

ACULTURACIÓN Y PURPLEWASHING EN EL EJÉRCITO ESPAÑOL

Un estudio sobre las mujeres símbolo

Autoría: Maria de Lluç Bagur, Elisenda Ribes





Centre Delàs d'Estudis per la Pau

Carrer Erasme de Janer 8, entresol, despatx 9

08001 Barcelona

T. 93 441 19 47

www.centredelas.org

info@centredelas.org

Maria de Lluç Bagur

Investigadora del Centre Delàs. Politòloga y trabajadora social. Ha llevado a cabo investigaciones relacionadas con el militarismo, las Fuerzas Armadas y la cultura de la defensa.

Elisenda Ribes

Investigadora del Centre Delàs. Licenciada en Historia por la UB, Postgrado en la UOC en Resolución de conflictos políticos sociales y armados, y Master de historia económica en Sorbonne Paris IV.

Agradecimientos:

Este trabajo no habría sido posible sin la colaboración de la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME), las mujeres entrevistadas y todas las personas voluntarias que han participado de una manera u otra.

Este informe es la actividad central del proyecto: "La militarización del género: herramientas de transformación social para campañas antimilitaristas y de objeción de conciencia" financiado por el apoyo del Institut Català Internacional per la Pau (ICIP)

Barcelona, diciembre 2019

Diseño y maquetación: Esteva&Estêvão

Fotos: cubierta, Marco Romero/Ministerio de Defensa de España (MDE); p. 5, Iñáki Gómez/MDE; p. 7, Rubén Darío Somonte/MDE; p. 9, Ruben Somonte/MDE; p. 11, MDE; p. 20, Iñáki Gómez/MDE; p. 30, Iñáki Gómez/MDE

D.L.: B-19744-2010

ISSN: 2013-8032

ISBN: 978-84-09-15536-1



ÍNDICE

Resumen ejecutivo	5
1. Introducción	7
2. Metodología	9
3. Purplewashing	11
3.1 Una aproximación al poder <i>sobre</i>	11
3.2 Patriarcado y militarismo	13
3.3 Cuando patriarcado y militarismo trabajan con un mismo fin: Purplewashing	14
3.4 Análisis de datos	15
4. Aculturación	20
4.1 Efectos del patriarcado	20
4.2 Mujeres y masa crítica	22
4.3 Las mujeres símbolo	23
4.4 Análisis de datos	25
5. Conclusiones	30
6. Bibliografía	32



RESUMEN EJECUTIVO

Más de treinta años de participación de la mujer en el ejército español y numerosos cambios legislativos y formales dirigidos a paliar los efectos del machismo, no han alterado la eterna relación entre patriarcado y militarismo, un binomio que a día de hoy todavía permanece incuestionable.

La situación de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas, lejos de representar un hito en la vindicación feminista por la igualdad de acceso a parcelas de poder de lo público hasta el momento vetadas, es un ejemplo más del dominio patriarcal y de la lógica militarista. Los comportamientos y mecanismos derivados de esta dominación se reproducen y se perpetúan, a pesar de los cambios superfluos, gracias a su habilidad performativa.

El Ejército ha seguido una estrategia de purplewashing que pretende instrumentalizar a las mujeres para transmitir una falsa imagen de igualdad y modernidad en las Fuerzas Armadas.

Prueba de ello es la aculturación a la que se ven sometidas las mujeres militares. Y es que el Ejército, como máximo exponente del militarismo, ejerce violencia dentro y fuera de sus filas. La situación de ventaja del grupo dominante masculino, las empuja a adquirir comportamientos y pautas propias de los hombres con el objetivo de conseguir integrarse. Este proceso las convierte en *mujeres símbolo* y las obliga a verse envueltas en un difícil equilibrio entre su identidad como grupo minoritario y sus anhelos para integrarse en una institución de la que voluntariamente han querido formar parte.

Las entrevistas realizadas a doce mujeres militares han permitido corroborar cómo las mujeres militares se ven inmersas en un constante proceso de aculturación, así como nivel de conciencia que ellas mismas tienen de este proceso.



1. INTRODUCCIÓN

Todavía sorprende que las mujeres ocupen cargos de poder y más si hablamos de altos cargos dentro del Ejército. Tenemos un ejemplo cuando Patricia Ortega recibió, en julio de 2019, el fajín rojo que la distingue como la primera General del Ejército y apareció en todos los medios de comunicación de alcance estatal. “Es un primer paso muy importante para la profesionalidad y logro de ella misma y de manera ejemplificadora para todas las mujeres en nuestros Ejércitos y de la Guardia Civil” dijo la vicepresidenta Carmen Calvo al ascenso de la General Ortega. En su discurso explicó que se sentían “muy orgullosas del avance de una mujer, porque cuando avanza una mujer, avanzamos todas las demás” y añadió que “el impulso de las mujeres da la medida de una democracia que camina en la única dirección posible”, la de la igualdad de oportunidades (EFE, 2019).

El Ministerio de Defensa estaba de celebración. Una mujer más en un cargo de responsabilidad, que se suma al conjunto de ministras de defensa que ha tenido España en los últimos gobiernos (Carme Chacón, 2008–2011, María Dolores de Cospedal, 2016–2018, Margarita Robles, 2018–act). Y es que la incorporación de la mujer en el ejército español ha sido todo un logro, un proceso ejemplar en el que todos suman: las mujeres, por conquistar espacios que hasta ahora les eran vetados, y los hombres, por la feminización de la imagen de las Fuerzas Armadas.

En la celebración del 30 aniversario de la incorporación de la mujer en el ejército, Dolores de Cospedal afirmó que este hecho merecía ser “señalado como uno de los tres grandes pilares de modernización de las Fuerzas Armadas Españolas en la España democrática” (Ministerio de Defensa, 2018). Ahora el ejército sí que está completo, es moderno, competitivo y con reconocimiento internacional.

Sin embargo, el número de mujeres que forman parte de las Fuerza Armadas, desde su incorporación en 1988 hasta la actualidad, no ha alcanzado nunca el 13 % del total de efectivos (Bagur, 2016:10). Teniendo en cuenta estos porcentajes de representación después de 31 años de su incorporación, cobran aún más carácter excepcional carreras como las de la Coronel Ortega. Si hay tanta predisposición a que la mujer forme parte de las Fuerzas Armadas, ¿qué ocurre? ¿Qué tiene el ejército que no acaba de atraer a las mujeres?

La hipótesis de la que parte esta investigación es que la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, no sólo no ha supuesto una feminización de la institución, como se defiende desde el Ejército y desde el Ministerio de Defensa, sino que conlleva una masculinización de las mujeres que forman parte de él.

Esta masculinización se produce a través de un proceso de aculturación del grupo mayoritario, en este caso los hombres militares, hacia el grupo minoritario, formado por mujeres. Como consecuencia, las mujeres adoptan comportamientos y rasgos identitarios propios de la masculinidad, además de colaborar a la perpetuación de la cultura propia de la organización, esto es, del ejército.

En un nivel más general, esta investigación pretende también ser crítica con las bases ideológicas de la organización militar: el militarismo y el patriarcado. Vistas como categorías universales, ambas responden a un mismo modo de funcionamiento: operan desde la estructura, desde la verticalidad, desde la naturalización y desde la confrontación diádica de la realidad a través de una conceptualización del poder como dominación.



2. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta el objeto de estudio de la presente investigación, se ha considerado como lo más apropiado utilizar una metodología cualitativa, aún sabiendo que "el investigador cualitativo probablemente podrá demostrar que sus interpretaciones y conclusiones tienen una base plausible, pero nunca presentar una prueba definitiva" (Roca, 2010: 12), dado que en esta investigación se ha priorizado indagar también sobre el punto de vista de la entrevistada, así como sobre su experiencia personal, antes que presentar resultados estadísticos. En palabras de Roca:

"Nos encontramos ante un criterio de control sobre la verdad y la fidelidad de las observaciones, aunque este tipo de control no es cuantificable ni podemos establecer una línea clara de separación entre el error y la verdad. No se trata, pues, de encontrar una descripción que sea la única válida, la única que representa adecuadamente la realidad socio-cultural, sino que nuestra descripción sea acurada, plausible y consistente."

Para la recolección de datos se han usado dos técnicas: por una parte la documentación a través de fuentes escritas, como puede comprobarse en la bibliografía, y por otra las entrevistas en profundidad semiestructuradas, que tienen la ventaja que permiten obtener mayor información que con los cuestionarios o las entrevistas estructuradas.

Para la realización de estas entrevistas se ha elaborado un guión base con preguntas dividido en cinco

bloques temáticos (vinculación previa con el ejército, definición de conceptos básicos en materia de género, valores y cultura militar, violencia sexual y opinión sobre la situación de la mujer en el ejército) que respondían, a su vez, a las categorías que se pretendían analizar (*purplewashing*, *token women*, aculturación, relación entre patriarcado y jerarquía, modelo de feminismo, naturalización de los roles de género y acceso a la esfera pública). En las entrevistas semiestructuradas el orden de las preguntas puede ser variado, así como la forma de preguntar, para lograr adaptarse mejor a cada una de las personas entrevistadas. Por contra, este tipo de entrevistas presentan algunas desventajas como el sesgo de las entrevistadoras, no permite el anonimato de las personas entrevistadas y requiere una gran inversión de tiempo.

Además, como complemento a la recolección de datos de las entrevistas, se ha pasado un pequeño cuestionario con preguntas cerradas sobre algunos condicionantes personales de las entrevistadas: edad, rango, tiempo en el ejército, núcleo de convivencia, nivel de estudios, entre otros. Datos que resultan de utilidad para la interpretación de las respuestas de las entrevistas.

En base a lo expuesto, pues, se han realizado un total de doce entrevistas a mujeres militares: cinco de ellas se han realizado en persona en su ciudad de residencia, mientras que las siete restantes han tenido lugar por video-llamada debido a las dificultades que presentaba la distancia geográfica respecto de

las investigadoras. En ambos casos, las entrevistas han sido registradas en audio con el consentimiento firmado de las entrevistadas, y posteriormente han sido transcritas para su análisis.

Respecto a la muestra, cabe destacar que las doce mujeres entrevistadas se han prestado voluntariamente a participar en la investigación, si recibir ningún tipo de remuneración a cambio, gracias a la intermediación de la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME).

Esta última apreciación no es baladí, teniendo en cuenta que la mayoría de mujeres militares con las que se ha contactado han declinado su participación en las entrevistas por miedo a sufrir repercusiones en sus puestos de trabajo, aun sabiendo que se trataba de una participación anónima. Incluso algunas de las mujeres que inicialmente aceptaron participar, cambiaron de opinión en el momento de concretar la fecha de la entrevista y decidieron finalmente no participar.

Esta circunstancia no ha permitido poder seleccionar la muestra de entrevistadas en función de criterios de

representación geográfica, rango o distribución en los tres ejércitos, tal y como se había previsto inicialmente.

Otras dificultades que han interferido en la investigación han sido el hermetismo del ejército que complica el establecimiento de contactos con el personal militar, el bajo nivel de conocimientos de las entrevistadas respecto a conceptos básicos del ámbito del género que ha dificultado que pudieran responder algunas preguntas y, finalmente, la distancia geográfica con algunas de las entrevistadas que no ha permitido realizar las entrevistas de forma presencial y que ha dificultado que las investigadoras pudieran controlar la neutralidad del espacio, así como crear un clima de tranquilidad y confianza.

La narración del informe se ha estructurado alrededor de dos capítulos centrales: Purplewashing y Aculturación, en los que se analizan las respuestas de las mujeres entrevistadas en base a los conceptos que se han utilizado de marco teórico en este trabajo, acompañados de un apartado de conclusiones en el que se resalta de manera específica la necesidad de abordar alternativas al patriarcado y al militarismo.



3. PURPLEWASHING

Cuando nos preguntamos sobre la posible aculturación de las mujeres militares, lo hacemos teniendo en perspectiva la idea que el ejército, por definición, es una institución militarista y patriarcal. Line Bareiro, abogada, politóloga y especialista en derechos humanos, defiende que:

"Uno de los sistemas de dominación es el patriarcado, que es la concentración de riqueza, el poder, la cultura, etc. en manos masculinas. Y la dimensión más tradicional de nuestro patriarcado consiste en considerar la encarnación del poder legítimo al estamento guerrero de la sociedad. El héroe guerrero es el titular natural del poder. Esa casta guerrera es la que tiene el poder de decisión, los atributos de la masculinidad. El poder es masculino; y el que es hombre 100%, es hombre guerrero." (MOC, Paraguay)

La relación entre patriarcado y militarismo es más antigua de lo que parece. Las alianzas que se establecen entre las dos ideologías han constituido un imaginario de oposición en el que lo masculino se asocia al poder, a lo público y a la guerra, y lo femenino a la obediencia, a lo privado y a la victimización de los cuerpos.

En este capítulo se pretende indagar sobre las conexiones entre militarismo y patriarcado, dos estructuras que tienen la misma manera de funcionar y que se basan en una conceptualización del poder como dominación. Para ello, se plantea una aproximación teórica al poder entendido como *poder sobre* con el objetivo de acercarse a su lógica performativa y de

ofrecer un marco a la violencia simbólica y estructural inherente en las Fuerzas Armadas que se refleja tanto dentro como fuera de ellas. La finalidad de ello es comprobar uno de los efectos reales de esta alianza entre patriarcado y militarismo, la estrategia de Purplewashing (lavado lila).

Para ello, se toman en cuenta algunos de los resultados obtenidos en las entrevistas que proporcionan información sobre cuál es el universo simbólico de género del que parten las entrevistadas y, si su situación como mujeres militares, les genera algún tipo de incomodidad discursiva.

3.1 UNA APROXIMACIÓN AL PODER SOBRE

Entender el poder como dominación es una de las muchas maneras posibles de conceptualizarlo. Intentar hacer una aproximación a los diferentes significados de poder y a los debates y teorías que se han dado alrededor de este concepto, se escapa de los objetivos de esta investigación, pero sí se ha considerado clarificador apuntar algunos conceptos para entender la génesis del poder como dominación. Para ello, se toma como base la clasificación del poder que hace Amy Allen (1999) donde se analiza al poder, su naturaleza y sus conceptualizaciones desde la crítica feminista. Allen diferencia tres maneras de entender el poder. La autora identifica lo que denomina el *poder sobre* entendido como recurso, el *poder sobre* comprendido como dominación, y el *poder para* conceptualizado como empoderamiento (De la Fuente, 2013: 25-30). En su amplia bibliografía, Allen

introducirá una cuarta perspectiva de poder al que denominará el *poder con* basado en la solidaridad entre los individuos. En lo que se refiere a la clasificación de Allen, aquí se presta especial atención al *poder sobre*, que a su vez se divide en la concepción del poder como recurso, y en la conceptualización del poder como dominación.

