

Mujer, madre y militar. Un relato sobre conciliación en el ámbito de las Fuerzas Armadas

Sheima Hossain López,¹ María Dolores Ruiz-Berdún²

¹Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud, Universidad de Alcalá (Madrid, España). ²Facultad de Medicina, Departamento de Cirugía y Ciencias Médicas y Sociales, Área de Historia de la Ciencia, Universidad de Alcalá (Madrid, España)

Correspondencia: sheima.hossainlopez@edu.uah.es (Sheima Hossain López)

Resumen

En 1988 las mujeres tuvieron, por primera vez, la posibilidad de ingresar en Fuerzas Armadas españolas. Treinta años después, muchos fenómenos importantes quedan por estudiar. Entre ellos la vivencia que, en primera persona, tienen las mujeres militares de su desarrollo personal y profesional en relación con la maternidad. Por ello, se ha planteado un abordaje cualitativo del problema desde un relato biográfico obtenido mediante una entrevista en profundidad. De acuerdo a los resultados de este trabajo, el alto nivel de exigencia, los valores de la institución militar, su posición minoritaria o el mandato social respecto a la maternidad, son algunos de los factores que pesan sobre las mujeres que son madres o desean serlo. La maternidad, o el mero proyecto de ser madre, pueden condicionar los puestos elegidos por las mujeres dentro de esta organización. Las mujeres, aun ignorando sus propios anhelos profesionales, intentan así paliar la aparente insuficiencia de medidas de conciliación familiar previstas en las Fuerzas Armadas.

Palabras clave: Mujeres. Actividades Militares. Responsabilidad parental. Familia militar.

Women, mother and military. A short biography related to work-life balance in the Armed Forces

Abstract

In 1988, women got the opportunity to join the Spanish Armed forces for the first time. Even after thirty years, many important situations or episodes remain unexplored. Among these, of most interest, are personal experiences that women in service have had, related to their professional career and their situation as mothers. Consequently, a qualitative approach has been proposed for the current research. Through the use of a short biography, obtained through an in depth interview, some important have been highlighted for future research. According to the obtained results, the high level of commitment required, the institutional values, the minority position of women in Armed Forces or the social mandate regarding maternity behaviour, as well, are a part of the burden that rests on the shoulders of servicewomen, who are mothers (or who want to be mothers). The motherhood, or even the wish of becoming a mother, can determine the posts chosen by women in Forces. By doing so, and also ignoring their own professional career, women try to keep a good balance between family and working time, mitigating the apparently insufficient measures available for them.

Key-words: Women. Military Activities. Parenting. Military family.

Introducción

Tras 30 años de presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, muchos fenómenos importantes quedan por estudiar. Entre ellos la vivencia que, en primera persona, tienen las mujeres como miembros activos de las Fuerzas Armadas de su desarrollo personal y profesional. De forma específica, resulta relevante profundizar en la experiencia real que las mujeres militares, en servicio activo, tienen y/o han tenido con respecto a su maternidad y la conciliación de su vida desde ese momento, lo que constituye el objetivo principal del presente trabajo.

El acceso, la evolución y la consolidación de la posición actual de las mujeres en las Fuerzas Armadas han discurrido de

forma paralela a diferentes hitos normativos. El Real Decreto Ley 1/1988 de 22 de Febrero abrió la puerta a la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas.¹ Lo hizo limitando aquellos cuerpos y escalas a las que podían acceder, pero fue el primer paso para la plena integración del personal profesional femenino a la vida militar. Fue la Ley 17/1999 de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas² la encargada de profesionalizar definitivamente las Fuerzas Armadas, equiparando la situación de hombres y mujeres respecto a destinos y escalas y, por primera vez, esbozó algunas medidas de protección a la maternidad. Dichas pautas comprendían la reserva de plaza por dos convocatorias de los procesos selectivos en caso de embarazo o parto de una aspirante, el permiso

por maternidad y la posibilidad del cambio temporal de destino; si se considerara necesario, durante el embarazo.²

Coincidiendo con la eliminación de restricciones en materia de destinos, hubo un aumento muy significativo del contingente militar femenino que se duplicó entre 2000 y 2006-2007. Sin embargo, desde ese momento permanece más o menos estable en torno al 12%, con variaciones observables en función del ejército y el cuerpo. Así, de acuerdo a los datos del Observatorio para la Igualdad, la Armada española cuenta con un 12.9% de mujeres, frente a un 13.8% en el Ejército del Aire y un 11.8% en el de Tierra. Son los Cuerpos Comunes de la Defensa, donde se adscribe el personal sanitario, interventor, jurídico y músico, los que cuentan con una proporción mayor de mujeres que se sitúa en torno al 25.8%.³ Destaca entre ellos la Escala de Oficiales Enfermeros que, de acuerdo a información obtenida directamente de la Sección de Enfermería de la Inspección General de Sanidad, cuenta con 250 mujeres, lo que supone aproximadamente un 34% de sus efectivos.

