



La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración

Women's participation in the Spanish Armed Forces: from incorporation to integration

Yolanda Agudo Arroyo*

* Departamento de Teoría, Metodología y Cambio Social. Facultad de CC Políticas y Sociología, UNED. yagudo@poli.uned.es

Abstract:

This article describes the makeup by gender of the Spanish Armed Forces, from the moment women began to be admitted into them. We analyze the adaptation of the Armed Forces to a new social scenario, where a democratic culture of equal opportunities and respect of diversity are constitutionally enshrined values. We show how the symbolic sex-gender system determines a difficult integration of military women in the armed forces. They perform activities far from traditional feminine roles, within a collective in which a traditional masculine cultural model prevails. We confirm the huge advances experienced as pertains to formal equality and full incorporation, while acknowledging social and cultural obstacles to complete integration. For this to happen, affirmative action measures against social and cultural barriers are required.

Keywords: women, military, integration, affirmative action, full incorporation

Resumen:

Este artículo describe la composición por sexo de las Fuerzas Armadas españolas a partir del proceso de incorporación de las mujeres a las mismas. Se analiza cuál ha sido la adaptación de las Fuerzas Armadas a una nueva realidad social en la que la cultura democrática de igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad son valores constitucionales de referencia. En este análisis se entrevé como el sistema simbólico sexo-género determina una difícil integración de las militares en la institución de referencia, como consecuencia del desempeño de una actividad alejada del rol femenino tradicional, en un colectivo donde predomina el modelo cultural masculino por tradición. Se constata el gran avance experimentado en cuanto a la igualdad formal y plena incorporación, sin olvidar los obstáculos sociales y culturales que impiden la plena integración. Dicha integración requiere la intervención de medidas de acción positiva que actúen sobre las barreras sociales y culturales que impiden la misma.

Palabras clave: mujeres, militares, incorporación, integración, medidas de acción positiva.

Article info:

Received: 04/12/2013 / Received in revised form: 05/01/2014

Accepted: 21/01/2014 / Published online: 30/01/2014

DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/comunitania.7.1>

1. INTRODUCCIÓN

Contextualizado en el marco de la sociología militar, en relación a la cultura y las relaciones cívico-militares, este artículo profundiza en la composición por sexo de las Fuerzas Armadas españolas. Describe la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, en igualdad formal con los hombres, como uno de los cambios más importantes experimentados en las organizaciones militares contemporáneas.

Salvo alguna excepción, las mujeres habían visto vetada su incorporación a las Fuerzas Armadas españolas hasta bien adentrado el siglo pasado. Sin embargo, con un régimen disciplinario general para los dos sexos, las mujeres militares hoy desempeñan idénticas tareas, tienen las mismas responsabilidades y salarios que los militares varones.

En pocos años, España ha logrado una legislación igualitaria en lo que se refiere a la integración de las mujeres, desarrollando mejoras de gran calado, entre otras, en la política que alberga la conciliación de la vida familiar y laboral de los miembros de las Fuerzas Armadas. Se ha desarrollado una completa normativa relacionada con el bienestar familiar¹

El proceso de incorporación coincide con la evolución experimentada por la sociedad española en cuanto a equiparación de derechos, deberes y libertades de hombres y mujeres, así como con causas militares originadas por la escasez de aspirantes a que dio lugar la desaparición del Servicio Militar obligatorio en España y la derivada profesionalización del Ejército a finales del siglo XX (Friedro 2009). Ante la disminución de efectivos, no se podía prescindir de la mitad de miembros posibles, dejando fuera a las mujeres.

Medidas posteriores, como la reducción de requisitos de ingresos y la integración de nuevos grupos sociales –extranjeros, por ejemplo–, se pusieron en marcha tras la profesionalización, para paliar problemas de reclutamiento. La mayor mecanización de los ejércitos que aplican avances tecnológicos favorece, asimismo, la incorporación de las mujeres a filas.

¹ El estudio de las repercusiones que las medidas de conciliación están teniendo en las Fuerzas Armadas teniendo en cuenta las diferencias que tiene su aplicación en las unidades operativas y no operativas, puede consultarse en Gómez, 2013.

Diversas transformaciones sociales y militares han condicionado la adaptación de las Fuerzas Armadas españolas a una nueva realidad social, con una cultura democrática, donde la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad son valores constitucionales de referencia. Desde finales de los años ochenta del siglo XX, las Fuerzas Armadas van adaptándose, con mayor o menor dificultad, a un nuevo concepto de la profesión y de su papel en la sociedad (Gómez 2013). La interacción ejército-sociedad civil es, por tanto, cada vez mayor.

La adaptación a los cambios sociales pasa inevitablemente por la elaboración de nuevas políticas de personal y nuevas normas jurídicas y sociales, acorde con los nuevos tiempos y contextos. El Ejército se ha caracterizado históricamente por ser un sistema muy tradicional y de estructura rígida. Si bien, tanto la profesionalización como la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas han supuesto un importante cambio en el perfil sociodemográfico de los militares (Gómez 2009).

Actualmente, la sociedad asume la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas con normalidad, aun cuando, pese a experimentar un gran proceso de cambio, la institución atraviesa valores diferentes que van desde la supervivencia de roles tradicionales de género, a valores emergentes de igualdad entre los sexos (Fruetos 2009).

2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA, SOCIAL Y CULTURAL

Durante siglos, la institución militar se ha concebido como típicamente masculina, y ha mantenido a las mujeres al margen de las guerras como sujetos activos. La militar es una ocupación históricamente colmada de estereotipos custodiados por argumentaciones que suscitaban en el imaginario colectivo: la imagen del hombre-guerrero frente a la de mujer-madre (Martín 2009). Discursos de tipo biológico y fisiológico, amparados en la menor capacidad física de las mujeres en cuanto a fuerza y velocidad, han impedido la participación activa de mujeres en combates.

El militarismo asociado a la esencia masculina, al hombre fuerte y armado, frente a la mujer débil y desarmada, hacía de la guerra una cosa de hombres mientras las mujeres participaban en ella como "no combatientes", asumiendo tareas de cuidados, alimentación, mediación y regulación del conflicto (Bardera 2009). La feminización ideológica de determinadas actividades y ocupaciones reproduce el rol tradicional femenino de la atención personal. Sin embargo, la "*mística de las profesiones*" se relaciona con el rol de la objetividad, la impersonalidad y la competitividad asociada a la "*mística de lo masculino*" (Martín y Miguel 1982: 110).