A) EL PODER SOBRE O EL PODER ENTENDIDO COMO RECURSO: EL FEMINISMO LIBERAL

El feminismo liberal ha concebido el poder como un recurso que debe ser distribuido o más bien redistribuido entre hombres y mujeres. Epistemológicamente se caracteriza por una perspectiva teórica individual, es decir, son los individuos los que sostienen el poder, y por una reivindicación del poder como problema social y político que debe ser tratado en la esfera pública. Dos de los autores que más influyeron en el articulado teórico del feminismo liberal fueron John Stuart Mill y John Rawls.

Para Mill, la libertad del máximo número de individuos revierte en una ventaja para la sociedad en su conjunto. Hablar del mayor número de personas, interpela directamente a las mujeres. La defensa de la libertad individual, la existencia de una naturaleza humana única y la creencia en el progreso social abrió la puerta a muchas feministas a reivindicar un espacio en lo público, vetado tradicionalmente a las mujeres. De hecho, Mill se comprometió explícitamente con el movimiento sufragista, además de tratar la cuestión de las mujeres en sus escritos.

"El objeto de este ensayo es explicar [...] que el principio que regula las relaciones sociales existentes entre los dos sexos, la subordinación delega de un sexo a otro, es malo de por sí y constituye hoy uno de los principales estorbos para el perfeccionamiento humano; y que debe ser reemplazado por un principio de igualdad perfecta, que no admita poder o privilegio de un lado ni incapacidad del otro." (De la Fuente, 2013: 37)

Por su parte, Rawls (1971) presentaba al poder como un bien social fundamental y una de sus principales preocupaciones fue garantizar la forma más justa del reparto de este recurso. Es por eso que concibió al poder como un problema social y político de primer orden y siempre relacionado con lo público. El liberalismo político confirió así un marco conceptual idóneo para el desarrollo de la vindicación del reparto igualitario del poder como recurso (Allen, 2005).

Para las feministas liberales, el *poder sobre* se ejerce a causa de la existencia de leyes injustas sostenidas por prejuicios y por la exclusión de las mujeres de la esfera pública. Es a través de la educación y

la obtención de derechos civiles y políticos que se puede corregir esta mala distribución del poder. (De la Fuente, 2013: 46) Esta concepción del feminismo ha calado en las democracias occidentales. Más allá de la obvia conexión política, las reivindicaciones del feminismo liberal han tenido cierta acogida por parte de bastantes programas políticos. La lucha por la igualdad se ha entendido como una lucha por el acceso a los derechos y a parcelas del poder económico, político y militar hasta el momento restringidas a las mujeres.

Las críticas al feminismo liberal vendrán de la mano de aquellos que vean como, después de obtener los derechos que hasta ahora se les habían resistido, el acceso a una igualdad real sigue siendo complicada y no acaba de darse en su plenitud. El poder tiene otra cara más oculta y menos visible, una cara que opera desde la dominación y la naturalización de una estructura opresora. En esta línea, Bourdieu alerta cómo la dominación masculina es una forma de dominio que se inscribe en la totalidad de lo social, que opera desde la oscuridad de los cuerpos y que se caracteriza por las constantes ocultas de la dominación sexual "tan poderosos son los factores que, sumándose a la mera ceguera, empujan a ignorarlos (como el legítimo orgullo de un movimiento feminista llevado a subrayar los evidentes progresos debidos a sus luchas)" (Bourdieu, 2000: 103).

B) EL PODER SOBRE O EL PODER ENTENDIDO COMO DOMINACIÓN: CRÍTICA AL PATRIARCADO

Max Weber, en sus escritos sobre el poder, diferenciaba entre *poder*, como algo genérico e indeterminado de alguien para imponerse a otra persona, incluso en contra de su voluntad, y *dominación* entendido como un tipo específico de poder: "una relación de mando-obediencia en la que quien manda puede contar con la obediencia de los otros por existir". Esto significa que la relación que se genera con el poder, puede ser caótica e imprevisible y puede, o no, imponerse sin estar dentro de una estructura estable. Por el contrario, la relación que se establece en la dominación, es una relación estructurada sobre un fundamento con la expectativa de encontrar obediencia (Weber, 2016: 13-14). Esta distinción entre el poder como tal y la dominación, abrió la puerta a conceptualizar al *poder sobre* desde otro punto de vista, desde una dominación que precisa de una estructura y que se concibe como algo más dinámico, como habilidad, acción, capacidad, relación o potencialidad. Desde esta óptica, la redistribución del poder entre hombres y mujeres no es posible, puesto que el poder no es un bien, sino una relación. El problema es que esta relación se establece de manera injusta e ilegítima (Allen, 2005).

La visión del *poder sobre* como dominación es una de las más extendidas y aceptadas en la literatura feminista por corrientes de pensamiento no siempre coincidentes como el feminismo radical, el feminismo marxista, las teorías de la interseccionalidad, el feminismo postestructuralista o el analítico. Todas ellas coinciden en la idea de la opresión con carácter estructural y dimensión individual: "Cada hombre individual oprime a cada mujer individual con la que se relaciona, puesto que ejerce control sobre su libertad sexual, explota su trabajo invisible, la desvaloriza mediante su comportamiento y su lenguaje" (De la Fuente, 2013: 52). Para estas autoras, el slogan "lo personal es político" engloba la idea del poder como dominación y la necesidad de denunciar la relación entre la esfera pública y la privada puesto que éstas no deben ser tratadas como dos universos distintos sino como una misma realidad.

Una de las autoras más relevantes por su papel fundacional en la teorización de la situación de la mujer como sujeto dominado es Simone de Beauvoir. En su concepción del feminismo fenomenológico, Beauvoir señala como la subordinación se establece por una cuestión de percepción del otro. En *El segundo sexo* la autora expone evidencias que enmascaran esta subordinación cotidiana:

"A un hombre no se le ocurriría la idea de escribir un libro sobre la singular situación que ocupan los varones en la Humanidad. [...] La relación entre los dos sexos no es la de dos electricidades, la de dos polos: El hombre representa a la vez el positivo y el neutro [...] La mujer aparece como el negativo ya que toda determinación le es como limitación, sin reciprocidad. [...] Hay un tipo humano absoluto que es el tipo masculino. La mujer se determina y se diferencia con relación al hombre, y no este con relación a ella; La mujer es lo inesencial frente a lo esencial. El es el Sujeto, él es lo Absoluto; Ella es el Otro" (Beauvoir, 1941: 1-5)

La oposición entre lo femenino y lo masculino verá su reflejo y su continuidad en la división sexual del trabajo y se hará extensiva a todas las esferas de la realidad.

"Corresponde a los hombres, situados en el campo de lo exterior, de lo oficial, de lo público, del derecho, [...] por no mencionar el homicidio o la guerra; por el contrario, a las mujeres, al estar situadas en el campo de lo interno, [...] les adjudican todos los trabajos domésticos, es decir, privados y ocultos, prácticamente invisibles o vergonzosos, [...] muy especialmente los más sucios, los más monótonos y los más humildes" (Bourdieu, 2000: 45).

El *poder sobre* actúa como dominación a través de la estructura del **patriarcado**. Todavía la RAE lo define como "organización social primitiva en que la auto-

ridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje" (RAE, 2019). La crítica feminista ha ampliado la conceptualización de patriarcado hasta el punto de convertirse en un concepto complejo objeto de muchos debates. Podemos decir que, en términos generales el patriarcado puede definirse como:

"Un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia" (Fontenla, 2008)

Aunque en esta investigación se habla específicamente sobre mujeres, vale la pena apuntar que los hombres no están exentos de estas estructuras de poder ni de sus efectos de dominación, control y violencia. Ellos también "están prisioneros y son víctimas subrepticias de la representación dominante" (Bourdieu, 2000: 67). Dan buena cuenta de ellos, todos los estudios que desde los años 80 se han realizado sobre la masculinidad, y muy especialmente la masculinidad hegemónica.

3.2 PATRIARCADO Y MILITARISMO

Militarismo y patriarcado funcionan juntos a la perfección, se complementan y se retroalimentan mutuamente. Ambos comparten la misma visión del *poder sobre* entendido como dominación, es por eso que las dos ideologías operan desde la estructura estableciendo una "otredad" contrapuesta que hay que dominar o eliminar. La naturalización de sus mecanismos de dominación y el uso de la violencia en cualquiera de sus manifestaciones, garantiza el éxito y la perpetuación en el tiempo de sociedades patriarcales y militarizadas.

El militarismo se ha definido como "un conjunto de valores, actitudes y acciones basadas en la centralidad de la violencia armada y la fuerza como forma de disuasión, eliminación y castigo contra lo que representa o se percibe como enemigo o amenaza" (Camps-Ferrer, 2016: 35). Analizando el funcionamiento del patriarcado y del militarismo, diversos autores han identificado las conexiones que se establecen entre ellos.

Según Miralles (2016: 7) el patriarcado funciona como una **estructura** que ejerce el poder como dominación sobre las mujeres en todas sus formas posibles, tanto en lo público como en lo privado. El militarismo se apoya en esta estructura para penetrar su cultura de

guerra en las sociedades y ampliar la brecha de la diferencia sexual. Así, el patriarcado genera las identidades que la guerra necesita, y el militarismo refuerza el monopolio de los hombres sobre la esfera pública a la vez que legitima el uso de la violencia.

Patriarcado y militarismo basan sus principios en una **relación diádica** entre el "Uno" y la "Otridad". Ambos perpetúan los binomios contrapuestos, los promocionan y los alimentan en una relación de reciprocidad existencial. El uno es porque el otro es. Se exigen mutuamente y necesitan esta relación para poder sostenerse siempre desde la verticalidad, esto es, desde la **jerarquía** (Longoni, 2007). Si en el patriarcado los binomios contrapuestos se articulan alrededor del género en su aceptación binaria (hombre / mujer), en el militarismo serán los conceptos de "amigo / enemigo" los que compondrán esta diada. La visión de enemigo como una entidad antagónica se comprende como una construcción ficticia que responde a una imagen distorsionada y estereotipada del "otro", y genera conductas, discursos y comportamientos de hostilidad, desconfianza y miedo (Camps-Ferrer, 2018: 32). El enemigo no tiene siempre la misma forma, puede cambiar según el contexto y el momento pero lo que sí caracterizará a cualquier tipo de enemigo es la deshumanización y la necesidad de tener que ser aniquilado (Miralles, 2016: 15).

Para ser entendidos como **conceptos totalizadores** patriarcado y militarismo se esfuerzan en aparecer como lo natural. La naturalización de su estructura oculta su verdadero carácter de construcción histórica y de arbitrariedad social (Schongut, 2012: 37-40). Pero la dominación no es un proceso natural, ni se da origen a sí mismo, sino que se impone intencionadamente, y por eso lo hace de manera implícita y enmascarada. La dominación masculina se ejerce a través de "camino esencialmente simbólicos, una violencia que muchas veces sigue siendo invisible para sus víctimas, incluso en sus momentos más explícitos" (Bourdieu, 2012: 11-12).

De hecho, el éxito de la dominación radica en la autocensura del propio individuo. Es él mismo, el que se impone las reglas coercitivas de manera voluntaria. El silencio y la eficacia de la estructura de opresión se reafirma cada vez que son las propias mujeres las que se censuran y ratifican la dominación, muchas veces responsabilizándose a ellas mismas de su opresión. La exposición pública y constante de "todo lo que puede pasar por ser mujer" puede también generar mecanismos de autodefensa, consciente o inconscientemente, que fomentan el autoretraimiento (Osborne, 2009: 256). La autocensura también aparece cuando se justifica la necesidad de aceptar comportamientos de sumisión o cuando las propias mujeres

se definen como sus peores enemigas, como si un rival tuviera que ser definido por su género. Cuando los mecanismos de invisibilización y naturalización fallan y los dominados pueden poner en cuestión su situación de subordinación, la violencia deja de ser simbólica para reafirmarse de manera directa (Schongut, 2012: 31).

Militarismo y patriarcado han compartido siempre el recurso de la fuerza y la **violencia** para imponer su lógica (Hernández, 2003). Que estos procesos sean irreconocibles no implica que no tengan trazos de violencia impresos en ellos. Aunque pudiera parecer que la violencia se ejerce desde distintos niveles todos forman parte del mismo fenómeno. Sin todos ellos en activo la dominación no sería posible ni efectiva. La relación con la violencia se une en lo que Cynthia Cockburn denomina el "continuum de violencias", las violencias dejan de estar aisladas y se conectan entre ellas como capas de un mismo fenómeno (Miralles, 2019: 21). Los conflictos armados, y todo aquello que de ellos se desprende, y la violencia cotidiana contra las mujeres, ya sea en lo público y en lo privado, están íntimamente relacionadas y parten de la misma realidad de dominación (Hernández, 2008; Holgado, 2003).

El ejército, como máximo exponente del militarismo, no sólo legitima y ensalza la violencia hacia fuera, contra el enemigo, sino que también la ejerce dentro de su propia estructura y contra sus propios miembros. La violencia sexual dentro de las Fuerzas Armadas es uno de los ejemplos más visibles pero no hay que olvidar que, aunque ha salido a la luz a partir de la incorporación de la mujer en sus filas, el acoso sexual no va ligado exclusivamente al género femenino. Para que se dé una situación de acoso es necesario un acosador y un acosado independientemente de su sexo (Osborne, 2009: 256).

3.3 CUANDO PATRIARCADO Y MILITARISMO TRABAJAN CON UN MISMO FIN: PURPLEWASHING

Una de las cuestiones que llama la atención en el Ejército es el empeño que ponen en publicitar la participación de las mujeres en la organización. Ministros, Generales, nuevos organismos, medidas y leyes contra el acoso. Parece que en los últimos años las mujeres se han convertido en uno de los principales objetivos de las Fuerzas Armadas.

La incorporación de la mujer en muchos ejércitos, y el caso español no es una excepción, se ha llevado a cabo por muchas razones, pero no todas ellas en pro de la igualdad y de la necesidad de conquista de espacios, hasta el momento "prohibidos".

