según la publicación Manual de Instrucción Militar, tiene como objeto: fortalecer la disciplina, incrementar la moral a través de la fortaleza del conjunto, hacer ostensible demostración de la preparación y la disciplina en desfiles y paradas militares. El orden cerrado se realiza en dos modalidades diferenciadas en función de la velocidad de la marcha: paso ordinario y paso ligero.

El paso ordinario, comúnmente conocido como desfilar, es avanzar en formación andando de forma marcial (erguido y clavando el tacón del zapato) a un ritmo de 120 pasos por minuto. El paso ligero se realiza trotando, elevando levemente las rodillas y pisoteando con la planta del zapato, marcando con el pie izquierdo a un ritmo de 160 pasos por segundo.

La música que acompaña en actos militares a estos modos de desplazamiento ha de ser distinta precisamente por esa variación en el ritmo de una y otra. No obstante, durante el período de instrucción, no siempre se cuenta con una banda de música o equipo de sonido que pueda dar ritmo a la formación. En esos casos, la formación canta canciones que conocen todos los integrantes de la misma.

Alguna de estas canciones viene de antiguo y se han pasado de forma oral o escrita a lo largo de las consecutivas generaciones de marinos. Parte de ellas están contenidas en un cancionero que tradicionalmente se les entrega a los aspirantes recién llegados. Otras, se han ido adquiriendo con el tiempo y son incluso procedentes de Francia o Alemania.

Lo cierto es que algunas tienen muchas expresiones culturales de su época que hoy en día podrían considerarse machistas o sexistas. En estas últimas tratan a las mujeres estereotipadas, o idealizadas, figuras pasivas “subordinadas” que esperan al soldado. Son letras que reflejan una visión de la sociedad que no se alinea con los valores actuales y especialmente con los conceptos que definen la igualdad de género. Además, está el hecho de que las propias damas alumnas han de cantar estas canciones durante instrucción militar. Algunas de estas canciones son:

Soledad

Entre montes y prados
Un caserío está, está, está.
Entre montes y prados
Un caserío está, está, está

Y allí vive dichosa
Una chiquilla hermosa
que se llama Soledad, Soledad,
que se llama Soledad.

Sole, Sole, Sole, Sole
Cuánto me gusta tu nombre, Soledad.
Sole, Sole, Sole, Sole
También me gusta todo lo demás.

Y cuando sale Soledad
Me gusta una barbaridad.
Airí, airá, airí, airí, airá.

Margarita se llama mi amor

Margarita se llama mi amor
Margarita Rodríguez Garcés
una chica, chica, chica, pum
¡del calibre 183!

Margarita el pañuelo sacó
cuando el tren hizo pii...chacachá
y una lágrima rodó, rodó, rodó
por su rostro angelical.

No llores más por mí
le dije yo al partir
que yo te escribiré
en cuanto llegue allí

Y rápida serás
en la contestación
para que llegue bien
pon en la dirección:

Pon, pon, pon, pon, porompón-pón:

Quinta compañía
cuarto batallón
todos en el campamento
te dirán que es la mejor.

La Cirila

Soy el corneta de más pupila
el más granuja del batallón
Tengo sitiada a la Cirila
que es una hembra de escalafón.

P' a conquistarla más fácilmente
me he puesto el traje de mi teniente,
pues de corneta cuando le hablaba
de mí se pito-pitorreaba.

Hoy es seguro no hay pitorreo
cuando al mirarla me tambaleo.
Hoy la Cirila viene por mí
cuando me arranque diciendo así.

Estribillo:

Ven, Cirila ven, y verás, y verás a un oficial.
Ven, Cirila ven, que te aguarda el teniente más juncal y que te quiere decir:
ven, Cirila, ven, que me la- que me late el corazón;
ven Cirila ven y cálmame este trip tripi tripi tripi trap.

Estos son sólo tres ejemplos de este tipo de canción, adquiridas en el cancionero popular de la Armada en la década de 1940 y cuyas letras se mantienen hasta nuestros días. Sin embargo, algunas de las canciones tienen letras adaptadas en las que se cambian expresiones malsonantes por otras para que puedan ser cantadas en nuestro tiempo. No obstante, el simple hecho de que muchas traten de mujeres de las que el militar está enamorado supone un agravio hacia las damas, ya que aquellas que sean heterosexuales estarían cantando una canción de amor dirigida a otra mujer.

Sería un paso fundamental para alcanzar la igualdad plena en la ENM el adaptar el cancionero para que todo el mundo se sienta incluido, canciones como los *Versos de Calderón de la Barca*, o *El Fiero Turco en Lepanto*, que son letras de poesías sobre el mundo militar en tiempos del Imperio Español, u otras canciones patrióticas como *Las Corsarias* (Banderita), son ejemplos de música militar perfectamente apta para ser cantada de forma inclusiva por todo el alumnado de la ENM.

No obstante, en esta materia se han realizado avances en los últimos años, prohibiéndose canciones políticamente incorrectas, entre ellas *La Madelón*. Ésta de hecho fue apartada del cancionero por considerarse sexista, ya que habla de una señorita que es ‘bella y complaciente’ y que ‘a todos trata igual’.

Mientras que otras potenciales desigualdades estudiadas como las relativas a instalaciones, vestuario son de carácter interno de la ENM, las canciones cantadas en desfiles y horario de instrucción militar afectan directamente a la imagen corporativa del centro, como en el caso del uso del lenguaje inclusivo en comunicaciones de carácter externo. Tanto para que las damas alumnas no se sientan excluidas como por la imagen del centro de cara al exterior, se deberían revisar las canciones cantadas por el Batallón de Alumnos durante estas actividades para que la ENM cumpla con su compromiso de igualdad, evitando de forma específica aquellas que incurran en la cosificación de la mujer como objeto o trofeo.