De acuerdo a las estadísticas oficiales disponibles (2014),⁴ el grueso del personal femenino se concentra en edades situadas entre los 28 y los 35 años. Teniendo en cuenta que según datos del Instituto Nacional de Estadística⁵ la edad media en la que las mujeres españolas tuvieron su primer hijo, en ese año, fue 31.08 años, (32.17 años si la consulta se realiza sin especificar si habían sido madres previamente) se puede considerar que la maternidad es un fenómeno que, de forma personal, para las mujeres militares y, de forma institucional, para las Fuerzas Armadas, debe ser objeto de especial atención.

El proceso de integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, conducente a la situación actual, no ha estado libre de barreras. Estas barreras se relacionan, con frecuencia, tanto con el género como con los fenómenos de convivencia de pequeños grupos minoritarios con grandes colectivos dominantes, como pueda ser este caso. Así, “la teoría de las minorías establece que el grupo dominante a menudo tendrá una opinión estereotipada de los individuos que conforman el grupo minoritario, y que no será capaz o no querrá ver las características individuales”.⁶

En esta línea de pensamiento, Agudo y Sánchez de Madañaga, destacan que, el desempeño de una actividad en un colectivo de predominio masculino, alejada del rol femenino tradicional, supone por sí mismo una barrera.⁷ Dalherup y Agudo coinciden en afirmar que, de manera recurrente, las mujeres no son capaces de reconocer situaciones de desigualdad, salvo que estas sean muy evidentes, relacionando estos conflictos con deficiencias propias.^{7,8}

Por otro lado, parece que la influencia de los estereotipos de género en las trayectorias profesionales de las personas, y aun en la propia estructura diferencial de las profesiones, es un fenómeno persistente hoy en día.⁹ Y de acuerdo con Agudo, como consecuencia, también se perpetúan las actitudes y creencias negativas en torno a las capacidades femeninas ante determinadas actividades.⁸

En relación con la ausencia de mujeres en los puestos de poder, dentro de la jerarquía de Fuerzas Armadas, parece que 30 años no han sido suficientes para que las mujeres alcancen posiciones más allá del empleo de Coronel. En este sentido, “el argumento temporal es habitualmente recurrente para justificar la asimetría actual en cuanto a la distribución por sexo en la jerarquía profesional”.⁸ Ante este hecho, Gómez et al, limitan el impacto que sobre esta falta de proyección profesional pueda tener el denominado “techo de cristal”, resaltando, en cambio,

la importancia del fenómeno de “suelo pegajoso”.¹⁰ Así señalan que son los propios profesionales, en este caso las mujeres, las que auto-limitan su proyección profesional en respuesta a los requerimientos de otros aspectos vitales, fundamentalmente, la familia.¹⁰

Para ello no dudan en acogerse a medidas de conciliación familiar, siendo las mujeres militares las principales usuarias de estas en el ámbito de las Fuerzas Armadas,¹¹ lo que puede relacionarse con la afirmación de Agudo: “las militares perciben con mayor inquietud el coste humano de su ausencia en el hogar familiar”.⁸

El presente estudio se diseñó con el objetivo de estudiar la vivencia de la maternidad de las mujeres militares y su percepción en relación con la conciliación de la vida familiar. Para ello se consideró óptimo el uso de metodología cualitativa y, en concreto, el uso del método biográfico. Así, a través de una entrevista en profundidad, se pretendía hacer aflorar nuevos puntos de interés no abordados hasta ahora por otros trabajos.

Se seleccionó, por conveniencia, a una mujer militar con dos hijos a cargo y que hubiera desarrollado su carrera en múltiples destinos. La entrevista se llevó a cabo en un despacho amplio, cómodo, bien iluminado y aislado de interrupciones. Se realizó una grabación digital de la misma, que fue destruida tras su transcripción literal. La duración total de la entrevista fue de 46 minutos y 22 segundos.

Para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se han eliminado de la transcripción nombres personales y de Unidades militares, así como otros detalles que, sin alterar la línea argumental del relato, podían facilitar la identificación de la informante.

El análisis de los datos se llevó a cabo de acuerdo a la metodología recomendada por Amezcua y Hueso, de la que emergieron cuatro categorías:¹²

- Biografía
- Trayectoria profesional
- Interacción maternidad-desarrollo profesional, considerando que esta influencia es bidireccional y dinámica.
- Percepción sobre la aplicación de las medidas de conciliación disponibles

El relato trata de acercarse a la percepción de una mujer en relación con su maternidad en el seno de la institución militar. Así la maternidad se plantea como parte fundamental del devenir personal en íntima relación con el desempeño de la carrera profesional.

La entrevistada, enfermera militar con 25 años de experiencia, es madre de dos hijos adolescentes. La informante expone su amplia trayectoria profesional en este tiempo, marcada por los múltiples cambios de destino. Se puede apreciar cómo su bagaje profesional se concentra en unidades con gran exigencia de dedicación y disponibilidad, a las que acudió de forma voluntaria en muchos casos, hasta el momento en que fue madre; para, posteriormente, dirigirse a puestos más técnicos y/o administrativos y con menor variabilidad horaria.

La informante describe como, aún hoy, no se siente libre para escoger los puestos que ocupa, supeditando siempre sus elecciones a la compatibilidad con su vida familiar. De la misma manera su experiencia en misiones internacionales se concentra en el periodo previo a su maternidad pues considera su ausencia como un grave perjuicio para sus hijos.

Por otro lado, en relación con la provisión de medidas de conciliación de la institución, refiere cierto desconocimiento, aun habiéndose acogido a un periodo de excedencia y otro de reducción de jornada. Durante el periodo en que se trabajaba con reducción de jornada, relata un episodio negativo, que considera anecdótico y no representativo de su experiencia en las

Fuerzas Armadas. Considera que, en general, las opciones disponibles no son suficientes para afrontar la realidad a la que se enfrentan los militares con hijos a cargo; y que el apoyo debe provenir de la institución y no de esfuerzos personales del círculo de compañeros más cercano.

Bibliografía

1. Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado nº 46 de 23 de febrero de 1988; 5672.
2. Ley 17/1999 de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado nº 119 de 19 de mayo de 1999; 18751-18797.
3. Observatorio Militar para la Igualdad. Informe 2017 de evolución de la mujer y el hombre en las Fuerzas Armadas. 2018. [Fecha de consulta 23/06/2019]. Disponible en: <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/Informe-2016-evolucion-mujer-hombre-fas.pdf>
4. Secretaría General Técnica. Ministerio de Defensa [Internet]. Anuario estadístico militar. Año 2014. [Actualizado 2015; citado septiembre 2018] Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/anuario-estadistico-militar-a-o-2014.html>
5. Instituto Nacional de Estadística. Indicadores de Fecundidad. Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre. [Internet]. [Fecha de consulta 23/06/2019]. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>
6. Dahlerup D. De Una Pequeña a Una Gran Minoría: Una Teoría De La “Masa Crítica” Aplicada Al Caso De Las Mujeres En La Política Escandinava. Debate Fem. 1993; Año 4. Vol:125-60
7. Agudo Y, Sanchez de Madariaga I. Construyendo Un Lugar En La Profesión : Trayectorias De Las Arquitectas Españolas. Feminismos. 2011;17:151-81.
8. Agudo Y. La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración. Comunitania. 2014;(7):9-27.
9. Santana A, Coller X, Aguilar S. Las parlamentarias regionales en España: masa crítica, experiencia parlamentaria e influencia política. Rev Española Investig Sociológicas. 2015;111-30. [Fecha de consulta 23/06/2019]. Disponible en: <http://www.reis.cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=articulo&ktitulo=2488&autor=XAVIER+COLLER%2C+SUSANA+AGUILAR%2C+ANDR%C9S+SANTANA>
10. Gómez M, Hormigos J, Pérez RJ. Familia y suelo pegajoso en las Fuerzas Armadas españolas. Rev Mex Sociol. 2016;78(2):203-28.
11. Europapress. Más de un tercio de las mujeres militares se acogen a reducciones de jornada frente al 3,75% de hombres [Internet]. 2018. [Fecha de consulta 23/06/2019]. Disponible en: <https://www.europapress.es/nacional/noticia-mas-tercio-mujeres-militares-acogen-reducciones-jornada-frente-375-hombres-20181007110239.html>
12. Amezcua M, Hueso C. Cómo analizar un relato biográfico. Arch Mem [en línea]. 2009;6 (3):1–11. [Fecha consulta 10/09/2018] Disponible en: <http://www.index-f.com/memoria/6/mc30863.php>

Texto biográfico

Biografía. En mi casa mi madre era la que nos ha educado. E igual que era cariñosa era la que nos metía más caña. Porque mi padre era camionero y era mi madre la que se encargaba de ello. Él se lo encontraba hecho. El que nos ha mimado ha sido mi padre. El fin de semana, con él, teníamos la puerta abierta para los caprichos y ha sido mi madre la que ha estado en casa. Que nos ha dado mucho cariño pero ha sido la que ha marcado cómo eran las cosas. Porque no le quedaba otro remedio.