En el caso de España, desde que se incorporó a la Unión Europea, se empezaron a poner en práctica políticas de igualdad comunitaria iniciando así la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOM) (1988-1999) y en el que, entre otras muchas cuestiones, se decretó la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas. (Martínez y Quintana, 1999: 98) Más allá de las directrices generales que el Plan marcaba para la incorporación de la Mujer, fueron muchas las resistencias dentro del Ejército para que esta incorporación se hiciera efectiva. De hecho, no se reguló la completa incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas hasta la Ley 17/1999 del 8 de mayo del Régimen del Personal Militar. Tuvieron que pasar 11 años, desde que se aceptó a la mujer dentro de las Fuerzas Armadas y se aprobó su efectividad en todos los cuerpos. A la lentitud en regular su incorporación, cabe añadir el contexto en el que finalmente se aceptó que la mujer entrara a formar parte de la institución militar: el fin del servicio militar obligatorio, la entrada en la OTAN, y la necesidad de profesionalización y modernización de un ejército de herencia franquista (Bagur, 2016: 4)

Todo apunta a que el principal motivo de la incorporación de la mujer en el Ejército dista bastante de la intención de trabajar para la igualdad de oportunidades. El uso de purplewashing en toda la estrategia de captación de efectivos es constante; la instrumentalización de las luchas feministas con la finalidad de legitimar políticas y estrategias de marketing con otros fines es palpable en todo el proceso de introducción de la mujer (Ribes, 2019). Y es que cuando militarismo y patriarcado se alían con un mismo fin, todas las estrategias son válidas, incluso la propia utilización de las luchas de los movimientos que son críticos con ellos. De esta manera el Ejército puede seguir engrosando sus filas sin tener que hacer frente a críticas molestas alrededor de los derechos y la igualdad. Otra cuestión será ver si esta igualdad es real o todo queda en papel mojado.

3.4 ANÁLISIS DE DATOS

La primera parte de las entrevistas ha ido encaminada a descubrir cuál es el marco conceptual y simbólico del que parten las mujeres entrevistadas. El objetivo es conocer si han reflexionado sobre el feminismo, qué entienden por patriarcado, y si ven posible ser militar y feminista a la vez. Al tratarse de mujeres altamente militarizadas, resulta interesante explorar cómo viven la alianza entre patriarcado y militarismo, si para ellas es algo perceptible y les afecta, o no, y si lo hace, de qué manera.

Doze, de las doze entrevistadas coinciden en dar una definición de feminismo que encaja en la **concepción del feminismo liberal**. Para ellas el concepto de

igualdad es básico para entenderlo y aparece explícitamente en la gran mayoría de las respuestas:

(E.1) "Pues por feminismo... El... El querer luchar luchar por la igualdad femenina, por la igualdad nuestra de la mujer, y luchar por tener el mismo rol que los hombres en los puestos de decisión."

(E.2) "Igualdad entre el hombre y la mujer."

(E.3) "Bueno, vamos a ver que la mujer intenta alcanzar lo que es la emancipación, la igualdad, aunque sea la equidad ¿sabes?"

(E.4) "El feminismo que yo entiendo es la búsqueda de la igualdad."

(E.5) "¿Por feminismo? La lucha de la igualdad real entre hombres y mujeres.[...] Yo no soy superior a un hombre por ser mujer, pero tampoco soy inferior. Y tengo que tener los mismos derechos y las mismas obligaciones."

(E.8) "Yo defiendo los derechos, de la igualdad, en cuanto a hombres y mujeres. Que una mujer puede ocupar el mismo puesto que un hombre, que una mujer puede realizar lo mismo que un hombre.[...] Habría que enfocarlo individualmente, no en general. "No, es que una mujer no puede cargar peso", no. Habría que decir, entre esta persona y esta otra, eliges a esta por su condición física, que puede ser que la mujer esté mejor que el hombre."

(E.9) "Pues entiendo por feminismo la reivindicación de que la mujer es igual que el hombre y de que no te tienen que tratar como si fueras tonta o como si no fueras igual o como si yo no pudiera hacer las mismas cosas que un hombre. Eh... como si me tuviera que dejar denigrar o tuviera que... pues no, no. O sea, las mujeres podemos hacer las mismas cosas que los hombres y podemos tener los mismos derechos y podemos hacer la misma vida."

(E.10) "Pero bueno yo sí que digo que yo creo que lo importante es igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer. Igualdad de oportunidades no significa que seamos iguales del todo. Para mí igualdad es tratar igual los casos igual y desigual los desiguales. Y a veces es necesario poner una cuña para que el hombre que está en una situación inferior quede equilibrado con nosotras y a veces hay que ponernos las mujeres para lograr ese equilibrio. Pero sobre todo hay igualdad de oportunidades, porque todos tenemos la misma oportunidad de llegar."

(E.12) El movimiento que pide la igualdad entre hombres y mujeres, que la mujer también vale. La mujer también vale, la mujer también cuenta."

En algunas de las respuestas se observan críticas a otros tipos de feminismo. A todo lo que para ellas no

es feminismo lo definen como una corriente de pensamiento que pretende romper el equilibrio entre hombres y mujeres o que quiere imponer a los hombres las mismas estructuras de poder como dominación que se han impuesto a las mujeres:

(E.6) ¡Se están pasando ya, con el feminismo! [...] Yo creo que ya están llegando a un límite que no debería existir. [¿Para ti esta confrontación no debería existir?] Es muy exagerada. Por que ya, gracias a Dios, tenemos muchos derechos y nos protegen a las mujeres, però ya quieren más y quieren machacar al otro bando, que no es así. Porque tanta culpa tiene un hombre como una mujer en todos los conflictos que hay, no es solo el hombre el que es el malo. [¿Crees que el feminismo hoy en día está buscando que la mujer esté por encima del hombre, quieres decir eso?] Sí, sí, desde mi punto de vista."

(E.4) El feminismo que veo es la búsqueda de la supremacía de la mujer, y eso no me gusta tampoco. [...] Somos iguales. No quiero un trato preferente por ser mujer."

Incluso, en algunas de ellas aparece el concepto de *feminazismo* para definir a ciertas corrientes de pensamiento feminista críticas con el patriarcado o con el feminismo liberal.

(E.8): "¿Feminismo? Es que claro... la sociedad lo pinta de una manera, y yo tengo unas ideas. [...] Entonces, una cosa es el feminismo y la otra el feminazismo, que le llaman. Otra cosa es el feminazismo, que queremos, o que algunas mujeres quieren, porque yo no me englobo en ese núcleo, imponer que la mujer está por encima del hombre y que... Que si el patriarcado, que si... No, porque es una sociedad en la que hay simbiosis, sin el hombre no puede funcionar la mujer, y sin la mujer no puede funcionar el hombre. [...] Ya estamos llevándolo a un extremo. No es normal que yo vaya por la calle y que yo vaya fijándome en los hombres, solo por el hecho de que sean hombres, y tener miedo de que alguno me pueda abordar. Pero tampoco es justo que ellos tengan que agachar la vista, para que ninguna mujer le mire mal. [...] ¿Por qué? Estamos llegando de un extremo del machismo al feminazismo, sin pararnos a pensar que nos necesitamos los unos a los otros. Y que tenemos que intentar igualdad. Yo creo que la igualdad está bastante bien conseguida. Yo en mi trabajo no considero que a un hombre le den más privilegios que a mi, ni a mi tampoco por ser mujer, porque a lo largo de la vida hemos luchado para conseguir los mismos derechos, pero... como te quiero explicar... No puede ser que a mi me den más derechos por ser mujer. [...] Entonces, creo que estamos un poco, estigmatizando al hombre, con esta lucha que hay tan radical."

Los matices para definir lo que entienden por feminismo son múltiples y claramente dependen del bagaje cultural o la experiencia vital de cada una de ellas. Se podría decir que el feminismo es algo que genera debate en las mujeres dentro del Ejército. Quizás con

opiniones contrapuestas, pero el debate existe, como afirma una de las participantes:

(E.3): "ahora están muy en contra del feminismo, de las feminazis, siempre estamos con eso en la boca. Yo estoy cansada ya ¿sabes?, tengo la cabeza...".

La semejanza de respuestas para definir al feminismo choca con la diversidad de respuestas de su concepción de **patriarcado**. Parece que se trata de un concepto más confuso y con el que algunas de ellas no se sienten identificadas. La mitad de las respuestas comparten opinión en señalar algunas de las características principales del patriarcado, como la estructura, el dominio del género masculino heterosexual, o la naturalización de sus mecanismos de control y jerarquización. Señalan también la división sexual de la realidad patriarcal, en la que la esfera pública se reserva para los hombres y la esfera privada es feudo tradicional de mujeres.

(E.1): "Pues... Un poco como el estilo de vida que hemos tenido hasta ahora, ¿no? Donde el hombre era como el dominante, el que salía a ganar el dinero y... La mujer se quedaba en casa.... A cuidar la casa, los hijos y a atenderle a él cuando volviera, no? Y donde él era el que tomaba principalmente las decisiones importantes."

(E.2): "Siempre te van a decir tu por ser mujer puedes hacer esto que es más para ti. Y quieras que no ahí están, no es hecho a posta quizás, pero te están dejando entrever que por ser una mujer tú tienes otra forma de hacer las cosas. Tienes que tener otras formas de hacer las cosas. Entonces, el patriarcado es ese ente invisible que está en todos los rangos de la vida social pero que a veces es difícil verlo y otras veces que es muy fácil verlo. Y es la discriminación hacia la mujer, en todos los ámbitos."

(E.7): "El patriarcado es un sistema de familia, que lo lleva el hombre, el patriarca."

(E.8): "Es lo que marca la sociedad: que el hombre es el que lleva los pantalones, el hombre es el que lleva el dinero a casa, el hombre es el que tiene que proteger a la familia, el que decide todo... [...] lo que dice el hombre va a misa. Eso es lo que entiendo yo por patriarcado."

(E.11): "Pues el patriarcado es el sistema estructural en el que estamos viviendo, que lleva en el Estado desde la prehistoria, por así decirlo y lo ha ido haciendo muy bien para conseguir ese rol femenino de sumisión y de estar subyugada a esas necesidades del rol masculino [...] Entonces el patriarcado es lo que existe actualmente en nuestra sociedad, como en todas. Es el sistema en el que vivimos, tanto a nivel cultural como en la parte invisible [...] y ahí está, una pirámide bien grande, del patriarcado, que está muy bien estructurado. Es nuestro sistema actual, lo mamamos desde la cuna."

Todas ellas coinciden en no entender al patriarcado como algo exclusivo de las Fuerzas Armadas.

(E.11.) "El Ejército es patriarcal porque la sociedad es patriarcal. No hay duda. De hecho una de los mejores ejemplos es que la cúpula militar es un club exclusivo para hombres. Ahora está la primera mujer, del Ejército de Tierra, que ha conseguido un puesto, es la única, es la primera que lo ha conseguido."

(E.2) "El patriarcado desde mi punto de vista, es algo que está en la sociedad implantado en diferentes ámbitos que a lo mejor no son del todo visibles pero que siempre está ahí."

(E.5): "Es cierto que... es inevitable decir que nuestra sociedad es una sociedad patriarcal, porque es una sociedad patriarcal, ¿vale? De hecho los grandes puestos los tienen los hombres. [...] como está tan así las estas de violación, al poco leí una noticia de una chica que [...] violaron en Tenerife [...] y tu lees los comentarios, y los comentarios... lo típico [...] Pero lees también muchísimos comentarios diciendo "a saber como iba vestida, que hace ahí a esas horas" dices, [...] porque cuando a un chico le violan, no se pone en duda su versión, y todo el mundo va en contra del violador, y cuando violan a una mujer, es al revés. Eso es un claro síntoma de patriarcado."

(E.11) "Ejército no deja de ser un reflejo de la sociedad, es como una especie de minitubo de ensayo y entonces lo que pasa en la sociedad pasa también en el Ejército. No dejamos de ser parte de la sociedad, es decir, yo creo que es uno de los principales caballos de batalla que tengo yo con el mundo civil. [...] Y por lo tanto, lo que pasa dentro pasa fuera. No hay ninguna diferencia, quitando ciertas cosas que a lo mejor evidentemente se pueden controlar debido al control que ejerce el Ejército, pero lo que pasa fuera pasa dentro."

En lo que sí coincide la mayoría de ellas (11:12) es en afirmar que el **Ejército es patriarcal**, a excepción de una de las entrevistadas que antepone la jerarquía a cualquier otro orden:

(E.10) "El Ejército es una jerarquía en la que si la que está arriba es una mujer, pues mandara la mujer y si el que está arriba es un hombre mandará el hombre. No creo que influya [refiriéndose al patriarcado]."

De hecho, la **jerarquía** aparece oculta y mezclada en muchas de sus respuestas. En la mayoría de ellas, coinciden que la jerarquía vertebraba la realidad de las Fuerzas Armadas, pero no la identifican tanto como una cuestión patriarcal, sino más bien como un trazo definitorio de la institución militar.

(E.4) "Eso es más... sí. Pero no es por el hecho de que sean hombres, si no que normalmente las mujeres, altos mandos, están en oficinas, no están en unidades operativas. Simple-

mente hay escalafón, de... hay que hacer lo que diga el jefe, no tiene sentido pero es el jefe, o lo haces o te arresta, es lo que hay. [...] Más que el hecho de ser hombre o mujer son los galones."

(E.3) "Pero el tema de la antigüedad, aunque seamos soldado, al ser una estructura tan jerarquizada, entre los soldados, entre nosotros nos llega alguien y dices "venga, tu, recoge eso", ¿sabes? Entre nosotros mismos también tenemos cierto rango, aunque sea mujer, da igual. Yo no abuso, solo para coger turnos y cosas. Pero sí que es verdad que a mucha gente le gusta abusar de eso, de... "yo soy más antigua, recoge eso que yo me voy a quedar ahí sentado" ¿sabes?"

En algunas de las respuestas se aprecia una sensación de "engaño" sobre las supuestas medidas de protección hacia la mujer. Parece que, a pesar de todas las reformas que se anuncian, los cambios no son reales y, según la opinión de muchas, ni siquiera hay la intención. Algunas, incluso verbalizan ejemplos de **purplewashing**:

(E. 11) "El hecho de que haya una Ministra, todo es representativo, porque no pinta un "mojón". De hecho en el gabinete de la Ministra no hay casi mujeres por lo cual es un sistema muy patriarcal. [...] Precisamente de lo de las UPAs [...] justamente era obligatorio. Pero vas allí porque no te queda otra. Pero no hay una voluntad a la hora de la verdad y la charla tampoco era ni instructiva ni relevante. Yo creo, que en general hay la percepción de que nosotros estamos aislados de eso, de que eso no pasa dentro y entonces le dan la importancia que ellos consideran. Pero volvemos a lo mismo, se la dan ellos. Para ellos no es un problema que exista, para ellos el problema realmente no existe. La mayoría lo perciben como que el problema es al revés, que somos nosotras las que intentamos complicar la vida a los militares. Ellos consideran que tenemos los mismos derechos, ya somos totalmente iguales, "ahora sois vosotras las que sois malvadas y destrozais la vida a los militares". Esa es la percepción de muchos, de la mayoría".