4 RESULTADOS

En este apartado se analizarán los datos en su conjunto, resumiendo lo presentado durante el desarrollo. Para realizar un análisis que nos permita identificar aquellas cuestiones que suponen una diferencia de opinión entre hombres y mujeres se empleará el método de análisis estadístico de chi-cuadrado.

Con esto se pretende, dados los resultados en una determinada pregunta de la encuesta, dilucidar matemáticamente en qué medida podría influir en la respuesta el ser hombre o mujer. Así, no sólo contaríamos con el análisis argumental de los resultados realizado anteriormente sino también con un respaldo matemático.

Tras realizar dicho análisis, se procederá a resumir y sacar puntos e ideas clave de los resultados de las encuestas, para, en el apartado de conclusiones, proponer soluciones a las desigualdades encontradas, para hacer de la ENM un lugar igualitario en el que sus integrantes no se vean sometidos a ninguna discriminación por razón de su género.

4.1 Análisis de la encuesta al alumnado mediante el método de chi-cuadrado

Como se mencionaba, el método de análisis estadístico de chi-cuadrado es una prueba utilizada para determinar si existe una relación significativa entre dos variables categóricas. Se basa en comparar las frecuencias observadas con las frecuencias esperadas bajo la hipótesis de independencia. Se usa en dos contextos principales: la prueba de independencia, que evalúa si dos variables categóricas están relacionadas, y la prueba de bondad de ajuste, que verifica si una distribución de datos sigue un modelo teórico esperado.

La fórmula del chi-cuadrado es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde O representa las frecuencias observadas y E las esperadas.

El procedimiento implica plantear hipótesis, construir una tabla de contingencia, calcular las frecuencias esperadas, aplicar la fórmula y comparar el resultado con un valor crítico. Si el χ^2 calculado es mayor que el valor crítico, se rechaza la hipótesis nula, indicando que hay una relación significativa entre las variables. Este método es ampliamente utilizado en encuestas, estudios de mercado y ciencias sociales, siempre que las variables sean categóricas y las frecuencias esperadas sean mayores a cinco.

En la pregunta número uno, acerca de si cree que hay o no igualdad en términos generales en la ENM, podemos afirmar mediante el método de chi-cuadrado que es significativa la relación entre las variables (género y respuesta). En ella, observábamos que entre los hombres había división de opiniones, mientras que las mujeres afirmaban en un 80% que sí había igualdad. Esta división de opiniones contrastada estadísticamente nos confirma que los hombres opinan en mucha menor medida que haya igualdad en el centro, lo que, sumado a su opinión en otras preguntas, nos confirma que se sienten más discriminados.

La segunda pregunta, sobre el trato recibido por parte de superiores y subordinados, arroja tanto disparidad de opiniones respecto al género como al empleo militar del encuestado. El 63% de los hombres opinaba no recibir el mismo trato, por sólo un 32% de las mujeres, dando un resultado diametralmente opuesto, además contrastado mediante chi-cuadrado. En el empleo, no es una diferencia de opinión progresiva en el paso de los años, ya que en el caso de los alféreces de fragata (quinto curso) y de los aspirantes (primero y segundo curso) hay el doble de respuestas negativas que afirmativas, mientras que los guardiamarinas (cuarto curso) tienen igualdad de opiniones. Por lo tanto, la disparidad más reseñable es la de mujeres y hombres, sintiéndose los últimos más discriminados en el trato recibido.

¿Se ha sentido Ud. alguna vez discriminado por razón de género en la ENM? En las respuestas a la tercera pregunta, no hay evidencias mediante el método chi-cuadrado de relación entre género y respuesta, pero sí entre el empleo y la respuesta. En este caso, los aspirantes, con menos tiempo a bordo de la ENM, son los que menos se han sentido discriminados, mientras que los alféreces de fragata, al llevar cinco veces más tiempo en el centro, sí que afirman en mayor medida haberse sentido discriminados, estando los guardiamarinas a medio camino entre ambas opiniones. Este hecho atiende a la lógica antes mencionada que, a mayor tiempo en el centro, mayor es la probabilidad de haberse sentido discriminado por razón de género.

En la cuarta pregunta no hay evidencias de relación entre variables con el chi-cuadrado. Por otro lado, en la quinta si es significativa la relación entre el género y la respuesta. Se preguntaba sobre la idoneidad de la proporción actual de hombres y mujeres en la ENM, los hombres estaban de acuerdo con el 84%, mientras que sólo un 48% de las mujeres lo estaba. Se puede afirmar que las mujeres, dada su inferioridad numérica, consideran insuficiente la cantidad de mujeres dentro de la institución.

En la sexta no se aprecia relación entre variables, no obstante, en la séptima, se observan evidencias tanto en la variable del género como en el empleo. Se preguntaba: Tanto para el proceso de selección como para la asignatura Formación Física, así como para las PAEF, existen baremos de marcas-notas diferenciados entre hombres y mujeres, ¿le parece justo? Las respuestas entre hombres y mujeres son absolutamente opuestas entre sí (22-78 y 22-3), por eso se obtiene un resultado de chi-cuadrado tan significativo. En el empleo son los aspirantes los que más injusta ven la situación, mientras que los alféreces de fragata la ven más justa, esto puede deberse a que la proporción de mujeres/hombres es mucho más alta entre los alféreces de fragata encuestados.

La octava pregunta relativa a alojamientos e instalaciones no supone una diferencia que sea significativa mediante el chi-cuadrado. En la novena, acerca de las diferencias a la hora de reprender o aplicar medidas disciplinarias sí se observa una notable polarización en función del género. Un 52% de los hombres afirma que hay diferencia de trato, por sólo un 20% de mujeres. No obstante, comentarios escritos sí que detallan ciertas situaciones que serían desfavorables para los hombres en esta materia.