Yo enfermería no lo hice por vocación. Lo hice porque lo tenía cómodo para hacerlo en Teruel y quería una profesión que me permitiera viajar. Y enfermería me permitía viajar. Luego coincidió que me gustó enfermería.

Aprobé la oposición y no sabía que iba a ser militar. No sabía que había en el ejército mujeres militares. Pensaba que iba a ser dama de sanidad en un hospital y, de repente me metieron en San Gregorio, y salí con un uniforme. No tenía cerca a nadie militar, no sabía nada. En el ejército vi la oportunidad de viajar, y me he hartado [de viajar] No me veo siendo militar sin ser enfermera.

Trayectoria profesional. Ingresé en el [año] 92 y salí de alférez en el 93. Veinticinco años hemos hecho este año. De la Academia me enviaron directamente a Tarragona. Entonces salías “forzoso”. Al mes me sacaron a otro destino en Madrid en comisión de servicio porque iban a cerrar la unidad. Así que me quedé en la vacante de Madrid. Estuve viviendo en la residencia. Porque sabía que iba a estar poco tiempo; porque entonces estaban los destinos forzosos de un año [tiempo mínimo a cumplir obligatoriamente en el destino] y sabía que al mes o no sabía en cuanto tiempo me iban a sacar a otro destino forzoso. No podía echar raíces.

Después de dos destinos operativos en Madrid me fui al Hospital. Del Hospital me echaron a Huesca [cese por adaptación de plantilla]. De Huesca pedí la excedencia, porque acababa de tener a los críos. Entonces cuando volví de excedencia me mandaron, porque me estaban esperando, a Córdoba. No me dieron opción de irme a otro sitio. De allí conseguí volver al año a Madrid donde he ocupado cinco destinos distintos desde entonces. Unas veces me he movido y otras me han movido.

He estado de misión en Bosnia, en Kosovo y en Albania.

Yo [buscaba] algo que me llenara desde el punto de vista laboral y que tirara de mí. A mí me gusta estar aprendiendo siempre. Aprendiendo del destino, de los compañeros. Un destino donde ya lo controlé o que los compañeros no tiren de mí, por decirlo de alguna manera, ya no me llena. Entonces hacer algo por el destino: cambiarlo, mejorarlo, lo que sea y luego, con la gente, estar bien. Es que la gente que está contigo es la que hace el destino, no es el destino.

Interacción maternidad-desarrollo profesional. Nunca era el momento. Siempre me parecía pronto. En el momento en que vi que ya la edad me iba aconsejando que tuviéramos críos fue cuando me puse, pero no por el destino ni nada parecido. Sí que es verdad que cambié de destino para intentar quedarme embarazada y tener una vida ordenada. Pero dejé un destino que me gustaba por otro destino para poder organizarme la vida. Conforme la planifiqué [la maternidad] se me destrozó. Porque yo había pedido un destino más o menos cómodo [en un Hospital] para tener los críos, para tener un turno en que pudiera organizarme, nos compramos la casa más o menos cerca de mi trabajo y de mi marido, y conforme hice eso se me destrozó porque me destinaron fuera. Me pilló nada más parir. Por eso digo lo de la movilidad. Aquí no puedes contar con nada.

Porque en un hospital haces tu turno y te olvidas. Pero aquí te implicas más en todo. Dentro del trabajo, fuera del trabajo. Yo creo que habría estado más con los críos. Más tiempo y más calidad. Yo creo que sí. Porque a mí esto me absorbe mucho. Que a lo mejor es culpa mía también, no digo que no. Cuando nacieron mis hijos, tuve que pedir excedencia. No te puedes mover igual. No puedes y no quieres porque llega un momento que tienes que elegir. Las misiones que he hecho, unas he ido voluntaria pero el momento que he sido madre he intentado no apuntarme voluntaria si no me ha tocado [Ir]. Si me toca voy, pero no me ofrezco voluntaria. También me da pena dejarlos. Con todo lo que digo. Me parece importante estar a su lado. Todas las edades tienen su complicación. De pequeños porque tienes que estar ahí y ahora de mayores para reconducirlos porque yo creo que necesitan una guía para que “el tallo crezca recto”.

Hay destinos que en este momento pediría porque me gustan profesionalmente, pero tengo que pensar también en lo que hay en casa. Cuando son pequeños no se enteran, pero cuando son más mayores, además, juegan con eso para hacerte chantaje de “no estás, otra vez te vas” cuando son pequeños la que los echas de menos eres tú pero de mayores juegan ellos con eso también. El problema es de disponibilidad. De que, en un momento dado, dentro de una hora puedas tener al crío colocado. Entonces puede ser que tu pareja tenga disponibilidad, que en mi caso ha sido así, gracias a Dios. Mi marido ha tenido disponibilidad y con ayuda de la familia también. O Puede que no. Entonces hay destinos en los que te exigen estar activado permanentemente o de guardia y no puedes dejar a los críos en un momento dado de esa manera. Aún condiciono mis destinos a ellos. Porque me parece que suponen mucho tiempo fuera y, si voy, es para hacerlo bien, no para hacerlo a medias. Cuando he pedido destinos de libre designación no he notado que por ser madre lo tenga limitado o que me hayan apartado un poco por si tengo algún problema. Yo no lo he notado.

Percepción sobre la aplicación de las medidas de conciliación disponibles. Yo no sé lo que hay. Igual se da difusión, yo no sé...sé lo que van pidiendo las compañeras. Me voy enterando por las cosas que van solicitando algunas compañeras o por comentarios de los compañeros, pero si no, no. Y, de hecho, una de las cosas que me da pena es no haberme informado más. Yo hasta que no he tenido los críos, que han cambiado la forma de verlas. Pero antes me eran indiferentes, no me atañían por decirlo de alguna manera. Y ahora sí las hay las entiendo. Antes ni me iban ni me venían. No me parecían bien ni mal, y ahora yo creo que son necesarias. Me parecen cortas. Son cortas. Es preciso más apoyo a los padres en cuanto a flexibilidad, guarderías. Que no tengan que buscarse la vida y cuando hay movilidad geográfica de colegios y todo eso. Incluso hay jefes que no lo ven bien, porque a mí me echaron un rapapolvo por tener la reducción de jornada. Cuando llegue allí, que tenía reducción de jornada pues yo creo que no gusta porque cuando llegué no podía participar en ejercicios, no podía participar en cosas fuera del horario. Luego con el tiempo ya van viendo más a la persona, porque al principio ven una reducción de jornada. Cuando me fui tuve una despedida incómoda. Supongo que por la reducción de jornada. Yo entiendo que por tener reducción de jornada. Yo allí yo no falté un día y en el botiquín superbién con los compañeros. Creo que fue algo personal. Porque tampoco me dijo has pedido reducción de jornada. Pero fue lo que yo entendí. Fui allí forzosa, viviendo lejos. Ellos tienen que tener la idea que voy a intentar volver a mi casa al año, cuando pueda pedir.

Las medidas de conciliación se han introducido por la presencia de la mujer. Y los hombres, todavía, no piden esas medidas y además para ellos es un esfuerzo y yo creo que ellos consideran que para nosotras es adecuado pero que pedirlo ellos no está bien visto. Tiene que estar escrito, tiene que haber una norma. Y lo que está en la norma es lo que se tiene que cumplir. Pero no pensar que todos los demás tienen que apoyar tu situación familiar. Lo que me parece mal es que sea de forma informal en el grupo que a alguien se le excluya. El mando tiene que saber si, en un momento dado estamos activos [disponibles] uno o cinco pero es un problema del mando. Pero no porque este tenga su derecho o de vacaciones o de reducción si no porque el mando tiene que saber de qué dispone. No se le puede echar la culpa de la falta de previsión o de la situación al que coge las vacaciones o al que coge la reducción o el que se acoge a su derecho. Mi opinión personal es que eso tiene que estar previsto por el mando, por las unidades. Tener en cuenta la carga de trabajo y el personal que tiene entonces eso distribuirlo. Sí solo hay una persona, no se podrán hacer determinadas cosas, pero lo que no puedes hacer es machacarlo. Pues, ya no es solo ser madre. En general para la familia. No hay mucho apoyo. A lo mejor sobre el papel sí, la conciliación si existe, pero luego en el día a día todo el mundo se busca la vida.