(E.9) "¿Sabes cuál es el problema? Que... pueden desplegar los medios que quieran, ¿vale? Pero el problema está luego en tu día a día. El problema es el miedo a levantar la liebre porque luego tú tienes que seguir ahí y es tu trabajo."

(E.2) "Es un titular en un periódico porque si tu creas las UPA, creas el Observatorio de la igualdad, creas ciertos organismos que se dedican a este tipo de cosas... Es verdad que las estadísticas sí que las llevan a cabo y que cada dos por tres están haciendo estadísticas de género, etc. etc. Pero, ya que tienes todo eso, tan simple como lo que estaban diciendo ustedes antes, haz unas charlas, informa al personal de... porque yo sé que existen las UPA pero no sé cómo tendría que ir hacia ellas si estoy siendo víctima de un acoso o de violencia. No sé de qué modo tendría, no sé ni encontrarlas,

no sé dónde están. Entonces claro, sí se han tomado unas medidas, pero que son bastante precarias."

(E.7) "Es lo que hay, ellos lo van a intentar tapar siempre, o sea, si tú quieres denunciar algo en la vida militar, tienes que llevártelo a la vida civil. Por lo militar no vas a agarrar nunca nada. Nunca te van a dar la razón, o sea siempre va a haber algo o te van a decir... Es que no sé cómo decirte. Igual yo ahora por ejemplo denuncié de que mi jefe ha dicho... pues yo que sé, un palabra malsonante, o me ha ofendido, o lo que sea. Entonces lo van a tapar. Va a decir que sí es el ejercicio del mando... pero no van a hacer nada."

La **violencia** sobre las mujeres y la cuestión del acoso ha constituido un bloque entero en las entrevistas. Aunque todas las entrevistadas aceptan que existe acoso en el Ejército, no todas lo incorporan en su discurso. Sin embargo la mayoría afirman que se han encontrado con situaciones de violencia contra las mujeres, ya sea porque lo han vivido, o porque lo han oído. Algunas de ellas han contado episodios con bastante detalle sobre experiencias con un alto nivel de violencia, tanto verbal como física. Más de una ha explicitado casos de violación, de acoso sexual y episodios que han vivido con miedo y sensación de indefensión. Un discurso que se repite en todas las respuestas es el de la falta de apoyo dentro de la institución, la desconfianza en los órganos oficiales y el descrédito que les genera la justicia militar en estos casos.

(E.2) "Sí. Y a la vista está después de las denuncias que ha habido y a las que han hecho prácticamente oídos sordos"

(E.3) "Sí. [...] Una compañera mía sí que lo sufrió, que denunció, y de echo está en otra unidad. Hay una unidad que tienes para denunciar lo de la violencia de género. Un teniente le escribía a través de una cabo "que si quieres hacer un trio", no se qué, "que yo por ti pagaría lo que fuera". Y me acuerdo que esa compañera, que es así como más jovencita [...] Y tiene, así, pues su culito respingón. Y me acuerdo pues al entrar, que en la prueba de unidad, pues eso... para mi eso es acoso. De decir "¡jolin, tía, tienes un culo para bailar reguetón!", "Joder, tía, ¡bamos corriendo y así... fua, fua, fua..." Y siempre estaban con su culo, su culo, su culo... [...] Y bueno, sí, también la hicieron muchas proposiciones indecentes, pues eso, proposiciones... Y al final con lo del teniente no aguantó y denunció y tuvo un juicio y todo."

(E.4) "Sí, mucho. No sé qué entiendes por violencia sexual pero sí, mogollón. No hace tanto que salió la sentencia de la de Alborán y cosas así."

(E.5) "Sí, sí, o sea... desde las más graves, de hecho hay noticias sobre eso de... violaciones y demás y... por abuso de poder. Hasta las más leves. A mi un compañero eh... estamos en una comida de estas de hermandad que se suelen hacer, y... Me empezó a preguntar como me gustaba que me comieran

el coño. ¡Claro! O sea, no es lo mismo que una violación, pero también es violencia sexual. [...]. Pues... cosas así. Y... yo que sé... una vez en una guardia, y la verdad es que tuve miedo, eh... estaba yo con mi... con mi mando en la habitación de las cámaras, para ver... pues eso, vigilar, porque me tocaba a mi descansar, y descansabas en la habitación de cámaras y mirabas las cámaras y tal. Y me empezó a preguntar que qué tipo de porno veía y que me gustaba de... de... ¿sabes? [...]"

(E.7) "Cuando hay algo así ellos sin nada tratan de taparlo con un escándalo. Evidentemente van a intentar que no salga en la prensa, ni que salga en un lado, ni que salga en otro y lo intentan dejar en casa. Entonces nosotros tenemos dos maneras de denunciarlo. O bien vas a la calle y pones una denuncia en la policía nacional. Que pasa que ellos se cierran en banda. No vas a encontrar testigos, no vas a encontrar apoyo en ese sentido, nadie explica nada, nada quiere saber nada, que nadie se quiere mojar, porque es su trabajo. Entonces es muy difícil de demostrarlo. Si tu das parte, anteriormente, tú sigues tu conducto jerárquico, mi capitán, mi coronel... nunca va llegar a ningún lado y cuando llegue arriba del todo, el de arriba es el que tiene la voz y dice "ven-ga, bueno, lo archivo". Es así."

(E.8) "Alguno hay... Yo hace unos años sufrí un pequeño acoso. Un compañero, quería tema conmigo, no sé si has notado en la entrevista, que soy muy entrañable y debió confundir el hecho de hablar con él, de invitarle a un café o tal y sin ir más allá, me propuso acostarnos... Yo le dije que no, me lo tomé a broma, vi que insistía, se lo comenté a mi jefe, y se acabó."

(E.11) "Sí, sí, sí. Eso te lo puedo decir con contundencia porque los he sufrido. Sufrí un intento de violación, he sufrido acoso por parte de un mando, acoso sexual, o sea... abierto, y sí, muchas situaciones extremadamente incómodas, pero la más bestia fue un intento de violación y fue por suerte que no me violó, básicamente porque entró un marinero. Sí que hay, sí que hay. Lo que pasa es que no se van a denunciar, porque temen. Además prefieren callar. De hecho en mi caso yo di parte [...] y me dijeron que mejor no levantara la liebre porque yo había bebido, entonces la culpa es mía, estamos lejos de casa, tan lejos de la familia, somos pocas a bordo y entonces la culpa es mía. [¿Y esa respuesta te la dió un superior?] Sí, [...] Vamos, que no levantara la liebre, pero vamos, que es lo habitual. Para que se llegue a una denuncia alguien ha de tener muchas pruebas. Dentro del Ejército, si tú te arriesgas a denunciar es porque primero: estás dispuesta a la exposición que supone que es muchísima, al costo que te va a suponer después laboral y porque tienes pruebas, sino no lo vas a hacer nunca."

(E.9) [...] "¿sabes lo que pasa? Que siempre, pues eso, que si la manita por la cintura o que si la manita por el hombro o que sí cosas así. Sí que he escuchado de casos y conozco alguna persona que le ha pasado pues de acercamientos que luego ha denunciado y luego son problemas, claro. [¿Son problemas luego siempre?] Siempre son problemas. Siempre

son problemas y ya tu siempre vas a quedar con la credibilidad tocada, ¿sabes? O sea, esto es muy difícil, yo no he tenido ningún caso especialmente a lo mejor, o realmente incómodo. Mmm... pues eso, que te agarren o la mano por la cintura o la mano por el hombro o tal o no sé qué, no sé cuántos pues sí ¿sabes? [...] Mira, sí que me pasó un caso que me sentí super incómoda pero luego, [...] Seguimos teniendo muchos miedos y mucha tradición. Me acuerdo que cuando me quedé embarazada y fui a botiquín a decir que estaba embarazada, había un teniente allí y me dijo 'a ver, vamos a ver si se escucha el corazón, tal no sé qué, a ver, tumbate ahí' y claro, el tío empezó a bajarme el pantalón y yo estaba súper incómoda y yo diciendo 'este tío, ¿qué está haciendo?' yo me estaba sintiendo fatal, pero ¿cómo sales de ahí? ¿le digo 'qué está haciendo'? ¿Me pongo borde? O sea, es verdad que ya no te sale, o sea, hay mujeres que sí ¿eh? Pero

es una situación que tú te sientes incómoda, tú te sientes que te están sobrepasando los límites, pero no sabes cómo salir de ahí. Porque tampoco es algo, no es una cosa tan evidente para decir 'te voy a montar un pollo' ¿sabes? Son cosas muy sutiles, entonces no sabes cómo salir de ahí. [Y, ¿cómo saliste de ahí?] Pues aguantándome y... esperando a que pasara el momento. [...]"

Se puede afirmar que las entrevistadas no comparten la crítica al poder como dominación y naturalizan la opresión de la estructura. Resulta especialmente llamativo como, a la vez que defienden un feminismo por los derechos (derechos que ya han obtenido) no dudan en poner sobre la mesa barreras y dificultades que se encuentran en su día a día, y que son sintomáticas de la prevalencia del patriarcado.



4. ACULTURACIÓN

En el siguiente capítulo se ponen de relieve dos cuestiones de nivel micro que parecen claves para la comprensión de la aculturación de las mujeres militares: la persistencia de la estructura patriarcal y sus efectos, y las dificultades que tienen las mujeres como grupo minoritario que compite con un grupo mayoritario de hombres por los mismos recursos.

4.1 EFECTOS DEL PATRIARCADO

La aceptación social de la necesidad de conquista por parte de las mujeres, de espacios públicos de poder tradicionalmente monopolizados por los hombres, es uno de los hitos del feminismo liberal. El debate feminista está absolutamente normalizado, "la confrontación de lo femenino versus lo masculino no es subversiva en la actualidad, no es radical. Puede ser una confrontación incómoda, agria, ridiculizada, etc. pero es una polémica admitida, transparente, al gusto de los tiempos" (García de León, 1994: 27) Algo muy distinto es el resultado real de dichos debates y propuestas. Que el patriarcado haya sido puesto en cuestión como ideología, no quiere decir que no subsista como un conjunto de prácticas.

La división sexual del trabajo ha naturalizado la exclusión de las mujeres de la esfera pública y las ha relegado a la esfera privada y al trabajo no remunerado en la producción de bienes (el cuidado de los niños, de los enfermos, de los mayores, el sustento de la familia, la perpetuación del grupo familiar). Cuando la

mujer finalmente ha podido acceder a espacios de poder dentro de lo público, choca con una estructura que no ha estado pensada para ella. El patriarcado no ha cambiado, no tiene un plan B para cubrir el lugar que han dejado la mujer al dedicar su tiempo a otra actividad. Como afirma Bourdieu (2000: 113), "los cambios visibles de las condiciones ocultan unas permanencias en las posiciones relativas. La igualación de las posibilidades de acceso y de las tasas de representación, no debe enmascarar las desigualdades que subsisten."

Nos encontramos entonces, con dos grupos marcados por la diferencia sexual, que no están en igualdad de condiciones pero que deben competir entre ellos. Raquel Osborne (2005) expone algunos de los efectos de dominación patriarcal y sus consecuencias. Con el objetivo de poner de relieve estas dificultades, seguiremos el artículo de Osborne como base argumental para defender la persistencia de actitudes patriarcales dentro de las Fuerzas Armadas. Señalaremos aquí cuatro características que Osborne desarrolla en su artículo: el acceso a los recursos, el poder de los amigos, el tiempo disponible y la socialización y añadiremos otra que nos parece de vital importancia: el techo de cristal.

El acceso a los recursos. El poder tradicionalmente se ostenta en la esfera pública, donde se toman las decisiones políticas, se planean estrategias de actuación, se articulan líneas de pensamientos y se escribe la historia oficial. El poder debe ser explícito, legítimo, visible y reconocido, sino, difícilmente se podrá ejercer. Todavía existe un estatus simbólico diferenciado

entre ambos sexos que dificulta el acceso a parcelas de poder. Este tiene un efecto directo sobre las mujeres que, al estar destinadas a la resignación y a la discriminación, sólo pueden ejercer el poder accediendo a difuminarse, negándose a ostentarlo o ejercerlo por delegación. (Bourdieu, 2000: 47) La consecuencia directa es que, cuando las mujeres consiguen acceder al poder "tienen una legitimación interina y precaria" (Osborne, 2005: 167).

La importancia de la tradicional división sexual del trabajo y de su carga simbólica se aprecia en muchos estudios sociológicos acerca de la estructura del mercado laboral y la segregación por sexos. Callejo y Martín Rojo (1995), hablan de una dificultad "extra-oficial" de las mujeres para acceder a cargos de responsabilidad. En sus estudios demostraron que mientras los varones que ocupan puestos tradicionalmente femeninos, parecen beneficiarse de su estatus de minoría, no ocurre lo mismo con las mujeres en cargos de responsabilidad y en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Ellas perciben resistencias de compañeros y altos cargos especialmente a la hora de promocionarse.

La libre competencia podría salvar esta desventaja simbólica a la hora de acceder al poder, pero en el momento en que entran en juego valoraciones subjetivas, el número de mujeres en este tipo de cargos baja estrepitosamente. En este sentido, autoras como Marta Ibáñez (2010), explican cómo las mujeres tienen mayor probabilidad de trabajar en sectores feminizados, como la sanidad o la educación, en empresas grandes de más de 50 empleados, la administración pública o en el mercado internacional. Es decir, "en empresas en las que se supone que hay sistemas modernos de acceso y desarrollo de la carrera laboral; donde los procesos de selección y ascenso serán más universales, transparentes y meritocráticos, en definitiva menos discriminatorios para las mujeres" (Ibáñez, 2010: 18).

El segundo elemento que señala Osborne es lo que denomina **el poder de los amigos**. Entiende "amigos" en el sentido amplio para referirse a cómo actúan los hombres dentro de un grupo frente a las mujeres, generando dinámicas de *male-bonding*. Este término apareció en los años 70 de la mano del antropólogo Lionel Tiger para referirse a la tendencia de los hombres a formar lazos o vínculos muy estrechos entre ellos. Tiger propone que se trata de una adaptación a ciertas situaciones directamente conectada con la cooperación, la depredación y la defensa del grupo. Es una manera de organizarse para poder sobrevivir como grupo, protegerse y beneficiarse. No se trata del posible lazo que puedan crear hombres de una misma clase social o de una misma edad por el hecho de

tener identidades parecidas. La creación de este lazo (*bonding*) tiene como objetivo conseguir un estatus diferenciador. Es un proceso que involucra a individuos específicos y que se reconocen entre ellos (Tiger, 2017: 25). En palabras de García de León "el viejo club de los muchachos" o el "pacto entre caballeros" es uno de los fenómenos más característicos de la captación sistemática de efectivos masculinos. (García de León, 2012:132)

Osborne describe dos vertientes en este elemento: la selección entre iguales y todo lo que tiene que ver con las redes informales. La selección entre iguales se basa en la tendencia a perpetuar a los varones en lo tradicionalmente masculino, ya sea a nivel de profesión como a nivel de mando. En muchas ocasiones, la escasa presencia de mujeres puede resultar incómoda ya que se presentan como testimonios críticos de la forma en que se organiza el trabajo o se gestionan ciertas situaciones: "no hacen falta tantas secretarías, ni tantos metros cuadrados de moqueta, ni tanto coche fantástico ni tanta reunión fuera de la empresa, ni tanta tarjeta visa, ni tanto viajar en primera ni nada de eso" (García de León, 2002: 134).