En la pregunta diez, acerca de haber sido cuestionados por haber elegido la profesión militar, el método estadístico refleja relación entre el género y la respuesta. Como se comentó en el análisis de las respuestas, las mujeres tienden a ser más cuestionadas por haber elegido una carrera que tradicionalmente ha sido dominada por los hombres.

Las preguntas once y doce, sobre recibir o haber recibido formación en materia de género, sólo la doce presenta relación entre el género y la respuesta, estando las damas más dispuestas a que se incluyan charlas o talleres de formación en materia de género.

En cuanto a las respuestas a las cuestiones de respuesta múltiple, en todas ellas es significativa la relación entre el género y la respuesta. Este resultado pone de manifiesto la disparidad de opiniones comentada en el desarrollo respecto a las pruebas físicas, el lenguaje discriminatorio y la relación entre el género del alumno y el desempeño global del mismo.

A continuación, se presenta una tabla resumen (Tabla 4.1) que pone de manifiesto los resultados en cuanto a disparidad de opiniones en función del género y el empleo mediante el uso del método chi-cuadrado:

PREGUNTA O CUESTIÓN	RELACIÓN ENTRE RESPUESTA Y GÉNERO	RELACIÓN ENTRE RESPUESTA Y EMPLEO
¿Cree Ud. que en términos generales hay igualdad entre hombres y mujeres en la ENM?	SÍ	NO
¿Cree que recibe por parte de superiores y subordinados el mismo trato que sus iguales del género opuesto?	SÍ	SÍ
¿Se ha sentido ud. alguna vez discriminado por razón de género en la ENM?	NO	SÍ
En caso de acoso (sufrido o conocido) por razón de género a bordo de la ENM, ¿conoce ud. cómo debe actuar?	NO	NO
¿Le parece apropiada la proporción actual de hombres-mujeres actual en la ENM?	SÍ	NO
¿Le parece equitativa la forma de incentivar el acceso a la ENM (anuncios, pruebas de acceso, medios de comunicación...)?	NO	NO
Cree Ud. que las pruebas físicas que existen para el acceso y posteriormente para evaluación del personal militar sirven para: a) Se necesita una competencia física mínima para el trabajo a desempeñar, independientemente del género. b) Se establecen para exigir un mínimo nivel esfuerzo físico que sea equitativo entre hombres y mujeres c) Otro d) No tienen razón de ser, ya que no evalúan competencias físicas más adecuadas.	SÍ	NO
Tanto para el proceso de selección como para la asignatura Formación Física, así como para las PAEF, existen baremos de marcas-notas diferenciados entre hombres y mujeres, ¿le parece justo?	SÍ	SÍ
Elija la opción que considere más apropiada sobre las pruebas físicas para el acceso y las realizadas durante la escuela: a) Las pruebas físicas deberían ser iguales independientemente del género del individuo	SÍ	NO

b) Deberían de reajustarse a un término medio entre las dos soluciones anteriores (diferenciadas, pero con marcas más parecidas) c) El baremo de pruebas físicas para hombres y mujeres es justo como está establecido (diferenciadas) d) Ninguna de las anteriores		
¿Le parece que los alojamientos (servicios, dormitorios...) en cuarteles y buques son iguales para hombres y para mujeres?	NO	NO
¿Cree Ud. que a la hora de reprender verbalmente o aplicar alguna medida disciplinaria hay diferencia de trato hacia hombres y mujeres?	SÍ	NO
¿Cree Ud. que se usa lenguaje discriminatorio en la comunicación (verbal y escrita) interna y externa en la ENM?	SÍ	NO
Teniendo en cuenta todos los factores que suponen una diferencia entre hombres y mujeres en la ENM: a) Considero que es más fácil tener un mejor desempeño global siendo mujer b) Considero que es más fácil tener un mejor desempeño global siendo hombre c) Considero que el género no influye en absoluto en el desempeño del alumno	SÍ	NO
¿Ha sido Ud. alguna vez cuestionado o juzgado por haber elegido una profesión militar? En caso afirmativo indique por quién. (Familia, amigos...)	NO	NO
¿Ha recibido Ud. en su estancia en la ENM alguna clase de formación en materia de igualdad?	NO	SÍ
¿Le parecería una actividad positiva la realización de charlas o talleres en materia de igualdad de género en la ENM?	SÍ	NO

Tabla 4-1 Tabla resumen resultados chi-cuadrado

4.2 Resumen global de resultados

A la vista de los resultados, y en relación con la entrevista realizada a las primeras mujeres, se puede estudiar cómo se ha avanzado en materia de género en la ENM. A principios de la década de los noventa, con el ingreso de las primeras mujeres, vemos que las soluciones de habitabilidad, la adaptación de material y uniformes a sus características y el trato discriminatorio recibido a través de comentarios fueron los principales focos de desigualdad en aquellos años.

Hoy en día, a la vista de los resultados de la encuesta realizada al alumnado podemos ver cómo el 88% de las mujeres afirman que las condiciones de habitabilidad están en igualdad respecto a los varones. En el caso de la uniformidad, observamos cómo hay ciertas quejas en la línea de que no hay tallas pequeñas disponibles, que son las que la mayoría de ellas por su complexión más adquieren. No obstante, el problema con las tallas pequeñas trasciende del género, ya que existe con varones que usan un tallaje menor.

Otra reivindicación de aquellas primeras mujeres que aún manifiestan las actuales es la disconformidad con la proporción de mujeres. Las primeras sostenían que el no tener compañeras de su mismo género suponía una dificultad añadida. Las actuales afirman en un 52% no estar satisfechas con la proporción actual de hombres y mujeres. Esto señala la importancia de que la proporción de mujeres se mantenga o siga subiendo de manera que las que entran tengan superiores que les sirvan como referentes y compañeras de su mismo empleo que les acompañen y apoyen.

La mayor parte de las posibles desigualdades detectadas son identificadas por los hombres, esto ya lo auguraba la primera pregunta en la que el 53% afirmaba que en términos generales no había igualdad, por un 20% de sus compañeras. Las principales desigualdades manifestadas por ellos son el trato recibido por parte de superiores, que dicen ser más laxo y menos estricto hacia las mujeres. También reivindican una falta de igualdad en la evaluación de las marcas realizadas en las pruebas físicas, sugiriendo reducir o eliminar las diferencias existentes en la baremación de las mismas.

El método de análisis estadístico chi-cuadrado pone de manifiesto que estos temas, además de ser por separado las mayores reivindicaciones en materia de igualdad, son los puntos de opinión más conflictivos entre hombres y mujeres, en especial lo relativo a pruebas físicas y a trato recibido por parte de superiores.

Por su parte, la entrevista a los profesores nos muestra ciertas diferencias de opinión en su visión única en esta materia. Se aprecia por su parte mayor concienciación en materia de igualdad, apoyando de forma más numerosa aspectos como el uso de lenguaje inclusivo (aunque sólo un 60% lo use), observan cómo los estereotipos de género influyen en las relaciones interpersonales en el centro, también la falta de equidad en los órganos de toma de decisiones de la ENM. Además, aportan diversas iniciativas y reflexiones en esta materia como son las siguientes:

“Considero que, dada la baja implantación de políticas de igualdad, lo más urgente sería una campaña de sensibilización efectiva.”

“Además de programas de sensibilización, quizás sería interesante implementar algún tipo de programa de mentoring involucrando a mujeres con un largo recorrido en la Armada que puedan asesorar y acompañar a las alumnas que entran en la escuela y se encuentran en minoría.”

“Desde luego debiera hacerse un mayor hincapié en la formación y en la captación de más alumnado femenino, puesto que la mejor manera para evitar la discriminación es que la gente acabe viendo la situación como algo normal y no como algo excepcional. Desde luego debiera corregirse toda la documentación (webs, documentos...) tanto del CUD como de la ENM para que sean completamente inclusivos en su lenguaje. De hecho, en el CUD hubo casos incluso en los que se nos negó esta posibilidad. Y estaría bien que en algún momento se observase mujeres en los puestos principales de dirección y organización.”

“En mi opinión, el trasfondo de los estereotipos de género es algo que se debe abordar con el alumnado. Una persona en formación fuera de la ENM tiene más alcance a este tipo de cuestionamientos debido a su integración directa en la sociedad. En cambio, el alumnado dentro de la ENM vive parcialmente alejado de ello, bajo ciertas premisas de lo que se considera ser militar.”

“Se podrían realizar un módulo sobre la perspectiva de género en la Armada, en situaciones concretas como las misiones, el campo de batalla, o incluso, la violencia sexual que pudiese existir.

Supongo que las pruebas físicas deben ser las mismas para demostrar igualdad real y evitar la discriminación "positiva".”

“Sinceramente, considero que no es necesario implementar ninguna iniciativa adicional en este ámbito. La Armada Española es un referente absoluto en materia de igualdad de género y equidad de oportunidades, y lo afirmo con pleno conocimiento de causa tras décadas de servicio como Oficial de

la Armada. En el caso concreto de la Escuela Naval Militar (ENM), no creo que haya existido discriminación negativa hacia el alumnado femenino. Más bien, todo lo contrario.”

“Modificación de algunos cánticos que se realizan durante la formación, creo que no son correctos ya que perjudican a la imagen de la mujer y no son acordes a la actualidad.”

Los comentarios abarcan propuestas y mencionan situaciones muy diversas, desde el uso de lenguaje inclusivo, a la realización de programas de sensibilización, hasta los cánticos, así como la posible discriminación positiva de la mujer y las pruebas físicas.

En el siguiente apartado, se sacarán conclusiones a partir de los datos obtenidos y comentados, además de sugerir líneas futuras de avance en materia de género para la ENM, dado lo conseguido a lo largo de los años y tomada en cuenta la situación actual.

5 CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS

Teniendo en cuenta todos los análisis realizados de las tomas de datos a diferentes géneros y estamentos dentro de la ENM, se van a sintetizar en este apartado, añadiendo unas conclusiones del trabajo en su conjunto y las líneas futuras de avance y de estudio en materia de género en esta institución.

El presente trabajo sobre los avances en materia de género en la ENM ha permitido evidenciar, a lo largo de un análisis histórico, normativo y empírico, que se han logrado progresos significativos en la incorporación y visibilidad de la mujer en el ámbito de esta institución desde la inclusión de las primeras mujeres a la misma.

No obstante, los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas han permitido identificar discrepancias notables en la percepción de igualdad entre los distintos géneros y estratos de la institución. Por un lado, el profesorado recalca la importancia de temas como los cantos en instrucción militar, el uso de lenguaje inclusivo, la necesidad de aumentar la formación impartida esta materia, una presencia equitativa entre hombres y mujeres en los organismos de toma de decisiones en la ENM.

Por otro lado, el alumnado evidencia la existencia de ciertos puntos de conflicto entre sus opiniones, en especial, las diferencias en el trato por parte de los mandos, la existencia de pruebas físicas con baremos diferenciados, la opinión sobre la proporción de hombres/mujeres y la realización de actividades de concienciación en materia de género.

El estudio de un bloque de igualdad en una sola asignatura de cuarto curso se antoja insuficiente vistos los resultados que arrojan las encuestas. La existencia de las desigualdades antes mencionadas sumada a la existencia de pensamientos y comentarios machistas entre compañeros, señalan que la situación ha de tomarse en serio, ya que, salvando estos escollos, la institución podría mejorar mucho en materia de igualdad de forma relativamente sencilla.

Teniendo toda la información recogida y realizando la difícil tarea de diferenciar lo que son desigualdades existentes de acciones particulares de individuos, se puede aseverar que, tras el análisis en materia de género realizado, los puntos en los que se ha avanzado, aunque no se haya alcanzado la igualdad plena en los mismos, son:

- Adaptación de instalaciones a las necesidades de género, no necesitándose soluciones de habitabilidad temporales como decían las primeras damas alumnas.
- Adecuación de gran parte de las uniformidades y material a la fisonomía femenina.
- Asegurar en gran medida que el género no influye de forma relevante en el desempeño del individuo.

- Descenso generalizado de juicios y críticas hacia las mujeres por escoger una carrera militar (tradicionalmente asociada a la masculinidad), mejora de la percepción de la sociedad a este respecto.

Por otro lado, y a través de los datos recogidos, los principales puntos que generan fehacientemente todavía desigualdades o discrepancias de opinión entre hombres y mujeres en materia de género son:

- Existencia de comentarios denigrantes y discriminatorios hacia la mujer realizados entre compañeros.
- El trato que los mandos y superiores en la ENM brindan al alumnado, siendo este menos severo hacia las damas que hacia los caballeros.
- Debido a prejuicios de género, hay actitudes machistas que presuponen que una dama no es tan capaz como un caballero.
- La existencia de una baremación entre marcas y notas en las diferentes modalidades de pruebas físicas existentes.
- La cantidad de dependencias de aseo (duchas, lavabos, inodoros) disponibles para cada género, teniendo las damas una proporción muy superior de los mismos.
- Adecuación de las pruebas del Campeonato Interacademias, ya que hay alumnas que por el número de participantes de su género no pueden optar a algunos deportes.
- Materiales y uniformidad del CIM que no están adaptados a la fisionomía del cuerpo de la mujer.
- Existencia de páginas web y documentos oficiales que no utilizan un lenguaje inclusivo para ambos géneros.
- Uso de cánticos en períodos de instrucción y adiestramiento que no son adecuados en términos de igualdad y que pueden ser considerados machistas.

A partir del análisis realizado, se proponen varias líneas futuras orientadas a consolidar y ampliar los avances en materia de género en la ENM, tanto para solventar los puntos mencionados como para seguir avanzando en esta materia:

1. Seguimiento y evaluación periódica: La existencia de Trabajos de Fin de Grado en esta materia no ha de ser una voz en el desierto en la institución. Han de adoptarse medidas de seguimiento, mediante sucesivos estudios para adecuarse a los nuevos tiempos y desafíos que existan en esta materia.
2. Refuerzo de la formación en perspectiva de género: Han de incluirse más módulos formativos, así como en asignaturas como conferencias y talleres participativos en los que se conciencien a las personas que asuman mandos de la Armada de que van a trabajar, mandando y obedeciendo a individuos del género opuesto, y han de abstraerse de prejuicios y construcciones sociales y promover un ambiente de igualdad, sabiendo solucionar con criterio todas las desigualdades que se aprecien en su unidad.
3. Adecuación de la comunicación interna y externa: Se han de revisar documentos, frases hechas del ámbito militar y naval, canciones y todo aquello que contenga un lenguaje en el que no se sientan perfectamente incluidos todos los individuos independientemente de su género. Esto, además de fomentar la igualdad de forma interna, mejoraría la imagen de la Armada en la sociedad, percibiéndose como una institución en la que cualquier persona puede sentirse incluido sin discriminación alguna.

4. Concienciación en materia de igualdad: Todos los individuos que componen la institución han de concienciarse de que tratar de forma más delicada, amable o menos severa a una mujer por el hecho de serlo, hace un flaco favor a la institución en materia de género. No solamente supone un agravio hacia los hombres respecto a ellas, generando una grave desigualdad, sino que ayuda a mantener construcciones sociales arraigadas en las que se ve a la mujer más frágil emocionalmente e incapaz de aguantar el trato militar estricto inherente a la profesión. Además, debe promoverse el uso de lenguaje inclusivo, para que todos los integrantes de la ENM se sientan representados en el lenguaje escrito y verbal.
5. Revisión de la concepción actual de pruebas físicas: Estudiando a fondo las respuestas tanto de caballeros como damas en esta materia, se observa que la diferenciación actual en el baremo es, a opinión de una gran mayoría, demasiado grande. Tanto hombres como mujeres opinan que se debe o bien tener las mismas pruebas o realizar un ajuste a un término medio en el que se reduzca la diferencia de marcas entre hombres y mujeres. De todos los ámbitos estudiados, es este, junto con el trato recibido por parte de superiores, los dos mayores focos de desigualdad actualmente en la ENM.
6. Erradicación completa de comentarios y actitudes paternalistas y machistas: En concordancia con lo mencionado respecto de la formación en materia de género y la concienciación en materia de igualdad, al igual que ha de eliminarse el doble rasero en el trato a damas y caballeros, ha de erradicarse cualquier comentario fuera de lugar que menoscabe la dignidad de las damas a portar el uniforme, ya sean comentarios relativos a su valía o hacia la existencia o no de mujeres en las FAS. No hay cabida a la realización de estas manifestaciones u opiniones personales, ya que atentan hacia la dignidad misma de la persona.
7. Uso de lenguaje inclusivo: La ENM, para ser una institución más igualitaria y acorde a los estándares actuales en materia de género, ha de variar en buena medida su comunicación interna y externa, de manera que no se discrimine a nadie en el lenguaje utilizado. En el presente trabajo, se analizaron diversas páginas web, canciones cantadas observándose ciertos aspectos que han de ser revisados, no obstante, sería muy beneficioso realizar un estudio más en profundidad sobre esta materia, además de concienciar tanto al personal civil como militar en el uso de este lenguaje.

En conclusión, si bien la ENM ha experimentado avances notables en materia de integración y visibilidad de la mujer, la transformación cultural necesaria para alcanzar una igualdad sustantiva aún se encuentra en curso. Las líneas futuras propuestas en este apartado no solo apuntan a consolidar los logros obtenidos, sino también a establecer un camino de mejora continua que permita a la institución adaptarse a las exigencias de una sociedad cada vez más inclusiva y diversa. La implementación efectiva de estas propuestas redundará en el fortalecimiento de la imagen corporativa de la Armada y de la ENM, posicionando al centro como un referente en la promoción de la igualdad de género en el ámbito militar.

Este conjunto de medidas y propuestas debe ser entendido como parte de un proceso dinámico en el que la innovación, la evaluación constante y el compromiso institucional son esenciales para superar las barreras históricas y culturales que han limitado el pleno desarrollo del potencial femenino en las FAS. La apuesta por una igualdad real y efectiva, fundamentada en la formación, el seguimiento y la adaptación de políticas, constituye el desafío prioritario para consolidar una cultura de defensa moderna, inclusiva y en sintonía con los valores democráticos del siglo XXI.

6 BIBLIOGRAFÍA

- [1] *La Constitución Española*, España, 1978.
- [2] P. Calderón de la Barca, Artist, *La Milicia*. [Art]. 1650.
- [3] «WIKIPEDIA,» [En línea]. Available: es.m.wikipedia.org. [Último acceso: 15 ENERO 2025].
- [4] V. G. Olalla, «Agustina de Aragón y la Guerra de la Independencia Española,» *El País*, 27 abril 2021.
- [5] C. Blanco, «Agustina de Aragón; la Mítica Defensora de Zaragoza,» *National Geographic*, 2024.
- [6] A. Moruno, «El Papel de la Mujer en la Guerra Civil Española,» [En línea]. Available: <https://www.adeje.es/igualdad/blog/21511-el-papel-de-las-mujeres-en-la-guerra-civil-espanola>. [Último acceso: 16 ENERO 2025].
- [7] «Mujeres en la Guerra Civil española,» *Historia National Geographic*, 2021.
- [8] «Las Milicianas en la Guerra Civil Española,» *La Vanguardia*.
- [9] M. Wollstonecraft, *Vindicación de los Derechos de la Mujer*, Istmo, 1792.
- [10] Wikipedia, «wikipedia.org,» [En línea]. Available: https://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen. [Último acceso: 20 enero 2025].
- [11] Wikipedia, «wikipedia.ore,» [En línea]. Available: https://es.wikipedia.org/wiki/Charles_Fourier. [Último acceso: 20 enero 2025].
- [12] H. Carreiras, «La Integración de Género en las FAS,» Nueva Sociedad, 2018.
- [13] M. Unkuri, «Por qué las mujeres en Finlandia pelean por seguir haciendo el servicio militar,» BBC News, 2018.
- [14] EFE, «Noruega aprueba el servicio militar obligatorio para ambos sexos,» *El País*, 13 julio 2013.

- [15] G. K. A. & R. D. Dahl, «Does Integration Change Gender Attitudes? The Effect of Randomly Assigning Women to,» NBER Working Paper, 2018.
- [16] K. Enstad, «The Challenges of Integrating Culture and Gender Perspective in Professional Military Education,» 2020.
- [17] MINISDEF, *Incorporación de la Mujer a las FAS Españolas en 1988*, 2018.
- [18] M. B. Caballud, «Arbor,» 2014. [En línea]. Available: <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2014.765n1006>.
- [19] M. González, «Evolución de la Integración de la Mujer en las FAS,» *El País*, 19 noviembre 2017.
- [20] MINISDEF, «defensa.com,» 5 marzo 2025. [En línea]. Available: <https://www.defensa.com/espana/cumplen-35-anos-ingreso-mujer-fuerzas-armadas-espanolas>. [Último acceso: 18 diciembre 2024].
- [21] G. Trelles, «Infobae,» 12 noviembre 2024. [En línea]. Available: <https://www.infobae.com/espana/2024/11/12/la-primera-mujer-en-la-escuela-naval-donde-estudia-leonor-y-que-hizo-historia-en-la-armada/#:~:text=Esther%20Y%C3%A1l%20nacida%20en%20San, donde%20 actualmente%20la%20princesa%20Leonor>. [Último acceso: 15 febrero 2025].
- [22] MINISDEF, *Orden DEF/111/2019, Estructura y funcionamiento del observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las FAS*, 2019.
- [23] R. J. T. & C. L. Wilson, «Gender Perceptions in U.S. Military Academies,» *Journal of Military Education*, 2017.
- [24] S. & B. P. Martinez, «Leadership Opportunities and Gender Equality in Military Training Programs: A Case Study at West Point,» *Military Sociology Review*, 2020.
- [25] M. L. C. & H. J. García, «Inclusión de Género en Academias Militares de América Latina: Avances y Desafíos,» *Revista de Estudios Sociomilitares*, 2021.
- [26] J. T. R. & E. M. Smith, «Gender Integration in NATO Combat Units: Challenges and Opportunities,» *Journal of Military Studies*, 2020.
- [27] L. & R. P. Johnson, «Mentorship Programs and Their Impact on Female Military Careers,» *Armed Forces Journal*, 2018.
- [28] L. Reis, «Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review,» *Springer Nature*, 2019.
- [29] «Women in Peacekeeping: The Impact of Female Leadership in UN Missions,» *United Nations Peacekeeping*, 2019.
- [30] A. Portal, *Análisis Estadístico como estrategia para Mejorar la Marca del Empleador y la Responsabilidad Social Corporativa de las FAS en Materia de Género*, Marín (Pontevedra): TFG ENM, 2024.
- [31] J. Rodríguez y V. Fernández, *Cómo redactar el estado del arte de un trabajo*, Editorial Genios, 2010.
- [32] «Web de La Moncloa,» [En línea]. Available: <http://www.lamoncloa.gob.es>. [Último acceso: 13 enero 2015].

- [33] P. Martínez y A. García, Cómo escribir una buena memoria de TFG, Publicaciones del 2000, 2013.
- [34] A. Pérez, Cómo escribir una bibliografía, Nuevas publicaciones.

ANEXO I: IMPLICACIONES SOCIALES, Y/O ECONÓMICAS, Y/O AMBIENTALES

Las implicaciones sociales del presente trabajo sobre la mejora de la igualdad de género y la promoción de una cultura inclusiva en las FAS son significativas y abarcan varios aspectos relevantes para la sociedad en su conjunto.

En primer lugar, el impacto social de promover la igualdad de género en las FAS se extiende más allá de los límites de la institución militar. Al fomentar un ambiente más inclusivo y equitativo, las FAS no solo fortalecen su propia cohesión interna y efectividad operativa, sino que también envían un mensaje poderoso a la sociedad sobre la importancia del respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la vida.

Además, al destacar el papel de la mujer dentro de las FAS y promover su participación activa en todas las áreas, se desafían los estereotipos de género arraigados en la sociedad, contribuyendo así a la transformación de las percepciones sociales sobre el papel de la mujer en profesiones tradicionalmente dominadas por hombres.

Asimismo, al abordar de manera proactiva las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito militar, se establece un precedente importante para otras instituciones y sectores, inspirando cambios similares en la esfera civil y promoviendo una mayor equidad de género en la sociedad en general.

La revisión de la legislación y las políticas internas de las FAS en materia de género y la propuesta de alternativas para promover una mayor igualdad de género también tienen implicaciones sociales significativas. Estas acciones pueden influir en la formulación de políticas a nivel nacional y en la adopción de medidas legislativas que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de todas las personas, independientemente de su género, en todos los ámbitos de la sociedad.

La integración de la igualdad de género en el ámbito militar no solo supone un avance en materia de justicia social, sino que también se traduce en beneficios económicos que repercuten tanto en la institución como en la sociedad en general. La implementación de políticas inclusivas permite optimizar el aprovechamiento del capital humano, al reconocer y potenciar las capacidades y habilidades de todas las personas sin distinción de género. Esto se traduce en una mayor eficiencia operativa y en la reducción de costos asociados a prácticas ineficientes y a la gestión de conflictos internos.

En un entorno tan competitivo y exigente como el de las FAS, la diversificación de perspectivas y la inclusión de nuevos perfiles en roles estratégicos se convierten en motores de innovación dado que la mezcla de experiencias y puntos de vista enriquece la toma de decisiones, impulsando la creatividad y la búsqueda de soluciones más efectivas a los retos operativos y administrativos. Además, la equidad en el acceso a oportunidades y la valoración del mérito contribuyen a la consolidación de equipos de trabajo más motivados y comprometidos, lo que se refleja en la mejora de la productividad y en el fortalecimiento de la imagen institucional.

El efecto multiplicador de estas políticas de igualdad se extiende también a la economía nacional. La adopción de medidas que aseguren condiciones laborales justas y equitativas se relaciona con una mayor estabilidad y competitividad en el sector público, y puede incentivar la inversión extranjera en programas de formación y desarrollo profesional.

Asimismo, el reconocimiento del talento femenino en áreas tradicionalmente dominadas por hombres abre la puerta a nuevas oportunidades de negocio y a la creación de alianzas estratégicas con

entidades del sector privado, impulsando la economía a través de la innovación y la diversificación de mercados.

Por otro lado, la equidad de género en las FAS puede contribuir a la disminución de brechas salariales y a la mejora de la distribución de ingresos, ya que el sueldo recibido en las FAS no está influenciado por discriminaciones al estar basado en normas estrictas. No obstante, en las FAS las mujeres, al llevar en mayor medida el cuidado de sus hogares, no se pueden permitir la entrada en misiones o despliegues en los que por su naturaleza se perciben sueldos mayores, lo que sí generaría una brecha salarial motivada por una construcción social de asociación de la mujer al cuidado del hogar.

La promoción de condiciones laborales equitativas fomenta la estabilidad social y reduce la vulnerabilidad ante crisis económicas, ya que se basa en un modelo de desarrollo que integra el bienestar de todos los miembros de la organización. En este sentido, la experiencia y las lecciones aprendidas en el ámbito militar pueden servir de referente para otras instituciones y empresas, generando un impacto positivo que trasciende el ámbito institucional y se refleja en la sociedad en su conjunto.

La modernización de las políticas de género en la ENM se enmarca, además, en una tendencia global hacia la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental. La integración de enfoques inclusivos en la toma de decisiones no solo favorece la igualdad social y económica, sino que también estimula la adopción de prácticas de gestión ambiental que responden a los desafíos ecológicos actuales. La diversidad de perspectivas, al ser un factor impulsor de innovación, contribuye a la formulación de estrategias que integran la protección del medio ambiente como parte esencial de la eficiencia operativa y del desarrollo institucional.

Sin duda, la integración de la igualdad de género en la estructura organizacional fomenta un entorno de trabajo colaborativo y participativo, en el que se valoran tanto los aspectos humanos como los ecológicos. La interacción de diversos perfiles y la apertura a nuevas ideas facilitan la detección temprana de posibles impactos ambientales y la puesta en marcha de medidas preventivas que garanticen un manejo sostenible de los recursos.

Por otro lado, el compromiso con la igualdad de género impulsa a la institución a revisar y actualizar sus normativas internas, integrando criterios de sostenibilidad ambiental en sus políticas y procedimientos. La implementación de prácticas eco-responsables en el ámbito militar puede traducirse en beneficios directos, como la reducción de la huella ecológica, y en ventajas indirectas, tales como el fortalecimiento de la imagen institucional ante una sociedad cada vez más consciente de la importancia de la protección ambiental. En este sentido, la ENM se presenta como un ejemplo de cómo la integración de valores de equidad y sostenibilidad puede generar un cambio cultural profundo que influya positivamente en múltiples dimensiones del quehacer social.

El análisis de las implicaciones sociales, económicas y ambientales evidencian que la promoción de la igualdad de género en las FAS no solo transforma la estructura interna de la institución, sino que también genera impactos positivos que se extienden a toda la sociedad. La integración de políticas inclusivas actúa como un catalizador que impulsa el desarrollo de prácticas innovadoras y sostenibles, optimizando el uso del talento humano, promoviendo la competitividad económica y fortaleciendo el compromiso con la protección del medio ambiente.

En definitiva, las implicaciones sociales del presente estudio van más allá del ámbito militar, contribuyendo a la promoción de una sociedad más igualitaria, inclusiva y respetuosa con la diversidad de género. A través de la promoción de la igualdad de género y el fomento de una cultura organizacional más inclusiva en las FAS, se sientan las bases para un cambio social más amplio y duradero hacia una sociedad más justa y equitativa para todos.

ANEXO II: REFLEXIONES ÉTICAS Y SOCIALES

El estudio sobre la mejora de la igualdad de género en las FAS plantea importantes reflexiones éticas y sociales. Al promover un ambiente inclusivo y equitativo, se envía un mensaje fundamental sobre la importancia del respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la vida.

Destacar el papel de la mujer en las FAS desafía estereotipos arraigados, contribuyendo a la transformación de percepciones sociales y fomentando una mayor equidad de género en la sociedad en general.

Abordar proactivamente las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito militar establece un precedente importante, inspirando cambios similares en otros sectores y promoviendo una mayor igualdad de género a nivel nacional.

La revisión de legislación y políticas internas también tiene implicaciones éticas y sociales significativas, influyendo en la formulación de políticas a nivel nacional y promoviendo la protección de los derechos de todas las personas, independientemente de su género.

En conclusión, este estudio contribuye a la promoción de una sociedad más justa y equitativa para todos, sentando las bases para un cambio social más amplio hacia la inclusión y el respeto mutuo en todas las esferas de la vida.

Además, otro aspecto a considerar es el papel transformador del liderazgo en el ámbito militar. La consolidación de valores de igualdad y diversidad no solo refuerza la imagen institucional, sino que también impulsa un cambio cultural profundo en la toma de decisiones y en la formación de nuevos líderes. Este compromiso ético genera un clima de confianza y colaboración, donde la integración de perspectivas diversas se traduce en una mayor capacidad de adaptación y resiliencia.

Así, la ENM se erige como un referente de igualdad, demostrando que la excelencia profesional y la equidad pueden coexistir para promover un impacto positivo en el ámbito militar y en la sociedad en general.

En el contexto de las FAS, la integración de la mujer constituye un proceso de transformación que va mucho más allá de la simple incorporación numérica; se trata de un cambio estructural que redefine valores, paradigmas y contrarresta prejuicios sociales arraigados. La apertura hacia la igualdad de género efectiva promueve un ambiente de trabajo enriquecido por la diversidad de ideas y puntos de vista, lo cual fortalece la capacidad de adaptación frente a retos complejos en un mundo con un contexto global complejo e impredecible. Esta transformación se traduce en un proceso de modernización que potencia no solo la eficacia operativa, sino también la legitimidad ética y social de la institución.

Al asumir también mujeres responsabilidades de mando y tomar decisiones estratégicas en las FAS se convierten en referentes inspiradores que evidencian que la capacidad y el talento no están determinados por el género. Este cambio genera un efecto multiplicador, impulsando a toda la organización a adoptar una cultura basada en el respeto, la meritocracia y la igualdad de oportunidades.

Desde la perspectiva de la ética, la promoción de políticas inclusivas en el ámbito militar se erige como un imperativo moral que responde a los principios fundamentales de dignidad y justicia. Al implementar medidas que reconocen el valor intrínseco de cada individuo sin distinción, se sientan las bases para un entorno laboral que fomente la justicia e igualdad de oportunidades.

La adopción de medidas de igualdad no sólo tiene un carácter interno, también inspira a otras instituciones y sectores a replantear sus modelos organizativos en pos de una sociedad más plural y

equitativa. Además, la revisión constante de normativas y prácticas internas garantiza que la evolución hacia una completa igualdad de género, evolucionando a la par que la sociedad a la que las FAS sirven.

En el plano social, la presencia activa de mujeres en la ENM tiene un impacto profundo en la transformación de percepciones y en la eliminación de prejuicios históricos. La consolidación de un modelo inclusivo no solo rompe las fuertes barreras culturales, sino que también promueve una visión renovada sobre el papel de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública. Este cambio de paradigma se extiende a otros sectores, generando un diálogo constructivo que impulsa la formulación de políticas públicas y programas educativos orientados a la erradicación de la discriminación. El reconocimiento de la diversidad y la pluralidad se convierte así en una herramienta poderosa para fomentar la justicia social y la cohesión comunitaria.

Finalmente, la apuesta por la igualdad de género en el ámbito militar contribuye a la construcción de una sociedad más justa y resiliente. La Escuela Naval Militar, al liderar esta transformación, no solo refuerza su imagen como institución moderna y progresista, sino que también se posiciona como ejemplo a seguir en la implementación de estrategias de inclusión. Esta reflexión ética y social invita a repensar la estructura tradicional de poder y a valorar la diversidad como motor de innovación y desarrollo. En definitiva, el avance en materia de género en las FAS sienta las bases para un cambio cultural integral que promueve el respeto mutuo, la equidad y la plena realización del potencial humano, abriendo un camino hacia un futuro en el que la igualdad de oportunidades sea una realidad tangible para todas y todos.

LAUS DEO