

Consideraciones sobre la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas

JOSE SANTANER GARAU,
Coronel de Aviación

ANTECEDENTES

HASTA febrero de 1988 este tema no había pasado de ser una materia de discusión desarrollada en trabajos monográficos o periodísticos en los que sus autores expresaban, con la mejor intención, unos pareceres más bien teóricos o filosóficos de los que extraían unas conclusiones, en muchos casos opuestas, sobre su conveniencia o no.

El Real Decreto-Ley 1/1988, expresión de la voluntad política nacional de acometer la incorporación allanó el camino y el debate entre los teóricos-intelectuales, que deberán dar paso a los práctico-operativos responsables de enfrentarse con las situaciones, previstas o imprevisas, que irán surgiendo.

Así el propio Organismo Central de la Defensa no dudó en patrocinar el Seminario sobre "La mujer en las Fuerzas Armadas en Europa Occidental" celebrado el mes de junio de 1988, en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, con la asistencia de importantes ponentes extranjeros y nacionales, civiles y militares, cuyas conclusiones pueden considerarse válidas con respecto a la doctrina que se aplicará en el futuro inmediato.

Los motivos en los que se fundamentó la promulgación del Real Decreto-Ley fueron principalmente los siguientes:

— La Constitución Española que fija la no discriminación por razón de sexo, el acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, la libre elección de profesión u oficio, el derecho y deber de todos los españoles de defender a España y la obligación de los poderes públicos de promover las con-



Sargento Alumna, Blanca Ostiategui Miranda, durante su Jura de Bandera.



Eva María Lequerica, primera mujer del Ejército del Aire, junto a sus compañeros de Promoción.

diciones tendentes a conseguir la igualdad del individuo y de los grupos.

— La Ley Orgánica 6/1980, de criterios básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar, reformada por la Ley 1/1984, que fija que todos los españoles tienen el derecho y deber de participar en la defensa de España y establece la posibilidad de movilización de todos

los recursos humanos y materiales y de todas las actividades.

— El Plan de igualdad de oportunidades de la mujer, aprobado en 1987.

— Varias sentencias de tribunales de justicia instando a regular la incorporación.

La tesis mantenida por algunos colectivos feministas referente a que la mujer española ha sido

históricamente discriminada en los Ejércitos no puede calificarse de exacta. Para comprobarlo remitimos al lector al artículo "Mujeres y heroínas" publicado en el número 3 de la Revista Española de Defensa. Lo ocurrido es que su incorporación nunca fue masiva y se produjo según las circunstancias y necesidades de cada momento.

Como ejemplos más recientes pueden citarse la participación femenina en la Guerra Civil, en uno u otro bando, en el frente ruso con la División Azul o actualmente como Damas de Sanidad, pero careciendo siempre ciertamente de una legislación básica sobre la materia.

Los historiadores que han establecido tres rupturas claras en la historia del Ejército español, determinadas por la Guerra de la Independencia, su disolución llevada a cabo por Fernando VII y la Guerra Civil, piensan que la incorporación de la mujer iniciada ahora no será la cuarta.

ASPECTOS A CONSIDERAR EN LOS PROCESOS DE INTEGRACION

Para algunos puede parecer la quiebra de los principios más tra-



Las Damas Auxiliares de Sanidad Militar durante un desfile del Día de las FAS.