Las redes informales escapan completamente a aquellos elementos de acceso igualitario y no por ello tienen menos peso en el orden social. En las redes informales se comparten reuniones, comidas, copas, conversaciones de "cosas de hombres". Cuando las mujeres se encuentran en situaciones parecidas, muchas veces resurgen viejos complejos sociales de cómo "hay que comportarse en sociedad". En consecuencia se suelen quedar en un segundo plano, calladas para no molestar, o incluso sirviendo a los hombres para que ellos sí puedan fomentar estas relaciones informales de camaradería. La posibilidad de acceder a las redes informales se debe a un factor tiempo, el siguiente elemento que señala Osborne.

El tiempo disponible. En un mundo en que las mujeres comparten los mismos espacios públicos educativos y ocupacionales que los hombres, se las continúa excluyendo por falta de tiempo. ¿A qué se debe esta falta de tiempo constante? La respuesta la encontramos en lo que se ha denominado "la doble presencia". Esta categoría ha llevado a marcar "los límites de la emancipación al constatar como la incorporación de la mujer al trabajo, en lugar de cambiar las estructuras familiares, ha supuesto para las mujeres sumar dos jornadas." (Borderías, 2007) No hay que menospreciar el esfuerzo y los quebraderos de cabeza que conlleva la doble presencia en una sociedad capitalista donde prevalece la división sexual del trabajo. A menudo, esta situación genera una ambivalencia en la identidad de género de las mujeres fomentando el "malestar de la emancipación".

Por último Osborne señala los modelos de **socialización**: La falta de acceso al poder provoca en las mujeres su autoretraimiento. Tradicionalmente se ha pensado que las mujeres no quieren ostentar el poder y que libremente escogen ciertos roles sociales. La socialización establece aquellas normas de comportamiento social que marcan ciertas tendencias. Pues bien, lo mismo ocurre entre la opción de acceder al poder y las mujeres. No es que por ser mujer uno no quieran ostentar el poder, el ser mujer no implica ser más bueno, o más pacífico o menos agresivo. No existe una relación entre el género y querer acercarse al poder. No se trata de una cuestión de voluntad ni de gusto, es una cuestión de facilidad de acceso.

Cabe añadir a los cuatro elementos anteriores, la prevalencia del **techo de cristal** en el mercado laboral. Hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceso tanto por la segregación horizontal, que analiza la concentración sexuada en los diferentes sectores ocupacionales, como por segregación vertical, que se refiere al número de hombres y mujeres en categorías o ocupaciones específicas (Roquero, 2012: 46).

El concepto "techo de cristal" aparece en los años 80 en la literatura anglosajona y se refiere a la sub-representación de las mujeres en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales a pesar de su notable representación (González, 2015: 5).

A pesar de las medidas que se toman desde las organizaciones para paliar los efectos del techo de cristal, son muchos los estudios que afirman de la persistencia de este freno en el ascenso profesional de las mujeres. Cuestiones como la maternidad, castiga la carrera profesional de muchas mujeres ya que, las mismas medidas que las protege durante los periodos de embarazo y lactancia, son las que condenan sus carreras profesionales. Muestra de sus efectos negativos son las escasas bajas de paternidad que en algunos ámbitos profesionales masculinizados se piden. En el caso de las Fuerzas Armadas en España, se ha observado una tendencia de los hombres a la autoexclusión por miedo a los prejuicios y a la mala reputación (Bagur, 2016: 16).

A medida que las mujeres han ido ganando terreno en lo público, las opciones se han multiplicado y su interés por ocupar posiciones de poder también. Poder acceder al poder sin tantos obstáculos facilita que muchas mujeres quieran acceder a él. Pero no es suficiente con que exista la posibilidad. Todavía el patriarcado tiene una fuerte influencia en los comportamientos y las actitudes de las personas y las Fuerzas Armadas, como organización militar, no es una excepción.

4.2 MUJERES Y MASA CRÍTICA

Presentaremos en este apartado algunos de los rasgos principales del pensamiento de Rosabeth Moss Kanter, socióloga y especialista en la relación entre grupos, para sustentar nuestra hipótesis. Nos basamos en sus teorías sobre las mujeres dentro de las grandes corporaciones con el objetivo de hacer un paralelismo con la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas. De esta manera, podemos afirmar que las mujeres dentro del Ejército, en tanto que minoría, difícilmente podrán asumir cargos de responsabilidad y podrán adoptar medidas para la mejora de su situación, mientras que no haya una voluntad clara desde la institución para cambiar dinámicas internas propias de la relación entre un grupo mayoritario y un grupo minoritario que compiten por los mismos recursos. Siempre que las mujeres sigan estando en cifras de representación inferiores al 30 %, sufrirán un proceso inevitable de aculturación en su identidad y en sus roles de comportamiento en mayor o menor medida.

KANTER Y LA IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACIÓN NUMÉRICA EN LOS GRUPOS

El fenómeno del proceso de aculturación que se da en la relación entre grupos humanos de distintos tamaños de representación numérica, con diferentes categorías culturales y que forman parte de un mismo grupo superior, ha sido el principal objeto de estudio de la socióloga Rosabeth Moss Kanter (1984). La autora identifica cuatro tipos de grupos básicos, de diversas proporciones, que pueden mantener una relación entre ellos:

Los grupos **uniformes** (*uniform*), en los que hay sólo un significativo social. Dentro de un mismo grupo se pueden crear diferencias internas pero, desde una visión externa, desde lo que lo define como grupo propiamente, no se aprecian diferencias ni de etnia ni de clase ni de género. Estos grupos tienen una ratio de 100:0. De esta manera se definía el Ejército con anterioridad a la incorporación de las mujeres: una organización que compartía una identidad común, hombres que habían entrado a formar parte del grupo con las mismas pruebas de acceso que los demás miembros, y que tenían, aparentemente, las mismas opciones de promoción.

En segundo lugar identifica los grupos **sesgados** (*skewed*) en los que prevalece una mayoría de un tipo social sobre otro, con un significativo social diferente y que tienen, por ejemplo, una ratio de representación de 85:15. El tipo social numéricamente mayoritario también controla al grupo general y su cultura se convierte en dominante respecto a la del grupo minoritario. Los miembros del grupo minorita-

rio, aquellos con otro tipo social se convierten en **símbolos** (*token*). Dejan de ser tratados como personas individuales y se les percibe como representaciones de su categoría social. Si el tamaño del grupo sesgado es muy pequeño, los tokens pueden llegar a ser individuos solitarios. Pero aunque en un grupo sesgado haya solamente dos tokens, les resultará muy difícil crear alianzas entre ellos a causa del poder que ejerce el grupo mayoritario.

El tercer tipo de grupo son los grupos **nombrados** (*tilted*), que se mueven en ratios menos extremas que las dos clases de grupos anteriores, por ejemplo, con una ratio de 35:65. En estos casos, los dominantes son simplemente la mayoría pero pierden gran parte de su capacidad de aculturación. Los miembros del grupo minoritario, son aliados potenciales, pueden formar coaliciones y afectar así a la cultura del grupo. Empiezan también a aparecer como individuos diferenciados los unos de los otros y como miembros diferentes de la mayoría.

Finalmente, el último tipo de grupo es aquel con una ratio de entre el 60:40. Se trata de los grupos **equilibrados** (*balanced*) en los que la cultura del grupo y la interacción que hay entre sus miembros es, como su nombre indica, equilibrada. Mayoría y minoría pueden crear o no subgrupos. Pero esto dependerá de otros factores estructurales o personales y no del tipo social diferenciador.

En este sentido, podemos afirmar que las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas constituyen un tipo de grupo sesgado, en el que la mayoría está constituida por el tipo cultural de hombre y la minoría está constituida por el tipo cultural de mujer. Ambos están relacionados entre ellos con una ratio de proporcionalidad de, aproximadamente, 87:13. Estos dos grupos de tipo social diferente se sitúan dentro de un grupo mayor, el Ejército, que establece el marco de su relación, la estructura dentro de la cual cohabitan y dentro de la que compiten por los mismos recursos.

Vamos a centrarnos entonces en lo que ocurre típicamente en los grupos sesgados. Para que no se dé la aculturación de un tipo social sobre el otro, en este caso, para que el grupo mayoritariamente formado por hombres no imponga su masculinidad sobre el grupo minoritario, formado por mujeres, es necesario que el grupo minoritario se incremente hasta llegar a la proporción de **masa crítica**. La masa crítica se constituye cuando la minoría empieza a ser menos minoritaria y se encuentra en torno a valores del 30-35% de representatividad del total del grupo general. Esto va a permitir comenzar a influir en la cultura del grupo mayoritario y lograr el establecimiento de alianzas entre los miembros del grupo minoritario

dejando de ser símbolos. Podemos definir la masa crítica como "un cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite por primera vez a la minoría utilizar los recursos de la organización o de la institución para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece" (Valcárcel, 1997: 176).

Que se logre aumentar el número del grupo minoritario para llegar a la masa crítica, está íntimamente relacionado con el apoyo externo con que cuente esa minoría. En este caso, el apoyo externo que podría hacer aumentar el número de mujeres vendría dado por todos aquellos grupos o instituciones que apuesten por el aumento de la presencia femenina en las Fuerzas Armadas.

Sin embargo las mujeres dentro del Ejército español están lejos de convertirse en masa crítica. De hecho, llevan más de 30 años en minoría con un tipo social diferenciador muy marcado: el género. ¿Qué consecuencias tiene la aculturación del grupo mayoritario, sobre el grupo minoritario cuando el grupo mayoritario son hombres y el minoritario son mujeres? La principal consecuencia es, por un lado la asunción de elementos y comportamientos identitarios de la mayoría, en este caso, elementos propios de la masculinidad, y, por el otro, la aparición de lo que Kanter denomina las **mujeres símbolo** (*token women*).

4.3 LAS MUJERES SÍMBOLO

Las mujeres símbolo se caracterizan por su carácter de representación, por no ser vistas como personas individuales, y por la ambigüedad y la disonancia entre sus comportamientos y su identidad. Se convierten en una especie de apátridas del género: por un lado se ven obligadas, consciente o inconscientemente, a la adquisición de comportamientos masculinos, pero por el otro, experimentan "responsabilidad representativa" que se expresa en una reafirmación de su género y de su diferencia. Kanter señala tres fenómenos asociados a las mujeres símbolo:

La visibilidad: Las mujeres atraen una atención desproporcionada sobre sí mismas sin proponérselo. Se las ve más que a otros individuos y llaman la atención de todos los miembros del grupo. Esto produce una presión en su actuación ya que saben que lo que hagan va a ser tomado como una señal de lo que "hacen todas las mujeres", lo cual genera la "sobrecarga de identidad", como lo denomina Celia Amorós (1994), o la "sobrerrepresentación" como se refiere García de León (1994). Una de las consecuencias de la visibilidad es la sobrecarga de trabajo, la sensación que nunca se pueden relajar y que siempre tienen que estar en la cresta de la ola. Es muy común que a las mujeres que se encuentren en minoría en un entorno masculino,

se les exija la excelencia, tanto fuera como dentro del trabajo, y se vean en la obligación de justificar sus éxitos. Unos éxitos que difícilmente son reconocidos por el grupo mayoritario. No ocurre lo mismo con los fracasos que rápidamente se visibilizan y se hacen extensivos a todos los miembros del grupo minoritario.

Como su apariencia física también cobra más importancia de lo habitual, muchas de ellas, en un intento de rebajar la sobrerrepresentación con la que viven, mimetizan su estética con la del grupo dominante, quieren pasar lo más desapercibidas posible. Otras mujeres símbolo, reaccionan a la inversa, intentan cumplir con los estereotipos que tiene el grupo dominante sobre el dominado. Con estrategias distintas, lo que se busca es la aceptación del grupo mayoritario, ya sea por "ser como ellos" ya sea por "ser como ellos creen que se tiene que ser".

La polarización: La polarización produce un estrechamiento de los lazos entre los dominantes y un alejamiento respecto al grupo minoritario. Los hombres utilizan todos los pretextos para recordar a la mujer símbolo que es diferente. En este punto cobran mucha importancia las redes informales y el tiempo disponible más allá de lo estrictamente laboral. El grupo dominante tiende a buscar situaciones en las que el grupo minoritario no puede asistir. Estas situaciones pueden ir desde salir de copas después de una reunión, a buscar espacios de privacidad en las que las mujeres saben que no podrán acudir (ya sea por la doble presencia o por buscar espacios extremadamente masculinos).

La asimilación: Los atributos de la minoría se distorsionan para que encajen en las ideas preconcebidas acerca del sexo de la mayoría. Las mujeres símbolo no se aceptan como iguales, sino como símbolos estereotipados del grupo minoritario. En este caso, serán vistas o como madres, o como seductoras, o como mascotas, o como mujeres de hierro, pero nunca en su plenitud de ser humano. Los estereotipos serán aceptados tanto por la mayoría dominante como por la minoría. Esto suele provocar, o bien un rechazo por parte de la minoría como grupo hacia la mujer símbolo, o bien, que estos estereotipos sean asimilados por todos como algo natural.

Se pueden identificar tres respuestas comunes de las mujeres símbolo ante las situaciones anteriormente descritas:

La mimetización, ya sea física como identitaria. Se busca la aceptación del grupo mayoritario aunque esto suponga abrazar la identidad del grupo dominante y menospreciar al grupo minoritario. Es por eso que muchas mujeres símbolo optan por participar de

conversaciones y chistes en que se promocionan los estereotipos hacia las mujeres, se masculinizan en su vestimenta y en sus comportamientos con la intención de "ser uno más".