Las diferencias biológicas se han utilizado para representar como naturales relaciones asimétricas y de desigualdad social entre los géneros. Todo ello en un contexto en el que los procesos de socialización de culturas patriarcales suponen un

caldo de cultivo idóneo para reproducir roles de género y valores tradicionales, de feminidad pacífica y masculinidad autoritaria, fuerte y activa.

En un sistema simbólico de sexo-género que relaciona el sexo con contenidos culturales, a partir de valores y jerarquías sociales (Oliva 2005), la institución de referencia se identifica con el espacio público, de cultura masculina, cuyos valores –los militares– se alejan de los de la esfera privada, propios de un espacio feminizado e inferior, en la división social del trabajo, en función del sexo (Frutos 2009).

El acceso de las mujeres al espacio público es relativamente reciente, así como lo es su incorporación a las Fuerzas Armadas. Este proceso se relaciona directamente con los cambios producidos en el sistema de las relaciones de género de nuestra sociedad (Agudo 2011).

Por otro lado, la importancia de aptitudes físicas destacadas para el combate, se ha reducido con el desarrollo de la tecnología militar. La mayor mecanización y la aplicación de avances en la tecnología, hacen que la fuerza bruta vaya siendo cada vez menos importante en la profesión. De modo que las limitaciones físicas de las mujeres, en cuanto a fortaleza, dejan de ser relevantes gracias a los progresos tecnológicos (Kennedy-Pipe 2000). A este respecto, la segunda mitad del siglo XX es clave en el impulso experimentado por el proceso de incorporación e integración de las mujeres en todos los ejércitos. Con distinto ritmo e intensidad, esta incorporación se lleva a cabo en la mayoría de los ejércitos, suponiendo un cambio social y político de gran amplitud para la organización militar.

En concreto, la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas se da a la vez que se suceden cambios sociales importantes en cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En la década de los años sesenta del siglo XX, se presentan las primeras auras de un proceso modernizador en España, con un escenario marcado por cambios políticos de gran magnitud². Se vislumbra un cambio de valores generalizado entre la población, dando paso a valores democráticos acordes a la posterior declaración constitucional de igualdad de oportunidades. Previo a tal declaración, se hace por primera vez referencia formal a los derechos políticos, profesionales y laborales de las españolas, en una ley publicada a principios de los años sesenta³. Se reconoce a las mujeres los mismos derechos que a los varones para el ejercicio de toda clase de actividades políticas y profesionales, salvo las referidas al Ejército o a los denominados trabajos penosos, peligrosos o insalubres⁴.

² Para más detalle puede consultarse VV.AA. 1999. *Españolas en la transición...*

³ Ley del B.O.E. de 24-7-1961: "Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer".

⁴ Para más información sobre esta ley, véase FOLGUERA, P. 1993. "Ley de 22-7-1961. Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer" pp. 185-192 en DURAN, M^aA. *Mujeres y Hombres. La formación del pensamiento igualitario*. Madrid: Castalia, Instituto de la Mujer, Biblioteca de Escritoras.

Por otra parte, la referida ley mantenía vigente la autorización del marido para que la mujer pudiera ejercer "sus derechos". Tal situación no fue modificada hasta bien avanzada la década posterior⁵.

La incipiente modernización en la situación social de las españolas se refleja, también, en la caída de las tasas de natalidad y de nupcialidad. A la vez, se dan cambios importantes en la estructura del sistema educativo y en la estructura ocupacional femenina. De forma paralela se desarrolla en España el movimiento feminista de la segunda ola que, salvando la diversidad de posiciones, persigue subvertir la estructura patriarcal que tanta fuerza había tenido en las décadas anteriores.

De modo que, los años finales de la década de los setenta del siglo XX se correspondieron con el inicio de sucesivos avances en la situación de las mujeres, con la implantación del sistema democrático y la aprobación de la Constitución Española del 78 –hoy todavía vigente. Con la Constitución (art. 14) se establecía la igualdad de los/as españoles/as ante la ley y quedaba legitimada la eliminación de toda discriminación por razón de sexo.

Diversos cambios legislativos posteriores se sucedieron, haciendo desaparecer leyes discriminatorias. La transformación en la condición jurídica de las mujeres hizo que se fueran superando situaciones tradicionales de desigualdad, modificando el contexto social de referencia y suavizando paulatinamente la radical división entre los géneros.

En este sentido, pese al tradicional aislamiento militar, las Fuerzas Armadas han ido siendo cada vez más permeables, dejando de ser ajenas a la realidad social más inmediata. De manera que se han sumado a la extensión de derechos femeninos que obliga a las instituciones al cambio, permitiendo el desempeño activo de las mujeres.

En sus inicios, la incorporación femenina choca con obstáculos culturales así como con restricciones legales que impiden integrar a las militares en determinados puestos y destinos. Actualmente, sin embargo, no existen diferencias formales por razón de sexo en cuanto a formación, destinos, tareas o responsabilidades. Militares hombres y mujeres desarrollan su actividad profesional bajo el mismo régimen disciplinario.

De otro lado, el discurso de la igualdad y de la modernidad, que viene de la mano del feminismo institucional, fue impregnando la opinión pública española, como había ocurrido con anterioridad en el contexto internacional, concretamente en EEUU, motivando un debate a favor de la igualdad de derechos de las mujeres en las Fuerzas Armadas (Freyro de Lara 2009). Esta situación ha sido favorable a los

⁵ Con la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

bajos índices de captación y necesidades de cobertura que experimentaban los ejércitos al suprimir la obligatoriedad del servicio militar.

La institución va adaptándose poco a poco a dicha incorporación, ajustando desde instalaciones y vestimentas, hasta mentalidades y costumbres. Un ajuste difícil, dado el carácter masculino que por tradición la identifica, impidiendo un desarrollo profesional femenino, normalizado y sin obstáculos.

En términos generales⁶, puede establecerse una triple clasificación de los factores que afectan al proceso de incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Por un lado se distinguen variables militares, relacionadas con la situación de la seguridad nacional, la tecnología militar, la razón entre fuerzas de combate y fuerzas de apoyo, la estructura de la fuerza y políticas militares de acceso. Por otro, variables relacionadas con la estructura social, donde destacan las pautas demográficas, las características de la mano de obra, la participación de las mujeres y la segregación ocupacional por sexo, los factores económicos y la estructura familiar. Por último, el tercero de los factores de la clasificación hace referencia a variables de tipo cultural, como la construcción social del género y la familia, los valores sociales sobre el género y la familia, el discurso público respecto al género y los valores en relación con la adscripción y la equidad.

En cuanto al impacto de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, hay quien ha acusado que dicha incorporación produce una pérdida de efectividad de los ejércitos (Rosen et al. 1996; Harrell y Miller 1997). Si bien, algunos análisis al respecto afirman que el funcionamiento de las unidades militares no se ha visto degradado por la participación femenina, pues las mujeres desempeñan sus funciones igual que los hombres y son otros factores, como la calidad del entrenamiento o el liderazgo, los que tienen influencia en la efectividad de las mismas. Las consecuencias negativas de dicha incorporación podrían deberse al carácter social y a las tensiones sexuales que puedan darse dentro de las unidades y grupos mixtos (Simons 2000). Otros trabajos sostienen que, más que un obstáculo, las militares aportan en todas las posiciones del Ejército especiales capacidades propias de su sexo (Segal 1999).

De manera que la dificultad de integración obedece al desempeño de una actividad alejada del rol femenino tradicional, en un colectivo que manifiesta claramente el predominio de los varones en la profesión (Agudo y Sánchez de Madariaga 2011). Una profesión donde el modelo cultural masculino, en determinadas circunstancias, permanece prácticamente sin erosionar, debido a la influencia de los estereotipos de

⁶ Véase capítulo 1 del proyecto de I+D+I: *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, efectos organizativos y percepción social*, subvencionado por el Instituto de la Mujer, en 2003 –y se llevó a cabo durante 4 años–, dirigido por J.A. Olmeda y C. del Val.

género en la estructura diferencial de las profesiones (García de Cortázar 1994). Como consecuencia, perviven creencias y actitudes negativas en torno a las capacidades femeninas ante determinadas actividades.

En todo caso, no sin dificultad, la igualdad ha ido ganando terreno. Sin embargo, todavía existen resistencias, sobre todo por parte de la población masculina. Sobre vive una mentalidad tradicional en relación a los roles de cada género (no solo entre los varones que hacen referencia al empleo que hacen sus compañeras, para su propio beneficio, de las "*armas de mujer*", sino también entre algunas mujeres que usan la "*debilidad*" para obtener privilegios en el trabajo)⁷.

Por otro lado, algunas militares acusan el trato recibido como mujeres, y no como compañeras de profesión. El discurso de estas mujeres muestra también cómo perciben de manera más pesimista sus posibilidades de ascenso, en relación a sus compañeros. En términos generales, su discurso refleja claramente el brío con el que las militares han ido ganándose el respeto ante situaciones discriminatorias. Lo cual no deja de suponer un sobreesfuerzo, al estar sometidas a un punto de mira muy exigente, por el hecho de ser mujeres, tal como muestra el discurso de esta militar que pertenece a la Tropa del Ejército de Tierra: "*si eres mujer tienes que demostrar más... que te esfuerzas más*".

En ocasiones, se ven abocadas a asumir comportamientos masculinos como propios, en un proceso de aculturación, con el fin de no ser ninguneadas por los compañeros de profesión. Lo dicho se refleja en expresiones como la siguiente: "*me estoy haciendo una machota*". A este respecto, Rosabeth M. Kanter (1977) se refiere a la *minoría simbólica* de mujeres, amparada en la relación con el número de hombres en el Ejército, al reseñar la coartada social a través de la cual las militares tienen que asumir estereotipos masculinos para mantener el puesto al que han accedido.

Hay que hacer referencia, también, a las situaciones de acoso dentro de las Fuerzas Armadas. Esta cuestión ha de tratarse con precaución al ser, por un lado, vista con cierto sensacionalismo por parte de los medios de comunicación, o bien con secretismo por parte de las propias Fuerzas Armadas, que tienden al ocultamiento con el fin de defenderse ante posibles agresiones del exterior. Ciertamente es que no todas las acusaciones de acoso están basadas en hechos objetivos, si bien, se producen igual que ocurre en otros ámbitos ocupacionales de la sociedad⁸.

⁷ La información relativa al discurso de las y los militares ha sido extraída del análisis cualitativo de las entrevistas realizadas en el proyecto de I+D+I: *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, efectos organizativos y percepción social*, subvencionado por el Instituto de la Mujer, en 2003 –y se llevó a cabo durante 4 años–, dirigido por J.A. Olmeda y C. del Val.

⁸ Véase capítulo 5 del proyecto de I+D+I: *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, efectos organizativos y percepción social*, subvencionado por el Instituto de la Mujer, en 2003 –y se llevó a cabo durante 4 años–, dirigido por J.A. Olmeda y C. del Val.

Al respecto, la legislación militar recoge artículos que protegen contra la discriminación, la violencia de género, la extralimitación del ejercicio del mando o las acciones que supongan vejación o menosprecio, pero no hace referencia a delitos de agresión o acoso sexual. No por ello quedan impunes, pues son juzgados por leyes civiles. Cabe advertir que el acoso no siempre es sexual, sino que también se dan casos de acoso laboral o abuso de autoridad en las Fuerzas Armadas, cuestiones que sí están recogidas tanto en la legislación civil como en la militar.

A partir de lo anterior corresponde destacar el gran avance experimentado en cuanto a la igualdad formal y la plena incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas. Si bien, obstáculos sociales y culturales impiden todavía la plena integración. Se ha logrado el pleno acceso de las mujeres como soldados profesionales, también su presencia en todos los destinos. Son reseñables las medidas que se han ido poniendo en marcha para facilitar esta inserción, tratando temas decisivos como los relacionados con la conciliación de la vida familiar y militar o los del acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otros. A continuación, en el siguiente apartado, se hace referencia, de forma más específica, a este proceso de incorporación en España en perspectiva comparada con el contexto internacional.

3. EL CASO ESPAÑOL EN PERSPECTIVA COMPARADA INTERNACIONAL

La plena incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas es una realidad. Asimismo es habitual hablar de “normalidad” e “integración” al hacer referencia a esta incorporación. Incluso el haber tenido una mujer al cargo del Ministerio de Defensa ha adquirido un gran valor simbólico en nuestra sociedad, actuando sobre el imaginario colectivo (Sepúlveda 2009).

Esta realidad es bien distinta de la de aquellas mujeres que participaban en el mundo militar como milicianas o en unidades auxiliares a la retaguardia. En todo caso, no se puede ignorar la presencia histórica de mujeres en las guerras, aun cuando estuvieran limitadas al desempeño de un papel meramente testimonial. En las contiendas, ellas participaban en cuerpos auxiliares, tanto en ejércitos europeos como americanos, cuidando a enfermos y heridos en el frente, pero sin participar directamente en el combate. Si bien, en la I Guerra Mundial se da una primera incorporación masiva de las mujeres a filas para el combate. Después fueron desmovilizadas pero pronto requeridas de nuevo, en la II Guerra Mundial, aunque cubriendo tareas de apoyo, en puestos sanitarios o administrativos, de abastecimiento o en la industria bélica (Friedy 2009).

No todos los países han regulado al mismo tiempo, ni con iguales criterios, la incorporación de las mujeres a los ejércitos. En los años treinta del siglo XX se da una integración efectiva con la creación de un servicio estable en países como Dinamarca, Reino Unido y México, mientras en otros países siguen participando sola-

mente en tareas auxiliares. La iniciativa de la incorporación como combatientes de primera línea la toma la Unión Soviética ante la necesidad de medios humanos, en los años cuarenta. A finales de esta década, en 1948, se aprueba la incorporación de mujeres al ejército norteamericano pero con algunas restricciones.

Otros países siguen los ejemplos anteriores, en años sucesivos (Martín 2009). El desarrollo legislativo, en cualquier caso, sigue un proceso lento. Cabe destacar que EEUU ha sido el país pionero en la propuesta de medidas para la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas. A este país le siguen muchos otros europeos. En concreto, los años ochenta suponen para Europa la consolidación de la situación emprendida en la década de los años cuarenta, con la incorporación de las mujeres al ejército holandés, al español, al polaco y al sueco.

A tal efecto, en 1976 se crea el Comité de Mujeres en Fuerzas OTAN (CWINF), con una perspectiva de género, con el fin de conocer y mejorar las circunstancias que viven las mujeres en las Fuerzas Armadas, para lograr una efectiva integración. En términos generales, de distinta forma, dada la heterogeneidad organizativa militar de cada país, todos los países de la OTAN han incrementado en las últimas décadas el número de mujeres en sus Fuerzas Armadas.

Como ya se ha mencionado, la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas se realiza en un contexto social y tecnológico favorable a su integración, apropiado para superar obstáculos previos relacionados tanto con la necesidad de fuerza física como con prejuicios sistemáticos (Frieyro 2009). De forma específica, la profesionalización a partir de 1996 también ha favorecido esta incorporación en España. Tras la igualdad constitucional del 78, el Ejército español abre sus puertas a las mujeres con el Real Decreto de febrero de 1988. Este Decreto regula el acceso de las mujeres como profesionales, aunque limitándolo a determinados Cuerpos y Escalas.

La apertura total se da a partir de la Ley de Carrera Militar de noviembre de 2007. Esta incorporación es favorable al Ejército español en un momento en el que se multiplicaban los Objetores de Conciencia y disminuía el voluntariado, experimentando una paulatina reducción de efectivos (Gil 2009). Mientras tanto, fueron sucediéndose leyes que iban haciendo cada vez más efectiva la igualdad de mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Inmediatamente después de permitirse el acceso, en el año 1989, el Régimen del Personal Militar Profesional (LRPMP 17/1989) añade matices relacionados con un puesto distinto en el embarazo o excedencia voluntaria por cuidado de hijos durante tres años. A éste le sigue el Decreto referido al reglamento de Tropa y Marinería Profesional de 1992, que abre las puertas a militares profesionales mujeres en casi todos los puestos, con una prohibición expresa de ocupar destinos de tipo táctico u operativo en las Unidades de la Legión, operaciones especiales, paracaidistas y

cazadores paracaidistas, fuerzas de desembarco, dotaciones de submarinos o buques menores sin alojamiento adecuado.

En 1999 se da un paso más en la incorporación igualitaria –casi total0û de las mujeres, suprimiendo definitivamente las limitaciones a la incorporación de las militares a cualquier destino, con la LRPFAS 17/1999. Todos estos avances se han ido dando no sin desencuentros entre el texto de ley y la realidad experimentada en la propia incorporación e integración de las militares en la carrera profesional (Alli 2009).

Un punto importante en este proceso es la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (que dedica su capítulo IV a las Fuerzas Armadas), junto con la Ley 39/2007 de Carrera Militar, que supone una mejora legal y material para la igualdad de trato, incluyendo la temática de baja maternal y la de conciliación laboral y familiar. Esta evolución legislativa ha ido acompañada de cambios importantes en cuanto a la planificación, preparación y organización en la institución. Han sido muchos los esfuerzos de adaptación por parte de sus miembros, así como los cambios en la logística e infraestructura, todos ellos de gran relevancia para habilitar el lugar que les corresponde, a las mujeres, en las Fuerzas Armadas.

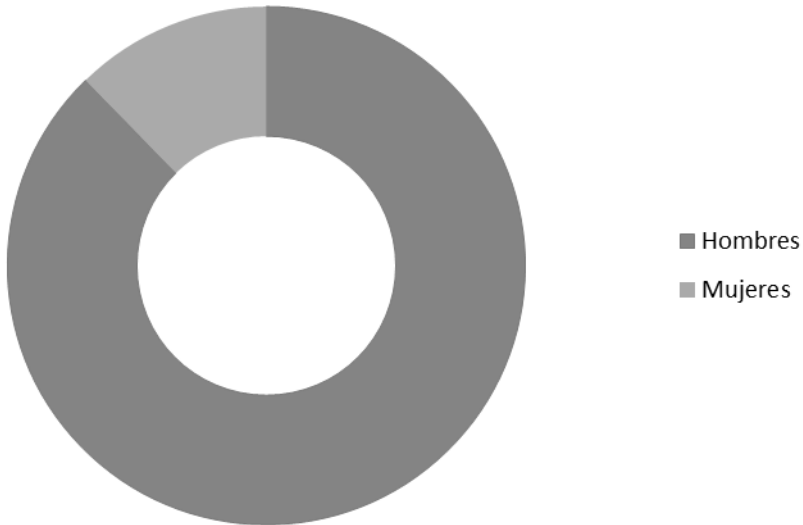
En perspectiva comparada internacional, como en España, también en Alemania, Bélgica, Bulgaria, Canadá o Dinamarca se ha logrado legislar para que la inserción de las mujeres en sus ejércitos se lleve a cabo sin restricciones de ningún tipo. Esta situación, sin embargo, no es común a todos los ejércitos. Algunos mantienen restricciones, bien de destinos o bien de puestos a ocupar por las militares. Concretamente, EEUU, pese a ser pionero en impulsar ciertas medidas de integración a todos los cuerpos y empleos militares, restringe la adscripción de mujeres a unidades de choque, apartándolas de destinos terrestres para el combate cuerpo a cuerpo. En otros países las mujeres pueden acceder sin restricciones a fuerzas terrestres pero tienen restringido su acceso a la marina o a la fuerza aérea; es el caso de Venezuela o Perú. Países como Colombia o Ecuador restringen directamente el ascenso profesional a determinados escalafones (Martín 2009). De modo que cada uno de los ejércitos tiene su especificidad en función de criterios y necesidades internas, que determinan la legislación militar de cada país.

En España, actualmente no hay limitaciones formales, ni reservas específicas para las mujeres candidatas a las Fuerzas Armadas. Los baremos son los mismos para las mujeres que para los hombres, a excepción de las pruebas físicas, algo más ligeras para ellas, siguiendo directrices del Consejo Superior de Deportes. También se han ido estableciendo normas específicas para mejorar la integración de estas mujeres en cuanto a habitabilidad y uniformidad, atención a la maternidad y conciliación familiar, relaciones personales y régimen disciplinario (Frieyro 2009).

En consecuencia, en los últimos años se ha incrementado el número de mujeres militares en España. Según datos del Observatorio Militar para la Igualdad, en

diciembre de 2012, el porcentaje de efectivos en las Fuerzas Armadas por sexo era del 12.3 por ciento de mujeres y el 87.7 por ciento de hombres, tal y como representa el siguiente gráfico.

GRÁFICO 1. Distribución porcentual de efectivos en las Fuerzas Armadas españolas, por sexo, en el año 2012



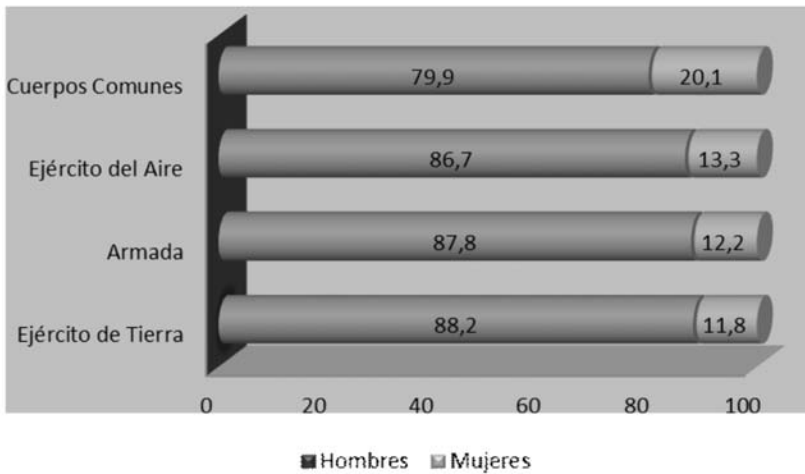
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Observatorio Militar para la Igualdad, diciembre 2012.

En términos absolutos, para el conjunto, las mujeres son un total de 15.314 y los hombres 108.970. La distribución por ejércitos es la que se observa en el siguiente gráfico: en el Ejército de Tierra y en la Armada había una distribución parecida a la del conjunto, por sexos. Sin embargo, en el Ejército del Aire esta distribución varía algo, aunque no demasiado, con una proporción mayor de mujeres, respecto a los demás.

El grueso de mujeres se encuentra en los Cuerpos Comunes, donde la diferencia es mucho más notable: el porcentaje de mujeres es mayor que en el resto, representando el 20.1 por ciento frente al 79.9 por ciento de hombres.

En comparativa temporal se observa claramente en la siguiente tabla la evolución rápida y positiva en la incorporación de las mujeres al Ejército en España. En el año 2000 eran el 6.6 por ciento del total, en el año 2005 esa proporción de incrementaba en cinco puntos porcentuales, alcanzando en el años 2010 el 12.2 por ciento, porcentaje que más o menos se mantiene en la actualidad.

GRÁFICO 2. Porcentaje de efectivos en los ejércitos y cuerpos comunes, por sexo, en el año 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Observatorio Militar para la Igualdad, diciembre 2012.

TABLA 1. Evolución porcentual de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas

Año 2000	Año 2005	Año 2010	Año 2012
6.6	11.5	12.2	12.3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Observatorio Militar para la Igualdad, diciembre 2012.

En cuanto a su posición jerárquica en el empleo, la distribución es muy desigual. A partir de los datos de este Observatorio, se constata que el número de mujeres es mayor en Tropa y Marinería, Soldado y Cabo. En Cabo primero hay 1255 mujeres, mientras que sólo 3 son Cabo mayor. Entre los Suboficiales hay 755 Sargento, 132 Sargento primero, 9 Brigadas y 1 Subteniente.

Entre los Oficiales (donde hay un 7.3 por ciento de mujeres), la distribución es de 3 Alférez de Fragata, 37 Alférez de Navío, 433 Teniente, 14 Teniente de Navío, 387 Capitán, 7 Capitán de Corbeta, 251 Comandante y 11 Teniente Coronel. Entre los Suboficiales, el porcentaje de mujeres es del 3.2 por ciento, mientras que en Tropa y Marinería son el 16.9 por ciento. En términos temporales, es razonable esta distribución y el menor número de mujeres en los escalafones más altos de la jerarquía militar, dado que su acceso no se reguló hasta 1988, fecha en que todavía había limi-

taciones a algunos cuerpos y escalas. La plena equiparación sin restricciones no se permitió hasta el año 1999, cuando empieza a ser formalmente igual, para hombres y mujeres, el mérito y la antigüedad.

TABLA 1. Representación de las mujeres, según el máximo empleo alcanzado en las Fuerzas Armadas españolas (en %)

Año 2000	Año 2005	Año 2010	Año 2012
6.6	11,5	12.2	12.3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Observatorio Militar para la Igualdad, diciembre 2012.

Entre los militares extranjeros en España, se encuentran porcentajes parecidos a los del total, el 12.5 por ciento son mujeres frente al 87.5 por ciento de hombres, destacando países de procedencia como Colombia o Ecuador. Entre Ejércitos, en el de Tierra son mujeres extranjeras el 11.6 por ciento frente al 88.4 por ciento de los hombres extranjeros, en la Armada el 17.2 por ciento y en el Ejército del Aire el 12.5 por ciento.

GRÁFICO 3. Distribución porcentual de hombres y mujeres en el conjunto de las categorías, en el año 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Observatorio Militar para la Igualdad, diciembre 2012.

Por otro lado, entre los reservistas voluntarios, el porcentaje de mujeres es del 18.6 por ciento frente al 81.4 por ciento de hombres en esta situación. Asimismo, entre los

funcionarios la distribución es del 56.2 por ciento de mujeres frente al 43.8 por ciento de hombres. En los laborales la distribución es del 37.1 por ciento de mujeres y 62.9 por ciento de hombres. Los militares son, como se señalaba más arriba, el 12.3 por ciento mujeres y 87.7 por ciento hombres. De modo que entre el total de todas las categorías hay un 17.98 por ciento de mujeres frente a un 82.02 por ciento de hombres.

Como se mencionaba antes, en perspectiva comparada internacional, las Fuerzas Armadas españolas coinciden con las de otros países con más larga experiencia en cuando a la inserción de las mujeres a los Ejércitos, como es el caso de Estados Unidos o Canadá. En todos ellos, se observa una mayor representación de mujeres en los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, frente a otros puestos como son los de combate.

De otro lado, España participa en misiones internacionales de Naciones Unidas desde 1989. Al respecto, en el Plan de Acción del gobierno español para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (aprobado el 30 de octubre de 2007), se cita entre sus objetivos promocionar la presencia de mujeres en misiones de paz, sin olvidar la necesidad de formar de manera específica en género a los componente de las misiones. En todo caso, pese a la evolución positiva de la incorporación de las mujeres a los ejércitos, el volumen de las que participan en las fuerzas de paz desplegadas por el mundo es muy bajo, posiblemente por el hecho de tener hijos, frente a los varones a los que esta situación parece no condicionar tanto a la hora de participar en misiones internacionales (del Val 2009).

Sin duda, el ámbito privado específico de las mujeres y los hombres militares determina su mayor o menor disposición a participar en las misiones en el extranjero. También el momento del ciclo de vida de la propia familia puede influir mucho en las decisiones que tomen los y las militares en relación a su carrera, pudiendo provocar la renuncia a la promoción o, en casos más extremos, el abandono de la profesión (Gómez 2013). Es más habitual que los varones acepten estos destinos –movilidad exterior– en mayor medida que las mujeres, contando con el apoyo y la solidaridad de sus familias. Mientras tanto, las militares perciben con mayor inquietud el coste humano de su ausencia en el hogar familiar⁹

4. MECANISMOS DE APOYO INSTITUCIONAL A LA INTEGRACIÓN

Las cifras de acceso e incorporación pueden, en cualquier caso, ocultar una compleja realidad en cuanto a la integración y permanencia de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas. La integración no se da en los mismos términos que la inser-

⁹ Información obtenida del proyecto de I+D+I: *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, efectos organizativos y percepción social*, subvencionado por el Instituto de la Mujer, 2003, dirigido por J.A. Olmeda y C. del Val.

ción, y prueba de ello son las situaciones de denuncias de acoso o abuso por autoridad, así como los casos de bajas por depresión que sufren las militares en la institución.

Cambiar las infraestructuras y las leyes es más sencillo que el cambio de mentalidades. Todavía hay compañeros y superiores que no son favorables a la presencia de mujeres en los ejércitos. Asimismo, se dan ciertas actitudes paternalistas por parte de los mandos, o conflictos en el tema relacionado con los destinos, cuando parece que las mujeres son enviadas en mayor medida a destinos de tipo administrativo (Gómez 2009)

Para paliar algunas de estas deficiencias, se han puesto en marcha mecanismos de apoyo institucional. Fundamentalmente, en cuanto a las acciones positivas que han favorecido la integración de la mujer en el Ejército, cabe destacar la creación del Observatorio de la Mujer, en el año 2005, para las consultas relacionadas con cuestiones de género y conciliación. El Observatorio se creó como un órgano de asesoramiento que analizara los procesos de inserción y las situaciones de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, con el fin de que la igualdad entre hombres y mujeres, reconocida en términos formales, fuera efectiva.

Desde su creación se han producido cambios importantes en el Observatorio para adaptarse a nuevas necesidades. Entre otros, ha cambiado el nombre, pasándose a llamar Observatorio para la Igualdad y así atender no solo a las mujeres, sino a ambos sexos en materias como las de conciliación de la vida personal y profesional.

El Observatorio se regula con la Orden Ministerial 51/2011 que pretende adaptarse al nuevo marco normativo de la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 y, también, lograr una mayor agilidad al llevar a cabo sus competencias y funciones a partir de una estructura institucional consolidada. Este Observatorio se apoya administrativamente en la Secretaría Permanente de Igualdad. Su objetivo primordial es facilitar la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, trabajando en la normativa, en lo consultivo, en estadísticas y formación.

Entre las medidas de acción positivas puestas en marcha, ocupa un lugar relevante el Plan Concilia para el personal militar, aprobado con el fin de establecer medidas de flexibilidad de horarios, reducción de jornadas por guarda legal y lactancia, permisos retribuidos por conciliación y medidas concretas dirigidas a las víctimas de violencia de género. En este terreno es grande la fractura que se produce entre lo que es y lo que debería ser en torno a los valores sobre la igualdad de género en relación a las tareas de cuidado.

Formalmente se ha evolucionado bastante en dirección hacia dicha igualdad, incluso de manera más favorable que en el ámbito civil. Sin embargo, la brecha entre roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres en las tareas domésticas y del

cuidado es todavía fuerte cuando las tareas que se asocian a la maternidad y al cuidado doméstico siguen atribuyéndose a la responsabilidad femenina en el ámbito militar, igual que ocurre en el civil. Si lugar a dudas, los hombres y mujeres militares encuentran las mismas dificultades y problemáticas familiares y sociales que el resto de la sociedad, pero además la profesión militar tiene unas características específicas que aún afectan más a la organización familiar cuando requieren movilidad geográfica, cambios de destino y todo lo que esto conlleva (Gómez 2013).

Asimismo, el Proyecto de Ley de Carrera Militar es uno de los principios básicos de la igualdad de género en la institución. Otra medida de discriminación positiva es la adoptada para el establecimiento de pruebas físicas diferentes para el acceso, por sexo; la única diferencia en el aspecto formal entre hombres y mujeres en la carrera militar. El doble baremo se homologa en el período formativo. Son varias, por tanto, las acciones positivas puestas en marcha con el objetivo de intervenir sobre los obstáculos que puedan frenar una participación equilibrada.

En todos los casos, las medidas de acción positiva pretenden intervenir sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para compensar las desigualdades sociales producidas a partir de actuaciones implícita o explícitamente discriminatorias con las mujeres. Estas medidas, sin embargo, no están exentas de polémicas (Friedro 2009).

5. CONCLUSIONES

Esta somera aproximación ha pretendido esbozar cómo ha sido la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas españolas. Puede decirse que dicha incorporación se ha producido en un contexto de transformación del escenario nacional e internacional, hacia un modelo de profesionalización de las Fuerzas Armadas.

Las dificultades de captación y reclutamiento de soldados con la supresión del servicio militar obligatorio, han determinado que las mujeres sean un recurso imprescindible para la institución. Otros factores han favorecido, igualmente, su incorporación. Tanto la progresiva legislación como las condiciones laborales y económicas estables que ofrece el Ejército, ante un mercado de trabajo cada vez más flexible y precario, hace que las Fuerzas Armadas españolas supongan un nuevo yacimiento de empleo para las mujeres, donde las posibilidades de promoción se presentan en igualdad formal de condiciones con los compañeros de promoción. La mecanización y los avances tecnológicos igualmente han sido beneficiosos en este proceso.

También se ha puesto de relieve en este artículo que, una vez lograda la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas, que a diferencia de otros países se ha conseguido en su totalidad, en todas las escalas y en todos los Cuerpos, con-

viene hacer balance de la integración alcanzada. Diversas iniciativas legales se han inclinado hacia dicha integración. Si bien, cuando sobreviven resistencias y barreras implícitas que impiden alcanzarla sistemáticamente, los esfuerzos han de seguir orientándose a favorecer una integración más efectiva.

Podría decirse que en la actualidad el Ejército español ha sabido, por un lado, adaptarse bien a los nuevos valores de igualdad, propios de estos tiempos y resultado de una legislación progresiva favorable a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, mientras que, por otro lado, despliega pautas claras de la supervivencia de roles tradicionales de género, todavía difíciles de eliminar con medidas de carácter meramente formal.

Para la efectiva integración resulta imprescindible suprimir todo tipo de discriminación por razón de género, a partir de iniciativas normativas y medidas de acción positiva que, de manera complementaria, se pongan en marcha desde los poderes públicos. Estas medidas han de actuar sobre aquellos terrenos a los que no llega la ley. Concentrarse en la dimensión social y organizativa que comprenda la completa aceptación de las militares con iguales derechos y deberes que sus compañeros de profesión, con el fin de conseguir su integración plena en la institución.

Cierto es que, la igualdad legal es condición necesaria para la igualdad real. Sin embargo, sus consecuencias no son inmediatas (Fernández, 1997). Ante ello, Organismos como el Observatorio para la Igualdad, han de seguir trabajando en la regulación de medidas que faciliten la integración de las mujeres militares en condiciones de igualdad. Es necesario, en todo caso, evaluar el funcionamiento y los efectos de cada una de las medidas puestas en marcha, con el objetivo de seguir ajustando y adaptando las mismas a nuevas necesidades y nuevas demandas. Y, qué duda cabe, asegurar la puesta en práctica de la legislación igualitaria.

El panorama ofrecido refleja, por tanto, que se ha evolucionado mucho en términos formales pero todavía queda por hacer para conseguir una igualdad efectiva. La adaptación de mentalidades y costumbres en la institución es imprescindible al efecto. Han de continuar dirigiéndose esfuerzos a una mayor tolerancia e integración real de todos los miembros de las Fuerzas Armadas para la igualdad efectiva: esfuerzos para eliminar cualquier obstáculo social o cultural que lo impida, más allá de la plena incorporación que ya se ha alcanzado.

Por último, cabe recordar que son los criterios de mérito y esfuerzo los que priman en la institución a la hora de considerar la promoción de los y las militares. En este sentido conviene tener prudencia y esperar unos años para observar si se logra una equiparación por sexo en los puestos más altos de la jerarquía. El argumento temporal es habitualmente recurrente para justificar la asimetría actual en cuanto a la distribución por sexo en la jerarquía profesional.

Habría que preguntarse, por tanto, si el equilibrio se alcanzará cuando haya pasado tiempo suficiente para la promoción, desde que las mujeres accedieron al Ejército, sin que medien estereotipos culturales discriminatorios para ellas, arraigados y contradictorios con los avances formales. Habrá que esperar a ver. Habrá que comprobar, pasado el tiempo necesario, si las militares tienen acceso a los puestos de poder igual que los militares, tal como dicta la lógica meritocrática, sin necesidad de toparse con mecanismos de exclusión en una institución que determina el acceso y la promoción de forma objetiva.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudo, Y. 2011. "Historia del reconocimiento público de las mujeres" "History of public recognition of women in Spain". pp. 167-194 en *Géneros 9*, nº 9. México: Centro Universitario de Investigaciones Sociales, Universidad de Colima.

Agudo Arroyo, Y. y Sánchez de Madariaga, I. 2011. "Construyendo un lugar en la profesión: Trayectorias de las arquitectas españolas". Pp. 155-181 en *Revista Feminismo/s: Revista del centro de estudios de la mujer de la universidad de Alicante/Révue du centre d'études de la femme de l'université d'alicante*.

Alli, J. 2009. "La evolución normativa en la incorporación de la mujer a las FAS": pp. 67-93 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Bardera, M^a P. 2009. "Perfil psicosocial de la mujer militar": pp. 222-251 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Del Val, C. 2009. "La mujer militar en las misiones de paz en la Unión Europea y las Naciones Unidas": pp. 201-218 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Fernández Vargas, V. 1997. *Las militares españolas, un nuevo grupo profesional*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Folguera, P. 1993. "Ley de 22-7-1961. Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer": pp. 185-192 en *Mujeres y Hombres. La formación del pensamiento igualitario*, editado por M^aA. DURAN, Madrid: Castalia, Instituto de la Mujer, Biblioteca de Escritoras.

Frieyro, B. 2009. "La mujer soldado en España": pp. 173-199 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Frutos, L. 2009. "La igualdad y la desigualdad entre sexos en las Fuerzas Armadas": pp. 253-284 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

García de Cortázar, M y García de León, M. 1994. "Las mujeres ingenieras en España, Un caso de desigualdad en el sistema de enseñanza y en el mercado de trabajo". *Revista de Educación* 305: 297-319.

Gil, C. 2009. "Los estudios previos a la incorporación de la mujer": pp. 45-65 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Gómez Escarda, M.. 2009. "La mujer militar y la familia": pp. 285-304 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Gómez Escarda, M. 2011. *La familia en las Fuerzas Armadas españolas*. Ministerio de Defensa.

Harrell, M. y Miller, L. 1997. *New Opportunities for Military Women: Effects upon Readiness, Cohesion and Morale*. Santa Mónica: RAND.

Kanter, R. M. 1977. *Man and woman of the Corporation*, Basic Book.

Kennedy-Pipe, C. 2000. "Women and the Military". *The Journal of Strategic Studies* 23: pp. 32-50.

Martín, V. 2009. "Las mujeres en los ejércitos europeos y americanos" pp. 23-43 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Martín Moreno, J. y Miguel, A. de. 1982. *Sociología de las profesiones*. Madrid: CIS.

Oliva, A. 2005. "Debates sobre el género": pp. 15-60 en *Teoría Feminista de la Ilustración a la globalización*, editado por C. Amorós y A. de Miguel. Libro 3, Minerva: Madrid.

Rosen, L. N., Durand, D. B., Bliese, P. D., Halverson, R. R., Rothberg, J. P., Harrison, Nancy I. L. 1996. "Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support Units: the Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio". Pp. 537-553 en *Armed Forces & Society*, 22, 4.

Segal, M. W. 1999. "Military Culture and Military Families". En *Beyond Zero Tolerance: Discrimination in Military Culture* Mary Katzenstein, comp. por J. Reppy. Nueva York: Roman & Littlefield.

Sepúlveda, I. 2009. "Veinte años de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas": pp. 11-20 en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, editado por M. Gómez y I. Sepúlveda. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Simons, A. 2000. "Women Can Never Belong' in Combat". *Orbis*, 44, 3: 451-461.

VV.AA. 1999. *Españolas en la transición. De excluidas a protagonistas (1973-1982)*, Madrid: Biblioteca Nueva.

ARTICULOS/ARTICLES

La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración / Women's participation in the Spanish Armed Forces: from incorporation to integration
Yolanda Agudo Arroyo Págs 9-27

Estudio comparativo del consumo de sustancias psicoactivas en adolescentes españoles y europeos / Comparative study of psychoactive substances in Spanish and European adolescents
Francisco Javier García Castilla y Laura Ponce de León Romero Págs 29-49

La práctica del Trabajo Social en salud desde la perspectiva de los modelos de intervención / The practice of Social workers in health care from the perspective of intervention models
Silvia Vázquez González, Blanca Guadalupe Cid de León Bujanos y Josefina Pimentel Martínez .. Págs 51-67

El derecho fundamental a la protección de datos personales y los ficheros privados: el interés legítimo en el tratamiento de datos / The fundamental right of personal and private files protection: the legitimate interest in the data processing
M^a Carmen Plana Arnaldos Págs 69-89

Regulación electoral de los sondeos a pie de urna en España: asignaturas pendientes y obsolescencia ante las nuevas formas de comunicación / Electoral regulation of exit polls in Spain: unfinished topics and obsolescence in the face of new forms of communication
Javier Sierra Rodríguez Págs 91-118

Evolución de la incidencia y preferencia de recursos por parte de los usuarios Dependientes desde 2007 hasta 2013 / Evolution of the incidence and preference of resources by Dependent users from 2007 to 2013
Luis Manuel Rodríguez Otero Págs 119-146

RESEÑAS/REVIEWS

Francisco Gorjón Gómez y Antonio López Peláez (coords.). Estado del arte de la mediación / State of the art of mediation (por Juan Carlos De Peralta Ortega) Págs 147-150

Rubén Darío Torres Kumbrián. Comunidades y Mujeres Musulmanas: Diagnósticos sectoriales y premisas epistemológicas y hermenéuticas islámicas reformistas para el Trabajo Social Comunitario / Communities and Muslim Women: Sectorial diagnostics and epistemological, hermeneutics reformist and islamic premises for Community Social Work (por Laura Martínez Murgui) Págs 151-154

Rubén Darío Torres Kumbrián. Trabajo Social con Comunidades y Mujeres Musulmanas: Premisas de la Intervención para la Plena Pertenencia Social / Social Work with Communities and Muslim Women: Intervention Assumptions for Full Social Membership (por Eloy Vírveda Sanz) Págs 155-157