ANEXO "A"

DATOS INDICATIVOS DE OTRAS FUERZAS

PAIS	TOTAL SOLDADOS	PORCENTAJE		PORCENTAJE	
		VARONES	VARONES	MUJERES	MUJERES
Bélgica	90.101	86.644	96.16	3.457	3.84
Canadá	82.924	75.926	91.56	6.998	8.44
Dinamarca	29.736	29.028	97.62	708	2.38
EE.UU.	2.117.999	1.916.789	90.50	201.210	9.50
Francia	515.224	501.724	97.38	13.500	2.62
Holanda	150.342	148.933	99.06	1.409	0.94
Luxemburgo	720	720	100.00	—	—
Noruega	40.459	39.998	98.86	461	1.14
Reino Unido	327.280	310.704	94.93	16.576	5.07
R.F. Alemana	276.769	276.663	99.96	106	0.04
Grecia	307.505	305.887	99.47	1.618	0.53
Italia	385.100	385.100	100.00	—	—
Portugal	73.052	73.030	99.97	22	0.03
Turquía	630.000	629.973	99.99	27	0.01

dicionales y arraigados en el mundo occidental que adjudicaban al hombre la responsabilidad de la guerra y a la mujer la de la maternidad. O en otras palabras: la orientación del primero hacia la vida pública y de la segunda hacia la doméstica. En las dos Guerras Mundiales la mujer pasó a ocupar aquellos puestos que necesariamente dejó el hombre en la estructura civil y en la retaguardia de las fuerzas armadas. Su posterior incorporación definitiva a éstas puede tratarse de un reconocimiento a su participación en la victoria de la II Guerra Mundial, así como una consecuencia de una mayor igualdad ciudadana, traspasada al mundo laboral, que cada vez diferencia menos entre sexos.

El optar todas las naciones solamente por el reclutamiento voluntario femenino, desechando el forzoso, es debido a lo desorbitados que resultarían los posibles contingentes si no se distinguiera entre sexos.

Como ejemplo de lo anterior en España se tendría:

— Plantillas permanentes aprobadas por cada Ejército:

E.T.	195.000
Armada	34.000
E.A.	28.000
TOTAL	257.000

VARONES

- Alistamiento reemplazo 1989: 360.122 (100%)
- Exclusiones y exenciones: 207.805 (57.7%)
- Mozos útiles del alistamiento: 152.317 (42.3%)

— Agregados de reemplazos anteriores:

88.170

— Contingente final:

240.487

MUJERES

— Alistamiento anual hipotético: 400.000

— Contingente final aproximado: 267.000

De lo que se deduce que el contingente mixto supondría, aproximadamente, el 200% del establecido, siendo superior, por razones demográficas, el femenino al masculino.

No puede pues pensarse más que en una futura incorporación femenina a las Clases de Tropa a través del Voluntariado Especial, lo cual estaría de acuerdo con la opinión pública nacional, ya que, el 67% de españoles encuestados, son sólo partidarios de que sea voluntaria y nunca obligatoria.

Según recomiendan las Fuerzas Armadas pioneras en la materia, la incorporación debe producirse en todas las Escalas y Cuerpos y no en Cuerpos específicamente femeninos o que sólo daban opción al acceso a los empleos militares inferiores,

ANEXO "B"

INGRESOS FEMENINOS EN EL E.A. SEGUN CONVOCATORIAS 1988

Escalas con opción	Plazas totales publicadas	Presentados (H + M)	Ingresados (H + M)	Por ciento femenino
— Cuerpo Jurídico del E.A. Integrado en Cuerpo Jurídico Militar Defensa (Ley 6/1988)				
— Cuerpo de I.A.:				
• Escala I.A.	13	1 + 0	1 + 0	0
• Escala I.T.A.	14 (1)	24 + 1	10 + 0 (2)	0
— Cuerpo de Sanidad del E.A.	8	389 + 157 (3)	8 + 0	0
— Cuerpo de Farmacia del E.A.	1	29 + 28 (3)	0 + 1	100
— Directores Músicos E.A.	1	(3)	DECLARADAS DESIERTAS	
— Cuerpo Auxiliar Sanidad del E.A.	7	62 + 59 (3)	5 + 2	28.5
— Suboficiales Músicos del E.A.	7	82 + 2	4 + 0	0

- (1) 4 Aeronáutica, 4 Aerotécnica, 4 Infraestructura, 2 Química.
- (2) 3 Aeronáutica, 4 Aerotécnica, 1 Infraestructura, 2 Química.
- (3) Prueba unificada FAS.

(Fuente: BOD. núm. 38/88, 69/88, 80/88, 159/88.
BOE. núm. 48/88, 49/88).

como erróneamente ellas hicieron y luego tuvieron que rectificar.

Los tantos por ciento a alcanzar del total por la mujer suelen ser evolutivos y el crecimiento de los mismos progresivos hasta que se detectara una posible incidencia negativa en la operatividad.

En los Estados Unidos el reclutamiento femenino representa casi un 10% y, en otros países, sólo el 1%. El término medio ideal parece ser el 3%. Ver ANEXO "A".

Como resultado de las convocatorias de 1988, tres mujeres ingresaron en los Cuerpos del E.A., según los datos recogidos en el ANEXO "B".

Uno de los motivos que ha contribuido a la lucha de la mujer española para conseguir su incorporación a las FAS, es sin duda, su tasa de desempleo, superior al 40% en la población comprendida entre los 16 y 24 años.

El argumento excluyente relativo a la menor fuerza física femenina se dice está en decadencia debido a que el aspecto determinante de los puestos a ocupar viene marcado cada día más por la tecnificación, indicativa de una evolución de la guerra y de la estrategia, en las que la fuerza física tiende a perder peso específico. Por el contrario, las teorías igualitarias del soldado, hombre o mujer, se vienen abajo cuando a ésta se le adjudican prioridades en cuanto a su función reproductora, alejándola incluso de las zonas de combate para disminuir sus riesgos. La prohibición de "ocupar puestos de combate" es imprecisa al no estar bien definidos éstos. Se la excluye claramente para destinos en submarinos, por la imposibilidad de mantener una privacidad en los mismos y la exigencia de unos requisitos especiales, o para carros y aviones de combate. Para éstos últimos, ante la falta de pilotos, algunas naciones están evaluando su rentabilidad.

Es de destacar la evolución de las legislaciones que antes aplicaban la baja por maternidad y que llegan ahora, incluso algunas, a permitir a las mujeres-soldado la adopción de hijos.

LA IDONEIDAD DE LOS PUESTOS PARA LA MUJER

El antiguo ejercicio del Mando tradicional omnivalente y único en la actualidad está cuestionado al ser imposible que una persona sea



La mujer, en la Fuerza Aérea holandesa, está plenamente admitida.

capaz de dominar absolutamente todas las áreas que componen una organización. Se habla "del Mando

situacional" que entraña, al menos, una forma distinta de ejercicio, en función del puesto que se ocupa.

Para las Fuerzas Armadas, en general, es imposible contar con mandos superespecializados en todas las áreas por lo que, tratando de hallar las soluciones más adecuadas, se suelen establecer dos tipos de Mandos diferentes para aquéllas, denominados "Mando Operativo", relativo a la instrucción, vida, bienestar y cohesión de la Unidad y "Mando de Gestión" que se dice es ejercido desde un despacho o gabinete de estudios.

Aunque la mujer, aparentemente, está capacitada para ocupar cualquiera de los citados mandos, es necesario analizar los condicionamientos que pueden aconsejar ocupar uno u otros.

El Mando Operativo es de nivel intelectual menor, pero de una gran actividad física. Son primordiales las relaciones humanas y las soluciones a los problemas que se presentan, deben ser rápidas. En el Mando de Gestión predomina lo intelectual sobre la actividad física, siendo prioritario tomar las decisiones más adecuadas, para lo que suele contarse con un plazo de tiempo más amplio.

Es evidente que la diferencia de sexos entraña otras peculiaridades

ANEXO "C"

PECULIARIDADES FEMENINAS RESPECTO AL HOMBRE

— Características físicas:

- Diferencia de estatura media (menor en mujeres).
- Diferencia de peso medio (menor en mujeres).
- Menor resistencia de la fatiga física.
- Mayor resistencia al dolor físico.
- Diferencias constitucionales (hombros, senos, caderas).
- Menor potencia en esfuerzos instantáneos.
- Menor fuerza física.
- Menor flexibilidad.
- Mayor elasticidad.

— Características psicológicas:

- Menor estabilidad emocional.
- Menor capacidad de resistencia al stress.
- Menor control emocional.
- Mayor capacidad verbal.
- Menor capacidad numérica.
- Mayor capacidad de percepción de detalles.
- Mayor agresividad verbal.
- Menor agresividad física.
- Mayor sumisión.
- Menor independencia.

ANEXO "D"

EXPERIENCIAS APORTADAS POR LAS FUERZAS ARMADAS BRITANICAS

EN estas las mujeres nunca se han visto envueltas en el combate directo y sólo van armadas con fines defensivos.

La Convención de Ginebra considera "combatientes" a todos, hombres y mujeres, excepto a los médicos y a los castrenses, pero es difícil definir dónde comienza o termina el combate.

En la Armada no se les permite servir en buques de guerra y, en la RAF, no pueden volar aviones de combate.

Las primeras mujeres británicas participantes en la guerra lo hicieron como conductoras de ambulancias, comenzando a reemplazar posteriormente a los hombres en otros cometidos.

Durante la II Guerra Mundial 241.000 británicas fueron desplegadas en muchas partes del mundo, pero no en puestos de combate.

Actualmente su legislación mantiene esta restricción, que sólo está evolucionando claramente en Canadá y Dinamarca, hacia una total integración e igualdad de oportunidades.

En Gran Bretaña la normativa al respecto puede afirmarse que es más "evolucionaria" que "revolucionaria". A pesar de todo, se basa en que la mujer es el alma del hogar y no la cazadora o agresora, lo cual, trasladado a las Fuerzas Armadas, le permite ocupar puestos en las comunicaciones, inteligencia, abastecimiento, transporte, administración y residencias.

El papel de la mujer en la policía civil británica, que había llegado a la igualdad, está en revisión, como consecuencia de los resultados y peligros sufridos recientemente en áreas del crimen y de la lucha antiterrorista.

En el Ejército británico existen dos limitaciones a que las mujeres alcancen puestos de alto mando: la primera es su propia organización, ya que los mandos de los Regimientos es la meta de los primeros 20 años de servicios de los hombres, de cuyo resultado dependen los ascensos y destinos posteriores.

La segunda es la conveniencia de contar con una administración y alojamiento en áreas de concentración femenina. Su mayor e inevitable desventaja es ser mujer en un "mundo" diseñado por y para hombres. Aprende los mismos principios que el hombre en todos los niveles de entrenamiento, con la diferencia de que tiene menos oportunidades de practicarlos ya que es muy difícil alcanzar los altos niveles de mando como puede ocurrir en la industria, comercio, la política o en otras profesiones.

La creación de una familia es un obstáculo. Tiene derecho a la licencia por matrimonio y durante la gestación debe abandonar el servicio al quinto mes y aunque le es posible volver, la maternidad plantea una serie de problemas que la hacen difícilmente compatible con el servicio.

Si podían existir en cualquier comunidad humana problemas de carácter racial, en la actualidad cuando se habla de integración, debe tenerse en cuenta que la educación ha suprimido incluso las diferencias derivadas del sexo y que en muchas familias trabajan ambos cónyuges. En la sociedad británica, además, no debe olvidarse que al frente de la Corona y del Gobierno están dos mujeres.

La aceptación de estos hechos es inferior en los hombres de mayor edad, más resistentes al cambio y a los acontecimientos que piensan que ello entraña una reducción de las posibilidades masculinas que en sus tiempos ellos no conocieron.

Se dice que históricamente el reclutamiento femenino fue necesario cuando, por uno u otro motivo, decayó el masculino. A partir de los años 60 el índice de nacimientos masculinos fue muy bajo y se piensa que a partir de 1990 las mujeres puedan compensar la tendencia demográfica. En 1980 se estimó que, en el Ejército, 600 puestos de oficial y 3.600 de soldado, podían ser ocupados indistintamente por hombre o mujer.

Para aspirar a los empleos superiores, considerándose como tal a partir de Teniente Coronel, los oficiales femeninos necesitan seguir lo que hasta ahora ha sido la segunda fase de la carrera masculina.

Los jefes masculinos prefieren tener a sus órdenes a mujeres altamente cualificadas que a hombres de segunda clase. Para evitar familiaridades, no está permitida la utilización del nombre de pila femenino. No existen diferencias de aplicación del régimen disciplinario.

Gracias a la tecnificación de la formación, los últimos años han supuesto una irrupción femenina en puestos importantes, siendo de destacar un grupo de comandantes que actualmente perfecciona su formación en la Escuela de Estado Mayor.

En resumen, se piensa que la mujer puede sustituir al hombre, facilitando a éste el acudir a la lucha en caso necesario. Las Unidades "de campo" no tienen mando femenino. Tienen abiertas todas las puertas, si bien, actualmente, ocupan muchos puestos administrativos en los Cuarteles Generales.

ANEXO "E"

EXPERIENCIAS PROCEDENTES DE LA U.S. NAVY

COMO todas las naciones pioneras en la materia, los Estados Unidos cometieron el error inicial de crear Cuerpos específicamente femeninos que rápidamente fueron sustituidos por la integración general en los ya existentes.

Su presencia en las Fuerzas Armadas estadounidenses data de hace 40 años, pero es desde hace 15 que el incremento puede calificarse de importante, ya que, si la NAVY contaba en 1972 con 9.000, en 1987 se habían alcanzado las 54.000.

Las causas del incremento pueden calificarse de comunes: una disminución de los hombres disponibles, debido al decrecimiento de los índices de natalidad, el aumento de la participación femenina en los puestos de trabajo, como consecuencia de la reclasificación de éstos, y, el regreso a un sistema de servicio militar voluntario.

En 1975 el Congreso de los Estados Unidos aprobó el ingreso de la mujer en las academias navales y, en 1978, se permitió su asignación a buques de apoyo. Fue necesario establecer cuidadosamente un plan para cada uno de estos medios.

Se consideran negativos los resultados de enfocar la propaganda para el reclutamiento hacia la mujer con exclusión del hombre.

Las mujeres presentan menos inseguridad en los departamentos sanitarios o de abastecimiento de los buques que en los relacionados con la técnica o mecánica.

Debe preverse el problema que puede plantearse a los mandos que nunca hayan comandado a mujeres en situación de trabajo. Es decir, existe una necesidad de preparación de los superiores para sus nuevos cometidos. Debe existir la igualdad para que las mujeres no sientan un complejo de inferioridad.

Existe una visión masculina opuesta a la integración que, cuando se produce ésta, puede incrementar su actitud enfrentada.

Cuando las mujeres comenzaron a ser destinadas a distintos buques, muy pocos puestos de trabajo a bordo eran similares a los de tierra, por lo que se planteó la cuestión de si sería más rentable distribuir las mujeres entre todos los buques o asignarlas a unos pocos.

En estudios psicológicos, a partir de Grupos formados mayoritariamente por hombres y pocas mujeres, los primeros suelen centrar sus temas en el fútbol, la caza o la pesca, lo cual ocurrió igualmente con los mandos medios a bordo de los buques en los que incluso, cuando una mujer entró a formar parte de ellos, la procazidad y el tema sexual se incrementó notablemente, lo cual provocó que algunas mujeres se sintieran incómodas, abandonando el puesto.

En general, las mujeres se enrolan en la NAVY por las mismas razones que los hombres. Sin embargo el abandono se produce por diferentes causas, principalmente el embarazo, mientras que en los hombres el matrimonio o la paternidad aumenta la probabilidad de permanencia debido a que le supone una remuneración extra.

En otros aspectos las mujeres son más responsables y disciplinadas, necesitando más cuidados médicos que se incrementan desmesuradamente para sus hijos en las bases navales.

El absentismo femenino depende principalmente de los embarazos, mientras que el masculino mayoritariamente es consecuencia de las lesiones físicas.

En 1975 consiguieron que el despido por embarazo fuera considerado por los tribunales como una violación de los derechos civiles.

En la actualidad, 5.000 sirven en buques y, este número, tiende a aumentar. Uno de los trabajos más interesantes de investigación es saber hasta qué número de mujeres se puede alcanzar en una Unidad, sin que se resienta su eficacia militar.

El U.S. ARMY lo experimentó comparando los resultados en 40 Compañías de un ejercicio en el campo de 3 días en dos ocasiones, separados en 6 meses, sin mujeres en el primero y con el 15% en el segundo. La conclusión obtenida fue que no hubo diferencias en el rendimiento de los grupos mixtos.

La U.S. NAVY no ha experimentado todavía cuál debe ser el límite superior de la participación femenina, quizá porque la misión de la NAVY no depende tanto de la fisiología de su personal. La norma actual es que la mujer no puede exceder en ningún departamento del 50%.

Ejemplo práctico de su intervención en escenarios difíciles, es el reciente ataque a la fragata "STARK", alcanzada erróneamente por la aviación iraquí en el Golfo Pérsico, cuyo único buque nodriza en la zona que pudo acudir en su ayuda, llevaba a bordo 300 mujeres, decidiendo su capitán proceder a la reparación sin relevar a ninguna, contribuyendo su presencia muy positivamente a disminuir el shock psicológico de la tripulación afectada.

Es obvio que la mujer es menos fuerte físicamente que el hombre, lo cual supuso en las cocinas de los buques el tener que almacenar en estantes más bajos los paquetes de suministros de normalmente unos 50 kgs., cuyo peso hubo que dividir. En los servicios contraincendios de los buques tuvieron que ser relevadas de las mangas de agua, ya que el exceso de presión las hacía incontrolables por las mismas.

En resumen, se precisó una redefinición de los puestos de trabajo, asignar mujeres donde pueden tener un status similar al hombre, estimular la cooperación y minimizar las situaciones competitivas derivadas del sexo.

físicas y psicológicas, sociales y culturales. No es fácil en base a las características físicas y psicológicas masculinas o femeninas, ver ANEXO "C", fijar las posibilidades de éxito de ésta, por ejemplo, en el mando de una Unidad de Operaciones Especiales, cometido que correspondió siempre al varón. Pero para trastocar todas las teorías ahí están las representantes femeninas de organizaciones guerrilleras o terroristas que en muchas ocasiones son incluso las ejecutoras de los tiros de gracia a sus víctimas.

Es característico de los seres vivientes que los machos defiendan la territorialidad para la especie mientras las hembras cuidan de las familias. En el ser humano el planteamiento es similar pero en evolución, lo cual no ocurre en los irracionales, que lo mantienen estático.

La virtud que debe caracterizar la integración es la prudencia que debe tender a:

— El propio bienestar de la mujer, evitándole rechazos y frustraciones.

— El buen funcionamiento y cohesión de las FAS.

Referente a la no ocupación femenina de los denominados puestos de combate, el ARMY estadounidense define como Unidades de combate sólo "aquellas que apunten sus armas hacia el enemigo por medio de la línea de mira". Para la NAVY no son de combate los puestos en tierra o buques remolcadores. En la USAF no lo son las Unidades de mantenimiento o de transporte.

Queda claro que es un concepto pendiente de definición, ya que su ambigüedad permite que existan mujeres-piloto de aviones cisterna o de transporte, mientras se les excluye de tirador de carro de combate, piloto de cazabombardero, sirviente de cañón, o, de simple soldado de Infantería. Sería más lógico

relacionar "puesto de combate" con "puesto de peligrosidad", ocupado durante un período dilatado de tiempo.

LA PROPIA OPINION FEMENINA SOBRE LA INCORPORACION

En este sentido es sorprendente que la mujer es más autocrítica que el hombre y piensa que su rendimiento será inferior al masculino.

Buena parte de las mujeres estadounidenses, avanzadas en la materia, piensan que deben eliminarse todas las restricciones derivadas del sexo, mientras que el resto califica a las anteriores de inconformistas y duras.

Otro condicionante a tener en cuenta, es que, los puestos inferiores de las Fuerzas Armadas suelen estar ocupados por hombres de nivel cultural bajo, que pueden plantear problemas de verse mandados por mujeres con un nivel superior.

PRINCIPIOS BASICOS DEL PROCESO EN ESPAÑA

La decisión de iniciar el proceso no ha surgido de ninguna necesidad imperiosa de reclutar mujeres, por lo que los pasos a dar pueden ser lentos y seguros.

Los problemas que pueden plantearse pueden no ser tan graves y habrá que resolverlos a medida que se presenten, marcando el límite de la integración, la eficacia de la misma. Por el momento no se han establecido tantos por cientos máximos, ni topes de empleos militares y el acceso tendrá siempre carácter voluntario, por lo que el rendimiento a exigir debe ser alto.

En la reciente disposición sobre uniformidad de las FAS ya se ha

tenido en cuenta la femenina, precisándose disponer, además, de una nueva normativa referente a posible rescisión de compromiso por matrimonio, incidencia del embarazo en la situación militar, normas sobre destinos, etc., todo ello procurando mantener el equilibrio pretendido.

En los ANEXOS "D" y "E" se analizan una serie de situaciones prácticas planteadas en las Fuerzas Armadas Británicas y en la NAVY estadounidense.

CONCLUSIONES

La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas Nacionales debe plantearse desechando los posibles aspectos negativos derivados de su constitución fisiológica y encararla tratando de conseguir la máxima eficacia de la misma. Referente a sus cometidos en puestos de Mando de Gestión se estima no planteará problemas. Su inclusión en el Mando Operativo deberá tender a que sea progresiva, en función de los resultados.

Legalmente la mujer suele tener vetados los puestos cuya posibilidad real de entrada en combate es manifiesta, si bien ésta de cada día es mayor. Las legislaciones no son claras y tajantes, por lo que deben considerarse en evolución.

Se precisará de nuevos diseños tecnológicos que hagan posible la utilización de determinado material por ambos sexos.

De los estudios sociológicos llevados a cabo en España, se deduce que el orden de preferencia femenina por uno u otro Ejército es: Tierra, Aire y Armada, y en contra de cómo será la incorporación, seguramente debido a una falta de información sobre el tema, la mayoría de españoles piensa que debería haber tenido lugar en Cuerpos Especiales Femeninos. ■

BIBLIOGRAFIA

- Ley orgánica 6/1980, de 1 de julio (DOEA núm. 85), por la que se regulan los criterios básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar.
- Ley Orgánica 1/1984, de 5 de enero (DOEA núm. 5), de reforma de la Ley 6/1980.
- Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero (BOD núm. 38), por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.
- "Problemática de la mujer en el mando y en puestos de combate", Excmo. Sr. D. Javier Calderón Fernández, General Director de la Academia General Militar.

- "Mujeres y heroínas", por Consuelo Clemente, Revista Española de Defensa, núm. 3, mayo-1988.
- "The problems concerning women in posts of command and combat", por la Coronel G.K. RAMSEY / MBE.
- "Integration of woman into U.S. NAVY", por Patricia J. Thomas.
- Encuesta "Mujer y Fuerzas Armadas", Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica, junio-1988.
- "Mujer y Fuerzas Armadas", Valentina Fernández Vargas, Investigadora del CSIC-Madrid.