Abeja reina: Otra vía de aceptación es mostrarse como una excepción dentro del grupo minoritario. La intención es la misma que la mimetización pero se añade el rechazo hacia el grupo minoritario. El término síndrome de abeja reina ha sido estudiado sobre todo desde el campo de la psicología del trabajo, apareció por primera vez en 1973 y actualmente sigue vigente. Se describe este síndrome para mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en un ambiente completamente masculinizado, y en el que ellas acostumbra a tomar actitudes antifeministas públicamente en contra de las mujeres, negando la discriminación de la estructura y las dificultades reales que las mujeres, como minoría, siguen teniendo para acceder a cargos de responsabilidad o para cubrir parcelas tradicionalmente ocupadas por los hombres.

Se suelen atribuir el éxito profesional y personal a méritos propios y tienden a rodearse de hombres en el ámbito laboral. Suelen pensar que si ellas han llegado, las otras no lo han hecho por una cuestión de voluntad. El síndrome de la abeja reina se ha relacionado con la competencia entre mujeres y con la necesidad de recibir toda la atención de los hombres. La falsa creencia que una mujer en un cargo de responsabilidades debe solidarizarse con otras mujeres por el hecho de ser mujeres, estereotipa nuevamente a las mujeres en posición de abejas reinas puesto que, a la vez que se las obliga a aceptar una aculturación del grupo dominante y una separación de su propio grupo identitario para poder mantenerse, se las tacha de sexistas y de poco solidarias. Hagan lo que hagan será puesto en cuestión. Algunas investigaciones recientes, como las llevadas a cabo por Heilman y Haynes (2005), han desmentido que mujeres en posición de abejas reinas valoren menos el trabajo de otras mujeres. El proceso de aculturación con los roles masculinos hace que ellas devalúen igual que ellos el trabajo de las otras mujeres, pero de nuevo, la visibilización, las expone como culpables de todos los males. Así se mantiene la cultura de la organización y se hace imposible romper con las dificultades reales que tienen las mujeres. (García-Velasco, 2013).

El aislamiento, tanto del grupo mayoritario como de sus congéneres que se encuentran en su misma situación. En el caso de las grandes organizaciones, el aislamiento también se hace de manera vertical. Es decir, aunque en posiciones más bajas en la jerarquía profesional, el grupo minoritario de mujeres haya alcanzado la masa crítica y sean suficientes para crear una subcultura, la presión de la verticalidad aísla aún

más a la mujer símbolo de sus propias congéneres. En algunas ocasiones, se produce un aislamiento con el objetivo de crear conciencia social y contribuir a que se llegue a la masa crítica, aunque esta opción, debido a las fuertes presiones que existen es muy minoritaria.

En cualquiera de las opciones adaptativas que tienen las mujeres, tendrá una mala lectura por parte del grupo mayoritario, y parte del grupo minoritario. Si una mujer símbolo es demasiado dura y demasiado exigente, se le reprochará que se ha masculinizado en exceso. Si es demasiado blanda, es que no puede estar donde está porque no "sirve" o "no da la talla".

En suma, mientras las mujeres no lleguen a la masa crítica y sean demasiado pocas en proporción al grupo mayoritario no pueden crear una subcultura que contrarreste estos fenómenos, así que se ven limitadas o bien a ser aceptadas por los dominantes, es decir, aceptar su rol de mujeres símbolo, con todas sus consecuencias y a asumir el proceso de aculturación del grupo dominante o bien adoptar una posición de aislamiento.

Muchas de las críticas que se hicieron a los trabajos de Kanter fueron encaminadas a querer minimizar la importancia de la dominación patriarcal y la diferencia en igualdad de condiciones de comportamientos entre hombres y mujeres. Estudios posteriores han puesto el acento en demostrar que el tipo social diferenciador de género es muy influyente, no se trata sólo de una categoría social más. Cuando el grupo dominante son mujeres, los resultados en el análisis del comportamiento y los procesos de aculturación son sensiblemente diferentes. Lo que caracteriza la aculturación masculina es el nivel de agresividad y la fuerza del proceso de dominación (Osborne, 2005: 173) A pesar de ello, la aportación de Kanter al estudio de grupos humanos y a su comportamiento dentro de organizaciones permitió, entre muchos otros aspectos, desculpabilizar a las mujeres de su falta de adaptación a los círculos de poder. Como hemos intentado señalar, no son ellas las culpables de los procesos de dominio y de aculturación, ellas pueden ser cómplices, víctimas o verdugos de igual manera que lo son los hombres. Los individuos responden a dinámicas sociales concretas impuestas por estructuras que obligan a ciertos comportamientos y que en muchos casos no se ponen en cuestión. No eran ellas, sino las dinámicas de grupos sociales.

4.4 ANÁLISIS DE DATOS

En todas las entrevistas, de un modo u otro, se ha podido observar la presión que genera el patriarcado sobre ellas. Algunas no lo han expresado como algo

negativo, pero sí son conscientes que su condición de mujer conlleva una serie de dificultades añadidas.

Varias de ellas, especialmente las más jóvenes, explican cómo han experimentado rechazo, por parte de superiores y algunos compañeros, por el hecho de ser mujeres. Situaciones en las que explícitamente les han dicho que el Ejército no está hecho para ellas. El **acceso a los recursos** para llegar al poder se ve claramente frustrado cuando, ya sólo la presencia de mujeres dentro de un feudo tradicional de poder masculino, se pone en cuestión. Los hombres son los que deben cumplir con el deber de defender la nación, las mujeres tienen otras funciones en la sociedad, concretamente, la reproductiva.

(E.4) "De hecho cuando llegamos al barco, llegamos a la vez también [refiriéndose a un compañero], y él automáticamente se puso a trabajar, y yo estuve una semana tomando cafés porque no me quería el jefe, porque era una mujer y me podía quedar embarazada. O sea lo primero que preguntó: "¿eres lesbiana?". "No". "Pues entonces no la quiero porque se puede quedar embarazada"

(E.8) "Hay personas que creen que todavía el Ejército es para hombres, que la mujer no debería estar en el Ejército, y claro el tema que nos quedemos embarazadas, que tengamos que atender a los niños, de que tengamos que anteponer nuestras cargas familiares antes que el Ejército. Hay muchos hombres que no lo ven, porque han estado inculcados por una educación, en la que, el hombre, es lo que te decía, el hombre es el que lleva dinero a casa, el que va a trabajar, el hombre es el que protege a la familia y demás."

(E.7) "¿Que mandan ellos? Evidentemente porque a nivel estadístico hay menos mujeres. De hecho generales solo hay una. Es su mundo o sea, jugamos en su terreno. Lo que pasa que abajo en las escalas inferiores de suboficiales, sí que es verdad que hay bastantes más mujeres, no más que hombres, pero hay muchas más que antes."

(E.12) [...] "Lo que pasa es que los militares todavía tienen ese pensamiento, y no va a cambiar nunca. Aunque las mujeres estén en el Ejército y no lo digan, no lo van a aceptar."

En otras respuestas se ve como la división sexual del trabajo dentro del Ejército es un hecho aceptado. Las mujeres pueden acceder con más facilidad a trabajos, dentro de las Fuerzas Armadas, que se asemejen lo más posible a aquellos tradicionalmente relacionados con el género femenino: trabajos relacionados con el cuidado, la manutención o con la administración.

(E.11) "Pasa que la electrónica por lo que sea, no hay muchas mujeres que hayan decidido ir allá, hay otras especialidades a lo mejor, normalmente hay muchas mujeres escritoras, lo que son los administrativos y hay muchas más que a lo

mejor son analistas, si que hay bastantes mujeres también, comunicaciones tiene bastantes, hosteleras también hay muchas, pero ha sido un poco también lo que ha habido, tendencias, pocas mecánicas y pocas electricistas. Hay compañeros que dicen que nosotros tenemos las especialidades cómodas, que no nos gusta mancharnos de grasa... Hay muchas mecánicas, no tantas como en administración, pero las hay."

Algunas de las entrevistadas han mostrado conciencia de la importancia del **poder de los amigos**. En las respuestas se ve cómo identifican actitudes grupales claramente masculinas y que tienen por objeto reforzar precisamente la masculinidad de los individuos participantes a la vez que excluir a las pocas mujeres que puedan encontrarse en el mismo ambiente. Incluso algunas señalan que es la institución del Ejército la que posibilita actitudes de **male-bonding** que serían más improbables en espacios no militarizados.

(E.1) "Pues... sí, sí.... Quizá algunos se pasan. (ríe) Quieren, como a lo mejor, demostrar que son tan masculinos que... a veces rayan un poquito lo absurdo. Cuando se juntan los hombres, muchos hombres entre ellos, pues..."

(E.2) "Es verdad que, en muchas conversaciones que son simplemente superfluas, que por ejemplo hablan de coches, hablan de fútbol que, no por yo ser mujer simplemente no me gusta, pero no me gusta. No por ser mujer, yo por ser yo. Y, bueno, la mayoría de hombres suelen gustarle el fútbol y están ahí hablando de fútbol. Pues bueno, estás ahí y no le puedo hacer nada. Pero hay veces que es verdad que salen ciertos comentarios subidos de tono y tú estás ahí".

(E.3) "Fíjate que yo era una persona que siempre había sido muy así, muy de no discutir en ese tema, que siempre había tal, pero que desde que estoy en el Ejército me he dado cuenta que ¡jolín! Que queda mucho camino, que ahí se muestra, al estar todos juntos, ahí se muestra como realmente se envalentonan. Quizás eso fuera no lo pueden decir, con sus amigos, con la familia, tal. Pero ahí, como estoy en el Ejército y ¿sabes?, ahí hay tres tías, pues bueno... [...] Yo creo que... pues lo mismo, que se sienten ahí... como que se sienten... al ser una institución masculina, como que se sienten un poco que no están en la calle, en la sociedad. Cosas que no tendrían que decir y que hacer, pero ahí es como un espacio en el que sí puedo. Yo lo noto, es como un espacio en el que se liberan un poco más, donde sale su verdadero yo, como la rabia esa, donde ahí lo dejan caer. Que a lo mejor con su cuñado, con sus amigos, por la calle no se comportan así."

(E.5) "Sí, es muy habitual, yo que sé, que se pongan a hablar... que se pongan videos porno, por ejemplo, el que se pongan a hablar de sexo, pero no de una manera... digamos normal. Porque, joder, yo hablo de sexo con mis amigas, hablo

de sexo con la gente, no hay ningún problema, pero de una manera normal, sin hacer que una de las partes sea menos que la otra."

(E.11) "Es verdad que muchas veces hacen comentarios inapropiados, pero también depende de qué grado de machismo tengan integrado. Siempre está el típico de: "pues si no te gusta, te vas" o los malos chistes, o cuando en la tele algún... "ves, esto no sale. Las feministas no os quejais por esto". Esto es la tónica general.[...] Llega un momento que no sales de las conversaciones en el trabajo que más o menos ellos quieren llevar."

En contraste, otras de las entrevistadas aunque reconocen que se producen situaciones de *male-bonding*, niegan que sean discriminatorias respecto las mujeres, entendiendo que ellas tienen la posibilidad de integrarse a esas dinámicas masculinas, si quieren.

(E.6) "Había grupos que eran así, pero eres tu la que te tienes que integrar en esos grupos y sentirte que perteneces a ese grupo, no puedes dejar que ellos te avasallen."

(E.7) "A ver conversaciones masculinas tienes en todos los lados. Eso está claro. Lo que pasa es que, yo he visto que las muchachas participan en ellas. O sea, no las ofende el que hablen de si se han ido de fiesta o no se han ido de fiesta. Yo he visto a las chicas hablando con los muchachos tranquilamente y no les ofende para nada. Cuando ya sacan los pies del tiesto sí, pero tampoco les ofende que les digas, mira, pues, ese vocabulario, o esa boca, o..."

[¿Y se pueden integrar en la conversación, hay una relación de igualdad ahí?]

Sí, yo ahí no veo diferencia."

(E.10) "Pero a ver ¿las conversaciones son masculinas? Pues como si tú vas a un bar y está lleno de hombres. Entiendes sus conversaciones. Cuestiones de fútbol y lo que sea, ¿qué es masculino? A lo mejor. [...] Es cierto que también donde hay la mayoría de hombres, sí puede que haya, pero bueno también está... En sí, yo he disfrutado mucho con esas conversaciones y he aprendido muchísimo de mis compañeros hombres."

La doble presencia, ha sido un elemento que ha aparecido en muchas de las respuestas. Teniendo en cuenta que son personas con un trabajo asalariado, reconocen que son las mujeres quienes se encargan también de la crianza de los hijos y las que se ocupan del trabajo no remunerado en la esfera privada.

(E.9) "Cuando ya eres madre la mayoría que nos cogemos las reducciones de jornada somos las mujeres. Entonces, ¿qué pasa? Que siempre las que estamos peor vistas somos las mujeres porque somos las que estamos exigiendo unos derechos para poder llevar a nuestros hijos al colegio o para poder conciliar la vida familiar con la laboral. [...] Pero nadie

ve que eres tú la que te tienes que quedar en casa, mientras que tu marido está una semana fuera, tu sola con la niña, con la casa y tienes que seguir yendo a trabajar. Y aunque entres tarde, el trabajo que yo tengo que hacer, lo tengo que hacer igual. O sea, yo no me podré a lo mejor irme a unas maniobras o irme a hacer unas guardias o hacer cosas así, pero yo mi trabajo en menos horas lo tengo que sacar igual adelante."

(E.9) "Es que es muy fácil cuando son coroneles, generales, tenientes coroneles ¿vale? te hablo de rangos altos, es muy fácil el decir 'es que tenéis que estar aquí, es que tenéis, es que sois militares, es que tal, es que no sé cuántos' cuando a ti, toda tu vida, tu mujer ha estado en casa cuidándote a tus hijos y tú has estado para arriba y para abajo y no has tenido que pasar por eso porque era tu mujer la que estaba en casa cuidándolos. Entonces, es muy fácil decir 'no es que tenéis que sacrificaros más' es que es muy fácil porque ellos no lo han vivido, lo han vivido desde otra perspectiva. ¿Sabes? Sin embargo, nosotras la crianza de nuestros hijos, claro la vivimos más... estamos más al pie del cañón."

(E.3) "Uf... para empezar el hecho de la conciliación familiar hasta en hombres está mal visto. Que te pidas una baja por paternidad está mal visto. Mira, el otro día un chaval nuevo, que ha tenido un hijo "es que este lleva aquí tres meses y ya se pide aquí una reducción", y digo "y tú la tienes ya". Dice "ya, no es por culparle, yo soy más antiguo. Pero es que además no tienen custodia compartida, que es que la madre está ahí para cuidarlo".

(E.7) "O sea eso está claro. Yo ahora por ejemplo, yo con mi hija, yo no me iría de misión, yo no me iría 6 meses de misión y dejo a mi niña de 5 años. Eso lo tengo claro. Cuando tenga 10, a lo mejor me lo planteo. Ahora, si que tengo compañeros que han ido de misión, aunque teniendo la mujer embarazada. O sea no están para el nacimiento de sus hijos"

Algunas de ellas, aunque no la mayoría, expone como que hay dificultades explícitas para que las mujeres ocupen rangos altos. No lo nombran pero sí explican situaciones que se pueden asociar a los efectos del **techo de cristal**.

(E.2) "El Ejército es patriarcal desde el momento en que el porcentaje de mujeres que existe en el Ejército es mucho menor. Luego, la mujer hace 31 años que está en el Ejército, este año hace 31 años. Y, cuando entraron estas mujeres, hay ciertos destinos que no podían coger. Aunque eso ha ido cambiando con los años. Aun así, eh... siguen existiendo muy pocas mujeres en los rangos altos, de hecho, creo que hace una semana ha sido la primera mujer general. Entonces, sí que pienso que es patriarcal desde el momento en que han parado un poco la carrera de las mujeres.

(E.9) "Bueno, pues porque la mayoría de los mandos son hombres, porque los mandos gordos suelen ser hombres.

Porque lo más raro es encontrarte un mando mujer, ¿sabes?, es lo más raro."

El fenómeno de la **aculturación** está presente en todas las entrevistas, de una manera o de otra, sea por adoptar discursos masculinos, sea por ser críticas con la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas como grupo minoritario, lo cierto es que ha sido una constante que ha aparecido en las doce entrevistas realizadas.

(E.6) [...] "Es que te tienes que integrar. Había grupos que eran así, pero eres tú la que te tienes que integrar en esos grupos y sentirte que perteneces a ese grupo, no puedes dejar que ellos te avasallen. Pero eso ya pasó, eso ya... cuando entramos, eso lo tuvimos que sufrir, pero ya no. [¿Tú no lo has notado?] Yo sí, he visto y he escuchado cosas, me he tenido también que defender, pero eso era al principio. Pero que, ellos también lo hacían para chincharnos, que no... lo que pasa que ahí también entras tú y tienes que decir «oiga, ¿qué pasa contigo? Que te meto un paquete en un momento». Que tienes tú que reaccionar, no echarte para atrás e irte. [...] Pero con los que ya estaban antes y no nos conocían ni querían mujeres, porque no quería mujeres, nos han conocido y están conviviendo con nosotras y nos han aceptado.

En este entorno de aculturación, en el que ellas son el grupo minoritario, aparecen las **mujeres símbolo**. De las doce entrevistadas, todas han coincidido en la experiencia de la **visibilidad**. Todas ellas explican como a las mujeres se las ve más y se las exige más. A causa de la **sobrerrepresentación**, sirven de símbolo a todo el colectivo de mujeres.

(E.9) "En general, tengo buenos compañeros que... bueno, pues que están, te ayudan o que no tienen problema, pero claro sí que hay muchos casos, hay muchos casos de hombres que creen que ellos son más que tú y que ellos pueden hacer las cosas mejor que tú, ¿sabes? Y que tú no llegas lo suficiente. Una mujer siempre tiene que demostrar más, ¿sabes? O sea, en el Ejército tú al ser mujer, ya solo por el hecho de ser mujer, tú tienes que demostrar más, ¿sabes? Tienes que demostrar que eres válida para poder hacer lo mismo que ellos, que no se da por hecho, ¿sabes?"

Llama la atención como en los discursos bastantes entrevistadas, a la pregunta de cómo creen que sería un ejército formado por mujeres, afirman que sería imposible por lo mal que se llevan las mujeres entre ellas. Las mujeres son vistas por ellas mismas como su peor enemigo y con las que es muy difícil establecer lazos de camaradería.

(E.8) "Habría que probarlo, porque a lo mejor nos pegamos tanto que acabamos en guerra civil, cada 50 años una guerra civil (se ríe). Cuando hay muchas mujeres en un sitio, parece como que hay discusión, porque es la competencia. Si esto

fuera ideado por más mujeres que por hombres pues lo mismo acabamos a hostias. Con la regla ya ni te cuento"

(E.8) "Es que las mujeres tenemos el problema de que siempre hay mal rollo, siempre hay muy mal rollo. No sé por qué hay mucho encontronazo entre chicas compañeras y jefas incluso. Hay gente que se cree superior a ti por el hecho de tener un galón o del trabajo, de que ella esté en una oficina... Es que he tenido problemas con chicas, no con chicos nunca. Pero creo que es en todas partes. En cualquier empresa creo que hay esos problemas, parece que somos como lobas."

(E.1) "No sé es que... a ver, es un entorno... la sociedad en general, es bastante machista, y muchas veces nosotras, yo lo digo, que a veces somos nosotras más machistas que ellos. Porque entre nosotras nos ponemos más trabas, nos juzgamos más... Pues ellos ahí y encima, en un entorno tan... tan masculino pues, pues claro, pues... hay muchas actitudes machistas. Cada vez menos, creo."

Este tipo de respuestas confirman la teoría de la dificultad que tienen las mujeres símbolo a la hora de poder hacer alianzas entre ellas frente al grupo mayoritario. Pero también evidencian los mecanismos de la **dominación masculina**, en la que los propios dominados reafirman la necesidad de su dominación: las mujeres siempre compiten por algo, siempre discuten y son su peor enemigo. Incluso en algunas respuestas dicen claramente que prefieren trabajar con hombres que con mujeres. Respuestas que, por otra parte, explicitan la masculinización en su discurso identitario.

(E. 7) [...] "Yo te lo digo sinceramente, yo tengo muchachas en mi equipo, pero ha habido veces que no me gusta trabajar con ellas. Entonces prefiero... muchas veces a la hora de trabajar, prefieres trabajar con ellos. Es decir, que los llevas mejor. O sea, ellas siempre se cogen la confianza, sean de rango inferior o... [...] No miran luego el empleo que tienes, cuando hay alguien superior. En cambio los hombres no, los hombres son diferentes. Es inviable un ejército entero de mujeres, es inviable. Nos guste o no nos hace falta tenerlos."

Una de las estrategias que siguen las mujeres símbolo es la **mimetización** para pasar más desapercibidas. Muchas de las respuestas dejan ver como algunas mujeres, con el objetivo de ser más aceptadas, buscan esta mimetización también a nivel estético.

(E.1) "Hay mucha mujer que... Como para demostrar que es más fuerte o más no sé qué, quiere parecer más masculina y no es necesario, creo yo, pero es... ahí a lo mejor sí que... que diferenciaría un poco más en la que no le importa y está convencida y contenta de ser mujer y... yo soy mujer pero puedo estar aquí, y no para ser mejor militar, tengo que tener dejes de hombre, o parecer un hombre o... no sé... Pues una mujer que sigue valorándose como mujer y... queriendo estar bien como mujer y no por eso deja de ser mejor militar."

Además de la mimetización que algunas explican sobre sus compañeras, en muchas respuestas se puede observar cómo, cuando hablan sobre las otras mujeres, lo hacen aceptando como propios todos los estereotipos que los hombres tienen sobre las mujeres. De esta manera **asimilan** los valores del grupo mayoritario y los hacen propios.

(E.11) "No, en función del sexo no, no hay un rol asignado. También nosotras tendemos, al ser minoría, tendemos a mimetizarnos con el ambiente.[...] Pero una vez que ya sabes dónde estás, más a nivel personal, quiero decir, si hay una mujer que pretende hacer un comportamiento más asignado a un rol femenino es ya más puntual, o al revés. Un hombre... bueno machistas hay, evidentemente, entonces pues el que se cree que es mejor que nosotras y que va a hacer mejor las cosas pues se comporta..."

(E.2) "Si vamos a los contrarios [una persona femenina] sería una persona sensible y sería una persona... ¿débil? Pero, no, no pienso que sea débil por ser el contrario de fuerte. Pienso que una persona femenina es simplemente más sensible a ciertas cosas. Más sentimental, más emocional, quizás un poquito más visceral que una persona masculina."

(E.4) "Sí que es verdad que en el trabajo, yo misma cuando viene una mujer ya... vamos a ver cómo es primero, porque tengo compañeras que trabajan como una persona más y tengo compañeras que empiezan: es que yo como soy mujer no tengo tanta fuerza para poder hacer eso... y eso nos perjudica a las demás. Entonces yo cuando viene alguien ya... (*Suspiro*). Estoy un poco con precaución a ver por donde me va a salir."

(E.7) [En respuesta a la pregunta de cómo sería un ejército formado solo por mujeres] "Sería un gallinero. Es impensable que el ejército esté formado por mujeres. O sea, no."

Por último, a causa de las dificultades de promoción, no son muchas las mujeres entrevistadas que han tenido la experiencia de tener a otra mujer como superior directa. Aún así, la percepción de las que han estado a las órdenes de una mujer es, mayoritariamente, negativa. La figura que más abunda es la de la **abeja reina**, y es también de quien más se quejan, de aquella superior que rechaza al grupo minoritario al que pertenece.

(E.11) "Tuve una, que haya trabajado directamente conmigo, solo una. [...] Y ella sí que adoptó el rol de tengo que ser como un hombre, y entonces buscaba más al enemigo en nosotras, que en lugar de aliarse y intentar hacer un poco de piña, de intentar entender la situación femenina a bordo, era como que no, que las mujeres éramos todas unas problemáticas."

(E.5) "Mal (ríe) a ver, suena muy así pero, no sé si a vosotras os ha pasado que os habéis encontrado con la típica mujer, que es muy machista, y que considera que los hombres es-

tán a un nivel, y las mujeres estamos a un nivel muy inferior, y...ellas, como se han esforzado muchísimo, muchísimo, muchísimo, están muy cerca, pero nunca al nivel de los hombres. Entonces, todas las mujeres que no sean ella, no valen para nada. ¿vale? Pues... yo tuve la desgracia que tuve una jefa que era así, la jefa directa que era así

A la vez que son críticas con el comportamiento de las superiores que adoptan este rol, también identifican claramente que se trata de una cuestión dada por el entorno en el que viven, por la sobrerrepresentación que tienen que soportar y la sensación de no poder fallar nunca.

(E.1) "Yo, como mujer, prefiero tener un jefe hombre que un jefe mujer, porque son más... pues eso, si te tienen que dar un día libre, si te tienen que ceder en algo... como que ellos están más seguros de sí mismos, y están en su puesto y no tienen ninguna duda de que es el que más se lo merece... [...] Ellos no tienen ninguna duda, tienen la seguridad de que ellos se merecen estar ahí y... y actúan de esa forma también, ellos cuando trabajan y con sus subordinados. Pero la mujer, como continuamente esta en tela de juicio, y más cuando está en puestos de mando, pues, no puede tener esa relajación. Tiene que estar siempre al pie del cañón ella y, entonces, todos los que están por debajo de ella, también, claro."

¡ DESPERTA



5. CONCLUSIONES

El Ejército, incluso treinta años después de la incorporación de la mujer a sus filas, continúa siendo una institución patriarcal. Lejos de haberse feminizado, como se ha apuntado reiteradamente desde la esfera política, continúa manteniendo una estructura jerárquica, basada en el poder como dominación, y claramente masculina.

El número de mujeres que se ha ido incorporando a las Fuerzas Armadas se mantiene estancado desde hace años en un exiguo 12%, por lo que no se puede considerar que hayan podido convertirse en masa crítica. A pesar de los cambios estructurales y avances legislativos para proteger ciertos derechos que se le atribuyen a la mujer, lo cierto es que la estructura de la institución permanece estática e idéntica a cuando se creó, es decir, hecha a medida de los hombres.

Si bien es cierto que la incorporación de la mujer al Ejército ha supuesto un avance importante para la lucha feminista contra la división sexual del trabajo, por todo lo que supone la desaparición de la prohibición de la participación de las mujeres en una institución pública, no queda claro que este hecho haya supuesto ninguna mejora para el colectivo femenino. Es decir, si se acepta que militarismo y patriarcado se articulan de igual modo, aceptar a la mujer en el Ejército, una institución que basa su trabajo en el uso de la violencia y en una visión extrema de la deshumanización del Otro, solo hace que mantener ambas estructuras dominantes.

En este estudio se ha podido comprobar que las mujeres militares se encuentran cotidianamente sometidas a actitudes machistas en sus puestos de trabajo, actitudes llevadas a cabo por compañeros hombres, tanto de rango inferior como superior, pero también por compañeras mujeres.

En muchos casos, aunque son las mismas mujeres militares las que relatan esas situaciones machistas, no las interpretan como tales, es más, las defienden como un factor propio del Ejército que ellas deben aceptar y naturalizar para adaptarse al grupo mayoritario. Todas esas respuestas dan sustento a la teoría de la aculturación de las mujeres en un contexto, el Ejército, en que la presión por integrarse en el grupo mayoritario las empuja a mimetizarse con él.

ALTERNATIVAS AL PATRIARCADO Y AL MILITARISMO

Tanto desde el antimilitarismo, como desde el feminismo se ha criticado el poder como dominación: hay otra forma de ejercer el poder, así como hay otra manera de resolver los conflictos. Los binomios contrapuestos en los que uno debe ejercer el poder sobre otro mediante una relación de subordinación (hombre-mujer) / (amigo-enemigo) dejan de tener carácter natural para poder pensarse desde otra perspectiva.

El movimiento antimilitarista denuncia la aceptación y promoción de esta idea como única solución para la pacificación. Pone el acento en la visibilización de las

estructuras impositivas del militarismo socialmente aceptadas y se reivindica en "la horizontalidad frente a las relaciones jerárquicas; la igualdad entre hombres y mujeres frente al sexismo imperante en las estructuras militares" (Calvo, 2018).

Por su parte, el feminismo en un intento de evitar conexiones con la masculinidad, desde diversos bagajes teóricos, ha reconceptualizado el poder como capacidad con el fin de que esta capacidad sirva para empoderar o transformarse a uno mismo y a los demás (Allen, 2005). En la conceptualización del *poder para*, se encuentran las teóricas del feminismo del

cuidado, del ecofeminismo, y de la diferencia sexual. Autoras como Miller no aceptan la definición de poder como dominación y, en lugar de ello, lo definen como "la capacidad de producir un cambio, mover algo del punto A o del estado A, al punto B o al estado B". De hecho, lo que se defiende es que la propia concepción del poder como dominación es masculina. Desde una perspectiva de mujeres, el poder debe entenderse de otra manera. Critican la centralidad que tiene el poder masculino en "la autoridad del estado, la política, el Ejército, el control económico de los recursos, el control de la tecnología, la jerarquía y la cadena de mando" (De la Fuente, 2013: 73-78).

6. BIBLIOGRAFÍA

- Allen, Amy (2000): *The power of Feminist Theory. Domination, resistance, solidarity*, Boston: Perseus
- Allen, Amy (2005): "Feminist Perspectives on Power", en *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Edward N. Zalta. Disponible en <https://plato.stanford.edu/archives/fall2016/entries/feminist-power/>, Fecha de consulta 25/09/2019 y 12/11/2019
- Alli Turrillas, Juan-Cruz (2009): "La evolución normativa en la incorporación de la mujer a las FAS", en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, Coords. Gómez Escarda y María Sepúlveda Muñoz, 67-94. Madrid: Instituto Universitario "General Gutiérrez Mellado"
- Amorós, Celia (1994): *Feminismo: igualdad y diferencia*. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bagur Cañellas, Maria de Lluc (2016): *La incorporación de la mujer en el ejército español, Opacidad, machismo y violencia. Informe núm. 31*. Barcelona: Centre Delàs d'Estudis per la Pau. Disponible en http://www.centredelas.org/images/INFORMES_i_altres_PDF/informe31_cas_web.pdf, Fecha de consulta, 14/08/2019 y 23/10/2019
- Bardera Mora, M. Pilar (2009): "Perfil psicosocial de la mujer militar", en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Coords. Gómez Escarda y María Sepúlveda Muñoz. 221-45. Madrid: Instituto Universitario "General Gutiérrez Mellado"
- Beard, Mary (2018): *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Barcelona: Crítica
- Beauvoir, Simone de (1949): *El segundo sexo*. Madrid: Siglo Veinte. Disponible en <https://femyso.files.wordpress.com/2017/01/el-segundo-sexo.pdf>, Fecha de consulta 07/06/2019
- Borderías, Cristina. *Repensar el trabajo de las mujeres*. Disponible en http://www.caps.cat/images/stories/Cristina_Borderias.pdf, Fecha de consulta 02/11/2019.
- Bourdieu, Pierre (2000): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama. Disponible en <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/Pierre-Bourdeu-La-dominaci%C3%B3n-masculina.pdf>, Fecha de consulta 30/10/2019
- Calvo, Jordi (2018): Entrada "Antimilitarismo" en *Diccionario de la guerra, la paz y el desarme* Coords. Calvo, Jordi y Pozo, Alejandro. Disponible en <http://diccionarioguerrapazdesarme.centredelas.org/es/enemigo/>, Fecha de consulta 22/11/2019
- Callejo, J. y L. Martín Rojo (1994/95): "La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas" *Sociología del Trabajo* 23: 55-71.
- Camps-Febrer, Blanca (2016): "Patriarcado y militarismo" en *Mentes militarizadas. Cómo nos educan para asumir la guerra y la violencia*. Coord. Calvo, Jordi. 23-38. Barcelona: Icaria
- Camps-Febrer, Blanca (2018): Entrada "Enemigo" en *Diccionario de la guerra, la paz y el desarme* Coords. Calvo, Jordi y Pozo, Alejandro. Disponible en <http://diccionarioguerrapazdesarme.centredelas.org/es/enemigo/>, Fecha de consulta 20/09/2019
- Colectivo Gazteizkoak (2008): *Los "ejércitos humanitarios" y la violencia sexista militar*. Gazteiz: Zapateneo. Disponible en <http://gasteizkoak.org/wp-content/uploads/2016/02/Los-%C2%ABej%C3%A9rcitos-humanitarios%C2%BB-y-la-violencia-sexista-militar.pdf>, Fecha de consulta 12/05/2019

- *De la Fuente Vazquez, María, (2013): Poder y Feminismo: Elementos para la teoría política. Tesis Doctoral. Departamento de Ciencia Política y Derecho Público, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Disponible en <http://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/De-La-Fuente-Vazquez-Maria-Poder-y-Feminismo.-Elementos-para-una-teor%C3%ADa-pol%C3%ADtica.pdf>*
- EFE (2019): "La coronel Patricia Ortega será la primera mujer general de España". *La Vanguardia*, 11 de julio. Disponible en <https://www.lavanguardia.com/politica/20190711/463415875608/coronel-primeramujer-espana-patricia-ortega.html>, Fecha de consulta 03/09/2019
- Fontenla, Marta (2008): ¿Qué es el patriarcado? En *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Coord. Gamba, Susana Beatriz. Buenos Aires: Biblos. Disponible en <http://www.mujeesenred.net/spip.php?article1396>, Fecha de consulta 16/09/2019
- Frutos Balibrea, Lola (2009): "La igualdad y la desigualdad entre sexos en las Fuerzas Armadas" en *Las mujeres militares en España (1988-2008)* Coords. Gómez Escarda, María y Isidro Sepúlveda Muñoz. 253-84. Madrid. Instituto Universitario "General Gutiérrez Mellado"
- García de León, María Antonia (1994): *Élites discriminadas: sobre el poder de las mujeres*. Barcelona: Antrophos.
- García de León, María Antonia (2002): *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Valencia: Cátedra.
- García de León, María Antonia (2009): "Cabeza moderna, corazón patriarcal. Luces y sombras de un gran cambio social en la identidad de género" en *Barataria Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* (junio) 10: 209-220. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/302453878_CABEZA_MODERNA_CORAZON_PATRIARCAL_LUCES_Y_SOMBRAS_DE_UN_GRAN_CAMBIO_SOCIAL_EN_LA_IDENTIDAD_DE_GENERO, Fecha de consulta 9/10/2019
- García de León, María Antonia (2012): "Claves sobre el poder de las mujeres" en *Revista Interdisciplinar de estudios de género* 2: 5-10. Disponible en https://ddd.uab.cat/pub/rideg/rideg_a2012m12n2/rideg_a2012m12n2p5.pdf, Fecha de consulta 24/08/2019
- García-Velasco, Olivia (2013): "El síndrome de la abeja reina". Tesis Doctoral, Departamento de personalidad, evaluación y tratamiento psicológico II Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <http://eprints.ucm.es/22397/1/T34663.pdf>, Fecha de consulta 30/10/2019
- Gómez Escarda, María (2009): "La mujer militar y la familia" en *Las mujeres militares en España (1988-2008)* Coords. Gómez Escarda y Isidro María Sepúlveda. 285-304. Madrid: Instituto Universitario "General Gutiérrez Mellado"
- González, Miguel (2019): "Primera general en la historia de las Fuerzas Armadas españolas" en *El País*, 11 de julio. Disponible en https://elpais.com/politica/2019/07/10/actualidad/1562784246_624867.html, Fecha de consulta 15/09/2019
- González Martínez, Ana (2015): "El techo de cristal". Tesis de Máster, Universidad de Oviedo. Disponible en http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf Fecha de consulta 21/09/2019
- Heilman, Madeline E. y Michelle C. Haynes (2005): "No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams" en *Journal of Applied Psychology* 90: 905-16. Disponible en <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.873.7990&rep=rep1&type=pdf>, Fecha de consulta 21/11/2019

- Hernández Aguilar, Rita María (2008): "Discursos de género y trabajo. Aproximación al estudio de la producción-reproducción de las actividades laborales en el sur de Gran Canaria" en *XVIII Coloquio de Historia Canario-americana (2008)* Coord. Morales Padrón, Francisco. 1479-92. Las Palmas de Gran Canaria: Cabildo de Gran Canaria. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=501806>, Fecha de consulta 22-09-19.
- Hernández Holgado, Fernando (2003): "Mujeres y guerra. militarismo y patriarcado" en *Miseria del militarismo*. Barcelona: Virus. Disponible en <https://viruseditorial.net/paginas/pdf.php?pdf=miseria-del-militarismo.pdf> Fecha consulta 18/10/2019
- Ibañez, Pascual, Marta (2008): "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexos. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas" en *Revista internacional de sociología* 1 (enero-abril): 145-64. Disponible en <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/175/175> Fecha consulta 23/09/2019
- Kanter Moss, Rosabeth (1984): "Some Effects of Proportions on Group Life. Skewed Sex Ratios and Responses to Token Woman" en *The Gender Gap in Psychotherapy. Social Realities and Psychological Processes*. Coords. Patricia Perri Riecker y Elaine (Hilberman) Carmen. 53-78. Boston: Spriner. Disponible en https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-4754-5_5 Fecha de consulta 16/09/2019.
- Longoni, Graziella (2007): "Un viaje de reconocimiento del feminismo antimilitarista. Un salto cualitativo en la lucha" en *Jornadas Feministas Estatales*. Coord. Asamblea de Mujeres de Granada "Mariana Pineda" y Federación de organizaciones feministas del Estado Español, 105-111. Granada: Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas. Disponible en http://www.feministas.org/IMG/pdf/Jornadas_Estatales_Granada_30_anos_despues_aqui_y_ahora.pdf, Fecha de consulta 14/06/2019
- Magallon, Carmen (2004): *Masculinidad, violencia y ejército: Proyecto Silencios*. Disponible en <https://antimilitaristas.org/Masculinidad-violencia-y-ejercito-Proyecto-Silencios.html> Fecha de consulta 16-04-2019
- Martínez, Quintana, Violante Cord (1999): *Mujer y participación en las organizaciones. Trayectorias y tendencias en la sociedad actual*. Madrid: UNED
- Ministerio de Defensa de España. "Conmemoración de los 30 años de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas" disponible en <https://www.defensa.gob.es/comun/slider/2018/180309-30-aniversario-mujer-fas.html> Fecha de consulta 09/11/2019
- Miralles, Nora (2016): *Gènere i cultura militar. Vides, cossos i control social sota la guerra*. Barcelona: Centre Delàs d'Estudis per la Pau
- Miralles, Nora (2019): *Gènere i polítiques de la Inseguretat. Una mirada feminista als impactes de la militarització d'occident*. Barcelona: Centre Delàs d'Estudis per la Pau
- Osborne, Raquel (2005): "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad" en *Política y Sociedad* 2: 163-180. Fecha de consulta el 03/04/2019
- Osborne, Raquel (2009): *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona: Bellaterra
- Rawls, John (1971): *A Theory of Justice*. London: Harcard University Press
- Ribes, Elisenda (2018): Entrada "Purplewashing" en *Diccionario de la guerra, la paz y el desarme* Coords. Calvo, Jordi y Pozo, Alejandro. Disponible en <http://diccionarioguerrapazdesarme.centredelas.org/es/enemigo/>, Fecha de consulta 13/11/2019
- Roca, Jordi (2010): *Organització i anàlisi de dades, valor i validesa de les tècniques qualitatives i presentació de resultats Tècniques de recollida de dades*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya

- Roquero, García, Esperanza (2012): "El «techo de cristal» en la dirección cinematográfica: discursos y representaciones sociales en un caso de segregación ocupacional" en *Mediaciones Sociales* 10 (enero-junio): 37-61. Disponible en http://dx.doi.org/10.5209/rev_MESO.2012.n10.39681 Fecha consulta 22/09/2019
- Saillard, Dominique (2010): *Los Derechos Humanos de las mujeres y la construcción de la masculinidad hegemónica. Una visión desde el feminismo antimilitarista*. Bilbao: Emakunde. Disponible en <https://www.orekasarea.com/es/publicaciones/pu-6/> Fecha consulta 16/04/2019
- Schongut Nicolas (2012): "La construcción social de la masculinidad: Poder, hegemonía y violencia" en *Psicología, conocimiento y sociedad* 2 (noviembre): 27-65. Disponible en <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/download/119/73> Fecha de consulta 21/04/2019
- Tiger, Lionel (2007): *Men in Groups*. London: Transaction Publishers. Disponible en https://books.google.es/books?id=SvLOkFb6ej8C&printsec=frontcover&dq=male+bonding&hl=ca&sa=X&ved=0ahUKewjlvN_g2-fkAhURoVwKHYSBdYQ6AEIajAI#v=onepage&q=male%20bonding&f=false Fecha de consulta 23/09/2019
- Valcárcel, Amelia (1994): *Sexo y filosofía, sobre mujer y poder*. Barcelona: Antrophos. Disponible en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article2165> Fecha de consulta 15/07/2019
- Weber, Max (2012): *Sociología del poder*. Barcelona: Alianza
- Yuste, Juan Carlos (2005): *Antimilitarismo y feminismo. O el cuestionamiento a la cultura patriarcal de dominación*. MOC Paraguay. Disponible en <https://www.antimilitaristas.org/Antimilitarismo-y-feminismo-Juan-Carlos-Yuste.html> Fecha consulta 21/02/2019

INFORME Núm. 28

Los bancos que invierten en armas. Actualización de la financiación de armamento nuclear, de bombas de racimo y de las principales industrias militares españolas (2011-2016)

Jordi Calvo Rufanges
Junio de 2016

INFORME Núm. 29

Exportaciones españolas de armamento 2006-2015. Armas españolas utilizadas en los conflictos de Oriente Medio

Tica Font, Eduardo Melero
Noviembre de 2016

INFORME Núm. 30

Género y cultura militar

Nora Miralles Crespo
Noviembre de 2016

INFORME Núm. 31

La incorporación de la mujer en el ejército español. Opacidad, machismo y violencia

María de Lluç Bagur
Noviembre de 2016

INFORME Núm. 32

Armas europeas que alimentan conflictos. Conflictos de los que huyen los refugiados. Análisis de las exportaciones de armas desde la Unión Europea a países en conflicto o tensión con refugiados y desplazados internos 2003-2014

Jordi Calvo Rufanges, Ainhoa Ruiz Benedicto, Edgard Vega Vargas
Junio de 2017

INFORME Núm. 33

La burbuja de las armas y la industria militar en España. Los Programas Especiales de Armamento

Pere Ortega
Junio de 2017

INFORME Núm. 34

Los despropósitos del gasto militar. Análisis del presupuesto de defensa de España de 2017

Pere Ortega, Xavier Bohigas, Xavier Mojal
Junio de 2017

INFORME Núm. 35

Levantando muros. Políticas del miedo y securitización en la Unión Europea

Ainhoa Ruiz Benedicto, Pere Brunet
Septiembre de 2018

INFORME Núm. 36

Género y políticas de la inseguridad. Una mirada feminista a los impactos de la militarización de Occidente

Nora Miralles
Enero de 2019

INFORME Núm. 37

Banca Armada en España 2019

Jordi Calvo Rufanges
Marzo de 2019

INFORME Núm. 38

Violència, seguretat i construcció de pau a les ciutats

Tica Font, Pere Ortega
Julio de 2019

INFORME Núm. 39

Nuevas armas contra la ética y las personas. Drones armados y drones autónomos

Joaquín Rodríguez, Xavi Mojal, Tica Font, Pere Brunet
Noviembre de 2019

INFORME Núm. 40

Custodiar la fortaleza. El papel de FRONTEX en la militarización y securitización de los flujos migratorios en la Unión Europea

Ainhoa Ruiz Benedicto
Noviembre de 2019

Con el apoyo de:

