

## SEGREGACIÓN VERTICAL DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y CONSIDERACIONES PARA SU CÁLCULO

### VERTICAL SEGREGATION OF WOMEN IN THE SPANISH ARMED FORCES. STATE OF THE ISSUE AND CONSIDERATION FOR ITS CALCULATION

Carlos García de Paredes Uceró

*Doctorando en Seguridad Internacional*

*Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado*

*Universidad Nacional de Educación a Distancia - España*

[cgarciade7@alumno.uned.es](mailto:cgarciade7@alumno.uned.es)

**Resumen:** Tras un recorrido profesional de 30 años, las primeras mujeres han conseguido acceder a los puestos de mayor responsabilidad en las fuerzas armadas españolas. Este hecho ha promovido el debate sobre la existencia de un posible “techo de cristal” que empieza a romperse. No obstante, este debate es ofrecido, casi en su totalidad, por la prensa escrita, y no por el ámbito académico. El artículo aborda el estado de la cuestión sobre la existencia de un techo de cristal en las FFAA españolas y estudia todos los factores que deben tenerse en cuenta para la aproximación objetiva a este fenómeno y el cálculo del índice de techo de cristal desde un punto de vista científico, teniendo en cuenta además los factores específicos de la institución militar: la estructura de sus cuerpos y escalas y la normativa sobre ingreso y progresión promocional.

**Palabras clave:** Segregación, Vertical, Techo, Cristal, Militar

**Abstract:** After a professional career of 30 years, the first women have managed to access the most responsible positions in the Spanish armed forces. This fact has promoted the debate about the existence of a possible “glass ceiling” that is beginning to be broken. However, this debate is offered, almost entirely, by the written media, and not by the academic institutions. The article addresses the state of the art regarding the existence of a glass ceiling in the Spanish Armed Forces and studies all the factors that must be taken into account for the objective approach to this phenomenon and the calculation of the glass ceiling index from a scientific view, also taking into account the specific factors of the military institution: the structure of its corps and ranks and the regulations on access and promotion.

**Keywords:** Segregation, Vertical, Glass, Ceiling, Military

## 1. Introducción

La escasa representación femenina en los puestos de mayor representatividad ha sido estudiada en el mundo laboral civil, llegándose a la conclusión de que existen barreras invisibles, basadas en prejuicios y estereotipos ajenos a la capacitación y méritos profesionales de las mujeres, que afectan a la evaluación de su rendimiento e impiden su promoción y acceso a los puestos directivos en numerosas ocasiones. Es el llamado "techo de cristal". El mundo militar, al ser un ámbito fuertemente masculinizado, no está exento de este tipo de desigualdades y presenta grandes segregaciones, tanto verticales como horizontales, por lo que no es descartable que esas barreras afecten también a las mujeres militares en su progresión hacia los puestos de mayor relevancia.

Desde que se abrió el acceso al mundo militar a las mujeres españolas en el año 1988, el porcentaje femenino ha ido aumentando hasta alcanzar un número ligeramente superior a los países de la OTAN<sup>1</sup>. Actualmente, nuestras FFAA poseen un marco normativo que garantiza la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y el acceso de éstas a todos los cuerpos, escalas y destinos<sup>2</sup> y permite la conciliación de la vida familiar y profesional para que ninguno de los dos ámbitos se vea afectado<sup>3</sup>.

No obstante lo anterior, la efectividad de un marco normativo para la igualdad de mujeres y hombres no se produce de manera automática, pues no elimina los estereotipos creados durante décadas, que frenan la incorporación de las mujeres al mundo militar (Ricoy, 2006) y perpetúan la creencia de que la defensa nacional es un asunto masculino (Moore, 2007). De este modo, la igualdad legal es una condición necesaria para la igualdad real, pero sus consecuencias no son inmediatas.

En el estamento castrense español, el predominio de los varones continúa siendo manifiesto en muchos aspectos. Aunque el total del personal femenino alcanza el 13% del total, solamente ha subido un punto porcentual desde el año 2007, en el que entraron en vigor las mencionadas leyes<sup>4</sup>. Además. Existe un claro déficit de mujeres

---

1 Alcanza el 13%, mientras que la media de los países de la OTAN es de un 11%. Fuente: La Razón. 6-2-2022.

<sup>2</sup> Ley 17/1999, de Régimen de Personal Militar.

<sup>3</sup> Ley 03/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 39/2007, de la Carrera Militar, así como de diferentes disposiciones que las han venido desarrollando hasta la fecha.

<sup>4</sup> Observatorio Militar para la Igualdad (2023)

en los empleos de mayor rango, especialmente en los cuerpos de donde provienen los mandos de las unidades más emblemáticas de nuestras FFAA. Por último, solo 7 mujeres han sido ascendidas al empleo de general, y ninguna de ellas pertenece a los cuerpos en los que se puede alcanzar el empleo de Teniente General/Almirante<sup>5</sup>. Ante este hecho, la prensa escrita y algunos artículos académicos han defendido la existencia de un “techo de cristal” para las militares españolas.

## 2. Motivación y objetivos

Ante la afirmación de la existencia de un “techo de cristal” (TDC) para las militares españolas, cabe preguntarse si dicha creencia es generalizada o bien se trata de una opinión aislada; además, es necesario investigar si la afirmación es consecuencia de la intuición o si, por el contrario, responde a un estudio científico que contemple todos los factores objetivos necesarios.

La escasez de estudios de género en las FFAA españolas parece el primer escollo hacia el estudio del citado fenómeno. Como expuso García de Paredes (2023), la literatura académica sobre cuestiones de género en el ámbito de la defensa es escasa. Por otro lado, las estadísticas publicadas por el propio Ministerio de Defensa (MINISDEF), que describen la situación porcentual por categorías y cuerpos y la evolución global de la participación femenina, son meramente descriptivas y no indagan en los motivos que causan las, en principio, evidentes segregaciones horizontal y vertical.

La idea de un TDC surge de manera espontánea ante el desequilibrio entre el número total de mujeres militares y el número de altos mandos femeninos. No es usual que se indague en causas más profundas, como la desigual distribución de las mujeres en los distintos cuerpos, escalas y categorías militares<sup>6</sup> y el impacto de esta segregación en la promoción a los empleos más altos, o en la aplicación de la normativa castrense sobre progresión profesional y las evaluaciones para el ascenso.

Por todo ello, se considera de interés delimitar el estado de la cuestión sobre este fenómeno, especialmente desde el año 2007 (año en el que entraron en vigor la Ley de la Carrera Militar 39/2007 y la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) que permita sentar la base a una respuesta desde el punto de vista académico.

---

<sup>5</sup> Artículos 25 a 40 de la Ley 39/2007, de la Carrera Militar

<sup>6</sup> García de Paredes (2023)

Para ello responder a este objetivo, se han planteado las siguientes preguntas de investigación: ¿Es extrapolable el fenómeno del TDC en las FFAA españolas? ¿Es posible identificar una metodología de cálculo del TDC en el ámbito militar que permita una aproximación veraz a la confirmación o refutación del fenómeno? ¿Existen factores específicos castrenses que podrían contribuir a la creación de un TDC en el ámbito militar o provocar sesgos en su cálculo?

### 3. Metodología

La primera revisión bibliográfica tiene como objeto realizar el “marco conceptual” en tres aspectos: el concepto del “techo de cristal” (en bases de datos del ámbito académico), la situación actual de las mujeres en las FFAA (Ministerio de Defensa) y la legislación relativa a la progresión profesional y régimen de ascensos del personal militar (ídem). Estos tres aspectos sitúan al lector en contexto y se consideran imprescindibles para poder cuestionar la propiedad y relevancia del contenido de las referencias que abordan el tema en cuestión, que se ha realizado mediante el análisis cualitativo los artículos hallados.

La búsqueda de referencias específicas sobre el TDC en el ámbito militar español de se ha enfocado, en primer lugar, a las bases de datos accesibles desde el ámbito militar: Ministerio de Defensa, CESEDEN y trabajos realizados en distintos cursos militares del ámbito de los recursos humanos. En relación a los repositorios universitarios, se han consultado ProQuest, EBSCOHost, SCOPUS, TESEO y DialNet. Por último, se han consultado los artículos de prensa disponibles en la hemeroteca de la Biblioteca Nacional.

En una primera búsqueda, se localizaron 1019 referencias, de las que sólo 41 resultaron ceñirse al tema en cuestión. Se llevó a cabo un análisis de su contenido, para verificar el grado en que la aproximación al tema es coherente con lo establecido por el marco teórico y sobre la legislación militar en materia de ascenso y promoción. Asimismo, el análisis también permitirá localizar posibles fallos en la implementación real del marco normativo para la igualdad de mujeres y hombres en las FFAA.

### 4. Marco conceptual

#### 4.1. Concepto de “techo de cristal” (TDC)

Durante siglos, ha estado vigente un sistema cultural, legal, religioso, filosófico y narrativo desde el androcentrismo que ha creado una asimetría hombre-mujer en las

relaciones de poder y una visión aparentemente normalizada de la inferioridad de las mujeres. Ello ha consolidado diferencias notables tanto en los campos laborales que se consideran "habituales" para uno y otro género como en la distribución de los puestos de mayor responsabilidad a favor de los hombres (Fleta y Pan: 2019). Se mantiene, de manera inercial, una ideología estructural que perpetúa los estereotipos de género, un comportamiento diferenciado en las interacciones sociales según el sexo de nuestro interlocutor, y la interiorización de un sistema de representaciones que confirman, refuerzan y perpetúan la partición del mundo en dos: lo masculino y lo femenino (Arias y Bascón, 2012).

Como consecuencia de ello, existe una desigual distribución de hombres y mujeres en el ámbito laboral, presente en todas las sociedades independientemente de su desarrollo económico, sistema político o entorno cultural; constituye "*una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo de todo el mundo*" (Anker, 1997).

La discriminación horizontal explica la desigual distribución de los sexos en diferentes campos, disciplinas o áreas de trabajo (Charles, 2015; Agut y Martín, 2007. Citados por Fleta y Pan, 2019). Mediante el cálculo del índice de disimilitud, se calcula el porcentaje de mujeres que tendría que reubicarse en diferentes áreas con el fin de producir una distribución que coincide con la que presenta en el conjunto inicial estudiado.

Respecto a la segregación vertical, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como "*aquellas limitaciones que tiene la mujer para alcanzar puestos más altos y remunerados, es decir, puestos que en la mayoría de los casos son ocupados por hombres*". Su medida objetiva es el índice de segregación vertical o "índice de techo de cristal" (ITC), que permite medir la representación de la mujer en los puestos de responsabilidad de organizaciones jerarquizadas de manera objetiva y ratificar la existencia del llamado "techo de cristal", definido por Marilyn Loden (1987) como:

*"Las barreras invisibles que limitan a las mujeres su ascenso a posiciones directivas"*.

Esta expresión continúa vigente con muy pocos cambios. Así, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género<sup>7</sup> define el techo de cristal como:

---

<sup>7</sup> Fuente: EIGC. [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1099?language\\_content\\_entity=es](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1099?language_content_entity=es) [consultado 30-12-2023]

*“Los obstáculos artificiales y barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos más altos en el organigrama de la empresa, ya sea pública o privada y sea cual sea el ámbito”.*

La descripción del techo de cristal parece algo intuitiva: una barrera de acceso a una posición superior en la escala laboral, caracterizada como “de cristal”, porque es posible ver a través de ella a quienes la han cruzado, pero insuperable para las mujeres (Gallego, Matus y Gálvez: 2020).

Algunos indicios de que puede existir un techo de cristal son los siguientes, citados por Espinosa y Ferreira (2022):

- Mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres, en los niveles más altos.
- Menor probabilidad de ascenso en los niveles más altos.
- Menor proporción de ascensos femeninos respecto a los masculinos.
- Menor proporción de mujeres en los niveles superiores.

No obstante lo anterior, Cotter et al. (2001) definieron cuatro criterios para que una falta de igualdad pueda ser considerada un techo de cristal: la desigualdad no debería explicarse por otras características relevantes del puesto, como cualificaciones, experiencia, etc; debería ser mayor en los niveles más altos de la jerarquía organizacional que en los niveles más bajos; debe estar relacionada con el avance a niveles más altos de la organización; y debe aumentar con el curso de la carrera.

No parece existir una única causa que construya, por sí sola, esta barrera invisible. En su análisis bibliográfico, Maheshwari y Lenka (2022) estudiaron las clasificaciones efectuadas hasta la fecha y realizaron su propia clasificación, diferenciando cuatro grupos de factores que contribuyen al establecimiento de un TDC: factores individuales, organizacionales, relacionados con políticas; y factores sociales y culturales.

#### 4.1.1. Cálculo del ITC

Todas las causas mencionadas contribuyen a la existencia real de un TDC, cuya existencia puede ser corroborada mediante el cálculo del mencionado “índice de techo cristal” (ITC). El ITC cuantifica la proporción del conjunto de mujeres que asciende a la máxima categoría de su profesión, en proporción a los hombres que ascienden a la misma posición. El ITC alcanza valores entre 0 e infinito. Mientras que un valor de 1 indica que no existen dificultades en la promoción de hombres y mujeres, valores por encima de 1 indicarían que existe un techo de cristal para el ascenso femenino, mientras que un valor por debajo de 1 indicaría una sobre-representación femenina en

los puestos de mayor relevancia (Fleta y Pan, 2019). Por su parte, el ITC progresivo (ITCP) puede ser calculado de forma análoga, para medir la dificultad de ascender a un escalón desde el inmediato inferior.

#### 4.1.2. Otros fenómenos relacionados con el TDC: el "suelo pegajoso"

Otro fenómeno vinculado al TDC es el de "suelo pegajoso". Este concepto fue introducido por primera vez por Catherine Berheide en 1992 y hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración, debido a los prejuicios y a la imposibilidad de compatibilizar su vida profesional con las tareas familiares que tradicionalmente se asignan a las mujeres, independientemente de su situación académica y laboral<sup>8</sup>.

## 4.2. LA MUJER EN LAS FFAA ESPAÑOLAS: EVOLUCIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA

El porcentaje de mujeres en las FFAA españolas no ha seguido una trayectoria estable. Desde su primera incorporación en 1988, se tardó 9 años en alcanzar un 2% (1997). En los siguientes 5 años se produjo un considerable aumento llegándose al 10% en 2002. Se produjo entonces una ralentización del crecimiento. Desde 2006, el porcentaje se ha estabilizado en torno al 12% y ha continuado creciendo lentamente hasta el 13% actual<sup>9</sup>. No obstante, es necesario aclarar que el conjunto de total de mujeres militares muestra una distribución completamente heterogénea cuando se examina la distribución, tanto entre ejércitos y sus distintos cuerpos como entre las distintas categorías (oficiales, suboficiales, tropa y marinería).

Por ejércitos, la cobertura femenina en los Cuerpos Comunes de la Defensa (CCD) (36,3%) contrasta con la del Ejército de Tierra (ET) (11,5%), la de la Armada (AR) (13,8%) y la del Ejército del Aire y del Espacio (EA) (14,2%). Por escalas, el porcentaje femenino llega al 15,6% en la categoría de tropa y marinería, pero solo al 7,8% en el conjunto de cuadros de mando (esto es, oficiales y suboficiales). Al diferenciar la cobertura de oficiales (un 11,3 % del total) por ejércitos, resulta que los CCD llegan al 40% de mujeres,

---

<sup>8</sup> <https://www.nytimes.com/1992/11/22/business/at-work-and-now-the-sticky-floor.html>

<sup>9</sup>Todos los datos de esta sección tienen como fuente: Observatorio Militar para la Igualdad (2023).

mientras que en los cuerpos en los que se ejercen el mando y administración de las unidades de la fuerza (CG y CIM) apenas se llega al 5%<sup>10</sup>.

La desigual distribución del personal femenino en las FFAA fue estudiada por Fleta y Pan (2019) mediante el cálculo del ID de Duncan. Su estudio concluyó que un 26% de mujeres deberían redistribuirse entre diferentes cuerpos para estar proporcionalmente agrupadas, con una tendencia negativa en el intervalo estudiado (2009-2016). Estos índices corroboran la existencia de la segregación horizontal por sexos en las FFAA, también citada por Gallego y Montes (2018).

Respecto a la progresiva ocupación de los empleos más altos por parte de las mujeres, el primer ascenso a coronel se produjo en el año 2015; el primer ascenso a general de brigada, en el 2019 (ET); a general de división, en diciembre de 2022 (en ambas ocasiones, Patricia Ortega, del ET). En 2021 y 2023 se produjeron los dos primeros ascensos a general en los CCD (Cuerpo Jurídico y Cuerpo de Intervención); en agosto de 2023<sup>11</sup> ascendió a general de brigada Loreto Gutierrez Hurtado, cuarta mujer en conseguirlo y primera en el EA. En la Armada no ha ascendido aún ninguna mujer al empleo de contralmirante/general de brigada, aunque existen 3 en el empleo de capitán de navío (una en cuerpo general y dos en ingenieros) que podríanser evaluadas para el ascenso a medio plazo<sup>12</sup>.

### **4.3. Normativa militar sobre la progresión profesional y el regimen de ascensos**

#### **4.3.1. Desarrollo normativo**

La integración de las mujeres en las FFAA españolas se ha desarrollado de manera progresiva y ha necesitado la constitución de un marco normativo que incluye normas a todos los niveles. En el año 1988, el RD-Ley 1/1988, de 22 de febrero, permitió el acceso a los CCD y varios cuerpos de ingenieros. Al año siguiente, la Ley 17/1989, de 19

---

<sup>10</sup>La LCM establece los cometidos de cada cuerpo y escala. Los cometidos de adiestramiento y empleo de las unidades recaen únicamente en los CG y el CIM, mientras que al resto de los cuerpos (Intendencia, Ingenieros, Ingenieros Politécnicos, especialistas, y los de los CCD) se le asignan cometidos técnicos o de gestión.

<sup>11</sup> «BOE» núm. 201, de 23 de agosto de 2023.

<sup>12</sup> Dato extraído del escalafón de oficiales de la Armada, OCT 2023 (acceso restringido a personal militar)..



de julio, Régimen del Personal Militar Profesional, permitió el acceso a las escalas de oficiales y suboficiales.

Tres años después, el RD. 984/1992, de 31 de julio, Reglamento de Tropa Y Marinería profesionales, permitió el acceso a la escala de tropa y marinería, aunque con limitaciones para ocupar ciertos destinos. Esto último fue subsanado mediante la Ley 17/1999, de 18 de mayo, Régimen del Personal de las FAS, que permitió el acceso de las mujeres a todos los destinos, en igualdad con sus compañeros varones. Esta Ley estuvo en vigor ocho años, hasta la entrada en vigor de la ya mencionada Ley 39/2007, de la carrera Militar. Esta última, y las numerosas normas de rango inferior que la desarrollan, incluyen multitud de apartados para asegurar la total igualdad de oportunidades y permitir la conciliación de la vida familiar y profesional a los militares de ambos sexos. Todas estas normas pueden ser consultadas en la "Guía de aplicación de las medidas de conciliación" que el MINISDEF actualiza anualmente.

#### 4.3.2. El acceso a los distintos cuerpos y escalas

El R.D. 309/2021 establece "*los requisitos y procedimientos para ingresar en los centros docentes militares de formación*". Este ingreso se producirá de alguna de las siguientes formas: acceso directo, promoción interna y cambio de cuerpo. Además de lo anterior, existen las modalidades de acceso y promoción "con titulación" y "sin titulación". En el primer caso, el personal ingresa tras haber obtenido los títulos requeridos para cada cuerpo y escala. En el segundo caso, el personal adquirirá dicho título durante su estancia en las academias militares.

Desde la entrada en vigor de la LCM 39/2007, el ingreso en las diferentes escalas de cuadros de mando está íntimamente condicionado por la posesión de las titulaciones correspondientes en el ámbito civil: un grado en el caso de los oficiales, un título de técnico superior en el caso de los suboficiales. Cada cuerpo y especialidad fundamental tiene aparejadas sus titulaciones específicas, dependiendo de sus cometidos. Mientras que, para los oficiales de los cuerpos de ingenieros, intendencia y los que forman los CCD, solo existe la modalidad de acceso "con titulación"<sup>13</sup>, para Infantería de Marina y

---

<sup>13</sup>Con la excepción del Cuerpo Militar de sanidad (Medicina). La falta de cobertura de las plazas ofrecidas para el acceso "con titulación" hizo necesario crear la modalidad de acceso "sin titulación" para este cuerpo. El alumnado adquiere el Grado en Medicina por la Universidad Autónoma de Madrid en la Escuela Militar de Sanidad y firma un compromiso de permanencia en las FFAA de ocho años. La representatividad femenina está cerca de la paridad, lo cual contrasta con la baja representación en el acceso "sin titulación" de los CG y CIM.

los cuerpos generales de ET, AR y EA la mayor parte de los ingresados en la escala se hacen mediante la modalidad "sin titulación". En este caso, se adquiere el título de grado durante los 5 años de estudios en las respectivas academias militares.

En el actual modelo de enseñanza de formación para oficiales de CG y CIM, las competencias de egreso se consiguen con la suma de un título oficial de grado y de 120 créditos europeos (ECTS) de materias militares. El acceso a estas escalas está condicionado a la obtención de títulos técnicos para los cuales se accede fundamentalmente desde un bachillerato orientado a carreras de ingeniería. Este hecho ha sido estudiado por García de Paredes (2023) para explicar el traslado de la "brecha de género STEM" desde el mundo civil al mundo militar y explicaría, parcialmente, la acusada segregación horizontal en los CG y CIM, la cual no tiene lugar en los CCD y es menor en el cuerpo de intendencia y en la escala de oficiales de complemento durante la vigencia de la Ley 17/1999 (a la cual se permitía el acceso con titulaciones "no STEM").

#### 4.3.3. La promoción al empleo superior

La LCM 39/2007 establece, en su artículo 74, que la Carrera militar que queda definida por la ocupación de diferentes destinos, por el ascenso a los sucesivos empleos y por la progresiva capacitación para puestos de mayor responsabilidad, combinando preparación y experiencia profesional. Con relación a las leyes precedentes, se amplían los supuestos en los que se utilizarán sistemas de ascenso más exigentes de elección y clasificación, en perjuicio de la mera aplicación de la antigüedad que sólo se utilizará para el primer ascenso de los oficiales y suboficiales.

El ascenso al empleo superior requiere cumplir una serie de condiciones. En primer lugar, la LCM 39/2007 establece los empleos máximos que se podrán alcanzar en cada empleo. Anualmente se calcularán las vacantes previstas para el siguiente ciclo de ascensos y el personal que será evaluado para cubrir dichas vacantes (hasta un máximo de 4 veces por persona).

Para el ascenso a los empleos de cabo mayor, brigada, suboficial mayor, comandante y general de brigada, es necesario haber superado un curso de capacitación para el desempeño de los cometidos propios del empleo. Además, será requisito para el ascenso al empleo de teniente coronel la obtención de las titulaciones que se determinen por orden del ministro de defensa para una mayor especialización en los campos de actividad correspondientes.

Además de lo anterior, se establece un número de años de permanencia mínima en cada empleo, de los cuales cierta parte deberá serlo en destinos que se determinen reglamentariamente.

#### 4.3.4 La evaluación para el ascenso

La LCM reserva su capítulo IV para establecer las normas que rigen las evaluaciones. Así, los militares profesionales serán evaluados para determinar su aptitud para el ascenso al empleo superior, para seleccionar los asistentes a cursos y para comprobar la existencia de insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas (art. 85).

En cada evaluación se analizarán las circunstancias de los interesados en los aspectos de su personalidad, condiciones psicofísicas, competencia y actuación profesional relacionados con el objeto de la misma (art. 86).

El artículo 90 establece las condiciones que han de cumplirse para poder ascender, entre las que se encuentran: Tener cumplidos en el anterior empleo el tiempo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos, haber superado los cursos de actualización que se determinen, poseer las titulaciones exigidas y no haber sido evaluado el número máximo de veces que se determine reglamentariamente.

Merece especial mención el primer apartado de los citados, desarrollado mediante la Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso. Esta norma establece el tiempo mínimo que el militar debe permanecer en cada empleo antes de poder ascender al empleo superior. Es de gran importancia, porque de hecho configura el tiempo mínimo a cumplir para alcanzar los empleos más altos. En el caso de la Armada, el ascenso a contralmirante se produce, en la práctica, unos 30 años después del egreso de la Escuela Naval Militar.

En el caso que nos ocupa, cobra especial importancia la modalidad de evaluación por elección, dado que es la que da acceso a los puestos de mayor relevancia (general de brigada y coronel). El ascenso a general de brigada/contralmirante, será realizada por el Consejo Superior del Ejército correspondiente y elevada al ministro de Defensa por el jefe de Estado Mayor del ejército respectivo, quien añadirá su propio informe.

#### 4.3.5. Factores específicos considerados en la evaluación por elección

La Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal

militar profesional. Los parámetros con los que se ordena al personal a evaluar se reúnen en 4 grupos: Cualidades y desempeño profesional, trayectoria profesional, formación y condiciones psicofísicas y sanciones. El grupo de mayor peso es el primero, extraído de la colección de informes personales del evaluado. Estos informes se rinden con carácter anual e incluyen 17 aspectos: cualidades personales (4), desempeño profesional (11) y prestigio profesional (2).

## 5. Análisis de los artículos de prensa y trabajos académicos que mencionan el TDC en las FFAA

De las referencias localizadas, 33 eran artículos de prensa escrita generalista y 8 eran artículos académicos (incluyendo la transcripción de una conferencia). La distribución temporal se concentra, sobre todo, en el año 2019, en el cual se produjo el primer ascenso de una mujer española al empleo de general.

Con el fin de analizar el contenido de los artículos, se ha tratado de agruparlos por la orientación de su contenido respecto al fenómeno del TDC. Ocho (8) de las referencias argumentan la Justificación del TDC por la comparación numérica entre sexos, siendo el argumento más habitual que el número de puestos de responsabilidad debería corresponder al porcentaje total de mujeres en las FFAA. Sirvan como ejemplo esta cita:

- *"(...) sólo un 1,95% de los puestos de mando está desempeñado por mujeres (proporción sensiblemente mayor a la del año 2002, que lo establecía en 1,74%). Esto indica que, de alguna manera, la mujer sigue quedando "fijada" en ámbitos subordinados, alejados de las esferas de decisión, que siguen reservadas para los varones"<sup>14</sup>*

Doce (12) de las referencias dan por sentada la existencia de un TDC pero no proporcionan argumentos al respecto. Por ejemplo:

- *"Todas estas mujeres, como trabajadoras que son, no escapan de la problemática (...) de compatibilizar vida laboral y vida familiar y, por otra, el impedimento de acceso de las mismas a puestos de decisión, o "techo de cristal"<sup>15</sup>*

La influencia de la normativa militar que regula el régimen de ascensos, este aspecto es citado en ocho (8) de las referencias, siempre en entrevistas a personal militar. El tema nunca es introducido por el propio periodista, y no parece existir una

---

<sup>14</sup> Peris Cervera (2004) Págs. 7-8

<sup>15</sup> Peris Cervera (2004) Pag. 7

comprensión sobre los procesos de ascenso y el número de años que han de pasar para que hombres y mujeres puedan acceder al empleo superior. Por ejemplo:

- *"El hecho de que el máximo empleo ostentado por una mujer en la Guardia Civil sea el de teniente coronel no se debe a que haya un techo de cristal, si no a los tiempos que para los ascensos regula nuestra ley de personal"* <sup>16</sup>.

En ocho (8) de los artículos, las militares entrevistadas ofrecen su opinión personal ante la posible existencia de un TDC. No existen una opinión unánime entre las propias militares, si bien la mayoría se inclina por negar su existencia e incluso varias defienden que el TDC se lo ponen las propias mujeres.

En relación al talento femenino y el fenómeno del "suelo pegajoso", cinco (5) de los artículos incluyen estos aspectos, en los cuales se reclaman medidas para favorecer la progresión profesional de las militares, eliminando los sesgos, la discriminación y los obstáculos derivados de la maternidad y la vida familiar.

### 5.1. Cálculo del ITC

Mención aparte merece el trabajo Fleta y Pan (2019), que analiza la incorporación de la mujer a las FFFAA (2009-2016). Se trata de la única aproximación realmente científica de todas las referencias analizadas en el presente trabajo, al ser la única que lleva a cabo un cálculo mediante un procedimiento aceptado por la comunidad académica, como es el ITC o el ITC progresivo (ITCP) para medir la dificultad de ascender de un escalón al inmediatamente superior. Partiendo de los datos proporcionados por el propio MINISDEF, se tienen en cuenta el total de categorías profesionales y el porcentaje de personas de cada sexo por categoría.

Si bien el método es objetivo y sistemático, el método ofrece una "foto fija" de la segregación vertical pero sin analizar las posibles causas. Además de lo anterior, se observan una serie de inconsistencias, derivadas fundamentalmente por el desconocimiento o aplicación errónea de la legislación sobre carrera profesional y régimen de ascensos. Sirvan como ejemplo:

- La inclusión de categorías profesionales de alumnos, y otras cuyo ascenso al empleo superior es automático.
- No distinción entre los ascensos por clasificación o por elección.

---

<sup>16</sup> La Tribuna de Albacete. 21-11-2023.

- Incluir datos globales mezclando escalas que tiene limitado el ascenso.
- No se tiene en cuenta que existen oposiciones específicas para acceder al primer empleo de suboficial (sargento) y oficial (teniente/alférez de navío) por acceso directo o promoción interna, en las cuales el cálculo de un ITCP se ve desvirtuado por no existir correlación entre el porcentaje de mujeres que acceden por esta modalidad y el número de mujeres que ostentan el rango precedente.
- El cálculo del ITCP no tiene en cuenta si el personal de cada escala cumple o no las condiciones establecidas en la normativa castrense sobre evaluaciones y ascensos; es decir, se calcula con el número de mujeres y hombres presentes en cada empleo, sin tener en cuenta si han sido evaluados para el ascenso o no.
- Si la imagen que se quiere obtener es una representación de las mujeres en los puestos de mayor rango, es cuestionable la utilidad de realizar el cálculo del ITP teniendo en cuenta todos los empleos militares. Sería más oportuno un análisis más profundo sobre los ascensos realizados a las dos categorías superiores de las escalas de suboficiales y oficiales, realizados mediante el sistema de elección.

No obstante lo anterior, se estima que, de contar con el asesoramiento adecuado, una réplica actualizada de este estudio podría mitigar algunos de los sesgos apreciados.

## 6. Reflexiones sobre la aplicación del marco normativo

Con la evolución de las leyes promulgadas en los últimos 30 años, se ha conseguido crear un marco normativo exhaustivo y transparente destinado a asegurar la igualdad de oportunidades en la progresión profesional de hombres y mujeres. No obstante lo anterior, tras la exposición de todas estas normas durante la definición del marco teórico y el posterior análisis de las referencias específicas sobre el TDC en las FFAA españolas y los testimonios ofrecidos por muchas militares en los medios de comunicación, es necesario analizar si la aplicación real de dichas normas está consiguiendo vencer a décadas de inercia en los estereotipos de género que pueden influir en su puesta en práctica mediante prejuicios subyacentes. Dado que, en la práctica, son los procesos de evaluación para el ascenso los que materializan de forma objetiva la prelación de los evaluados, es necesario diseccionar los factores que repercuten en la nota final del personal evaluado para localizar posibles sesgos que dificultan la igualdad efectiva de oportunidades para las militares.

En primer lugar, consideraremos los informes personales de calificación (IPEC) por ser el factor que mayor peso relativo tiene en las evaluaciones. Dada la aplastante mayoría masculina en los empleos superiores, es necesario averiguar si existen sesgos

conscientes o inconscientes por parte de los calificadores a la hora de valorar todas o algunas de las cualidades personales y profesionales incluidas en los apartados que componen los IPEC de sus subordinadas. Actualmente, existen herramientas para comprobar la fiabilidad de los calificadores militares y su tendencia a emitir informes demasiado benévolos; de forma similar, se podría comprobar estadísticamente una hipotética tendencia a puntuar negativamente a las subordinadas femeninas en determinados apartados de los IPEC. Aunque esto es sólo una hipótesis, debe tenerse en cuenta, debido a la existencia estereotipos existentes, comprobados por numerosos estudios, que otorgan precedencia a los varones, como el denominado “piensa en un líder=piensa en un hombre” y las denominadas “escaleras de cristal”. En general, las personas perciben que ciertas características propias de los puestos de liderazgo son poseídas solamente por los hombres, prejuicio que se acrecienta en el ambiente castrense<sup>17</sup> y parece ser uno de los principales escollos a los que se enfrentan las mujeres militares.

Además de lo anterior, es necesario medir si, al igual que existe en el ámbito laboral civil, el conjunto de mujeres militares da preferencia, llegada la hora formar una familia, a destinos “cómodos” que permitan conciliar la vida familiar con más facilidad, los cuales están peor valorados para el ascenso que otros que impliquen mayor número de maniobras, navegaciones, despliegues u operaciones. Lo mismo podría decirse de los cursos militares de mayor puntuación y la posibilidad de que su realización o la servidumbre tras el mismo requieran un desplazamiento a una localidad distinta a la de la mujer militar y su familia.

Otro aspecto a considerar sería si la asignación de condecoraciones corresponde a una distribución normal o está desequilibrada hacia el lado masculino, siguiendo el estereotipo inconsciente ya mencionado.

## 7. Conclusiones

La integración de las mujeres a las FFAA españolas está llegando a su madurez. Tras un recorrido de 30 años, las primeras mujeres han conseguido acceder a los puestos de mayor responsabilidad. Este hecho ha promovido el debate sobre la existencia de un posible “techo de cristal” que empieza a romperse. No obstante, este debate es ofrecido, casi en su totalidad, por la prensa escrita, y no por el ámbito académico.

---

<sup>17</sup> Schein (2001) y Depaula (2005). Citados por García de Paredes (2022).

La bibliografía específica sobre el TDC en las FFAA españolas es escasa. Tan solo se han encontrado 8 referencias del ámbito académico y 33 artículos de prensa. La mayoría de las referencias de la prensa escrita dan por hecho que existe un techo de cristal, casi siempre bajo el argumento de que el porcentaje de mujeres en los empleos más altos es muy inferior al del total de mujeres militares. Ello podría deberse al desconocimiento del significado académico de dicho término, al desconocimiento de la normativa de progresión profesional militar o, simplemente, al propósito de enfatizar los resultados positivos de las primeras militares en alcanzar un empleo militar o un puesto destacado. No se observa que, con anterioridad a esas pioneras, se citen a otras militares que, con una cualificación similar, fueran tratadas injustamente frente a compañeros varones de menor valía. Es habitual que sean las propias militares entrevistadas las que nieguen la existencia del TDC o mencionen los plazos que han de cumplirse en cada uno de los empleos militares como motivos de que no haya más mujeres en los empleos superiores, y no una discriminación de género. Por último, varios de los artículos mencionan la dificultad para conciliar la vida militar y la familiar como causa de un posible "suelo pegajoso" que podría tener incidencia en el tipo de destinos que finalmente ocupan las mujeres, sus calificaciones personales o sus expectativas profesionales. Estas consideraciones también se observan en otro tipo de artículos que tratan de mujeres pertenecientes a las FCSE.

Las escasas referencias académicas encontradas, por lo general, dan por sentado el fenómeno del TDC en vez de demostrar su existencia. Tan sólo uno de los trabajos se enfrenta con rigor a la demostración científica del fenómeno, pero los numerosos sesgos, derivados del escaso recorrido del modelo femenino en nuestras FFAA y del desconocimiento de la normativa militar, hacen necesario un nuevo cálculo que tenga en cuenta dichos factores para minimizar los sesgos. Esto confirma que no existe bibliografía relevante que verifique la existencia de un TDC para las mujeres en las FFAA españolas considerando tanto los estudios de género en el ámbito laboral como la legislación que define la progresión de la carrera militar en las FFAA españolas.

Tan solo se ha hallado una referencia que se aproxima al cálculo del TDC militar de manera científica, si bien la falta de conocimiento sobre el régimen de ascensos y la estructura de los diferentes cuerpos y escalas han introducido numerosos sesgos que invalidan el resultado final.

Tras el análisis de dicho cálculo y la localización de los errores, se considera que se podría replicar dicho cálculo contando con el asesoramiento sobre la progresión profesional militar y no de una forma global, si no para cada cuerpo y escala específico,



teniendo en cuenta las modalidades de acceso a la escala y el empleo máximo que se puede alcanzar. Por otro lado, teniendo en cuenta las definiciones aceptadas en la definición del marco teórico y que aún no ha dado tiempo a que el grueso del personal femenino alcance las condiciones mínimas para ser evaluadas hacia los empleos más altos, dicho cálculo debería ir destinado a comprobar las dificultades existentes para alcanzar los empleos más altos mediante el cálculo del ITCP específico para cada uno de los frentes de ascenso anuales. De este modo, se podría ponderar el número real de mujeres que alcanzan el empleo superior en relación a los evaluados varones, para cada cuerpo y escala. Por todo lo anterior, es posible identificar una metodología de cálculo del TDC en el ámbito militar que minimice los sesgos y permita una aproximación veraz a la confirmación o refutación del fenómeno”.

Por otro lado, al comprobarse que la evaluación para el ascenso se realiza mediante una fórmula en la que se suman numerosos factores de la vida profesional de las militares, se echa en falta un estudio que indague en las causas individuales que podrían contribuir a una posible disminución en la puntuación final del personal femenino. De este modo, se podrían detectar prejuicios en la calificación de los informes personales y asignación de recompensas (por parte de informantes mayoritariamente varones) y la imposibilidad de participar en las misiones y destinos mejor valorados, a causa de compromisos derivados del cuidado de hijos o familiares. El estudio pormenorizado de cada uno de los factores (que se exponen en el último apartado de este trabajo) podría localizar aquellos que contribuyen a la creación de un “suelo pegajoso” que empiece a condicionar negativamente la progresión profesional de la mujer mucho antes de que llegue el momento de ser evaluado para los empleos más altos. Todo ello nos indica posibles líneas de investigación que en un futuro podrían ser la base para verificar o descartar la existencia de un “techo de cristal” teniendo en cuenta todos los factores objetivos que afectan de uno u otro modo a este fenómeno dentro del ámbito de las FFAA españolas.

## 8. Bibliografía

- Anker, R. (1997). Segregación profesional, repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3), 343-369. [https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/fo1\\_r2\\_SegregacionProfesional\\_ANKER.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/fo1_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf) [consultado 29-11-2023]

- Arias Sánchez, Samuel y Bascón Díaz, Miguel Jesús (2012). Trabajo y prescripciones sexistas. La brecha de género en escenarios laborales. En "Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género". Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012. págs. 101-118. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5466333> [Consultado: 6-11-2023]
- Carreiras, Helena (2011). Igualdade de oportunidades nas Forças Armadas. O papel das políticas de integração de género. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, ISSN 1699-597X, Nº. 6, 2011 (Ejemplar dedicado a: Las mujeres, la guerra y la paz), págs. 97-116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3655963> [Consultado: 6-11-2023]
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. and Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, Vol. 80 No. 2, pp. 655-681 <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/80/2/655/2234418> [consultado 30-10-2023]
- Depaula, Pablo. (2005). Actitudes hacia las mujeres líderes y su relación con los valores en el trabajo. Un estudio comparativo entre población civil y militar. Colegio Militar de la Nación. [https://www.colegiomilitar.mil.ar/rediu/pdf/ReDiU\\_o618\\_art2-Actitudes%20hacia%20las%20mujeres%20l%C3%ADderes.pdf](https://www.colegiomilitar.mil.ar/rediu/pdf/ReDiU_o618_art2-Actitudes%20hacia%20las%20mujeres%20l%C3%ADderes.pdf) [consultado 29-11-2023]
- Espinosa, Maria Paz y Ferreira, Eva (2022) Gender implicit bias and glass ceiling effects, *Journal of Applied Economics*, 25:1, 37-57. <https://doi.org/10.1080/15140326.2021.2007723> [consultado 26-11-2023]
- Europa Press. España es el noveno país de la OTAN con más mujeres en las Fuerzas Armadas. Publicado 8-3-2019. <https://www.europapress.es/nacional/noticia-espana-noveno-pais-otan-mas-mujeres-fuerzas-armadas-20190308152339.html> [Consultado: 6-11-2023]
- European Commission (2011). Innovation Union Competitiveness Report 2011. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/61d64f10-2e32-443d-a636-4ceee8dc1195/language-en> [Consultado: 7-11-2023]

- Fleta, Jorge y Pan, Fang. (2019). Análisis de la incorporación de la mujer a las Fuerzas armadas en España 2009-2016. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE*, 4(1), 11-22. [www.cisdejournal.com](http://www.cisdejournal.com) [Consultado: 2-11-2023]
- Gallego Morón, Nazaret y Montes López, Estrella (2018). La participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y en el personal militar en España. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, ISSN 1699-597X, Nº. 13, 2018 (Ejemplar dedicado a: Mujeres rompiendo la división sexual de los espacios laborales), págs. 67-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6482502> [Consultado: 6-11-2023]
- Gallego-Morón, Nazareth, Matus-López Mauricio y Gálvez-Muñoz, Lina (2020), "Revisión sistemática de la literatura sobre el fenómeno del techo de cristal en las universidades españolas", *Revista Iberoamericana de Educación Superior* (ries), vol. XI, núm. 31, pp. 130-149. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.31.710> [consultado: 21-10-2023].
- García de Paredes, Carlos (2022). Introducción de la mentoría como factor multiplicador del liderazgo femenino en las FFAA españolas: lecciones aprendidas del modelo estadounidense y opinión de las militares españolas sobre un posible programa voluntario <https://revista.ieee.es/article/view/4119> [consultado 11-11-2023]
- García de Paredes, Carlos (2023). influencia de la "brecha de género STEM" en la segregación horizontal de las oficiales femeninas en las fuerzas armadas españolas. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. Nº. 18, 2023—e-ISSN: 2444-0221 -pp. 734-754. <https://revpubli.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/view/7548/6044>[consultado 11-11-2023]

- García Sánchez, Beatriz. (2016). Integración real e instrumentalización de la imagen de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies* 4:21-28, Septiembre 2016. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6077008>[consultado: 21-10-2023].
- González, Susana y Mateos de Cabo, Ruth (2020). La (des)igualdad de género en las organizaciones: avances y estancamientos en España. *Oikonomics* (N.º 13, mayo de 2020) ISSN 2339-9546 Universitat Oberta de Catalunya. <http://oikonomics.uoc.edu>[Consultado: 21-10-2023].
- Maheshwari, Mansi y Lenka, Usha (2022) An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance* April 2022. [https://www.researchgate.net/publication/359743992\\_An\\_integrated\\_conceptual\\_framework\\_of\\_the\\_glass\\_ceiling\\_effect](https://www.researchgate.net/publication/359743992_An_integrated_conceptual_framework_of_the_glass_ceiling_effect) [Consultado: 21-10-2023].
- Martínez Ayuso, Virginia (2015). Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del ibex35 virginia martínez ayuso. Uned. [http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmpMartinez/MARTINEZ\\_AYUSO\\_Virginia\\_Tesis.pdf](http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmpMartinez/MARTINEZ_AYUSO_Virginia_Tesis.pdf) [consultado 30-10-2023]
- Moreno-Mercado, José-Manuel; Jiménez-Cabello, José-Manuel (2019). "Fuerzas Armadas y medios de comunicación: la mujer como elemento modernizador". *El profesional de la información*, v. 28, n. 3, e280307. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.may.o> [consultado 28-11-2023]
- Loden, Marilyn. Loden (1987). *Feminine leadership, or how to succeed in business without being one of the boys*. London: Times Books.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo* [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_242618/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang-es/index.htm)[consultado 30-10-2023]
- Observatorio Militar para la Igualdad (2022). *Datos sobre personal en el Ministerio de Defensa. Anual 2022*. [https://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/20230331-informe-evolucion-mujer-fas-2022\\_.pdf](https://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/20230331-informe-evolucion-mujer-fas-2022_.pdf) [Consultado: 11-11-2023]
- Peris Cervera, Rosa (2004). *Mujer y fuerzas armadas*. CESEDEN. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=4578962> [consultado 28-11-2023]

Purcel, David; Rhea, Kelly; Samblanet, Sarah (2010). Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology compass* 4/9 2010. [GenderandtheGlassCeilingatWorkPurcellMacArthurSamblanet2010 \(1\).pdf](#) [consultado 1-11-2023]

Revista Española de Defensa. Hubiera pagado por hacer muchas de las cosas que he hecho. abril 2023.

Revista Española de Defensa. Mujeres militares, retos superados. Diciembre 2023.

Ricoy Casas, Rosa María. 2006. «La difícil presencia de la mujer en las fuerzas armadas: de la mera prohibición al techo de cristal para su promoción y ascenso en un mundo tradicionalmente masculino». *Dossiers feministes*, 2006, n.º 9, pp. 225-243, <https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102531>. [consultado 30-10-2023]

Schein, Virginia. A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 675-688. 2001. [https://www.researchgate.net/publication/227680882\\_A\\_Global\\_Look\\_at\\_Psychological\\_Barriers\\_to\\_Women%27s\\_Progress\\_in\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/227680882_A_Global_Look_at_Psychological_Barriers_to_Women%27s_Progress_in_Management) [consultado 29-11-2023]

Subsecretaría de Defensa (2023). Actualización del informe de impacto de género. Octubre 2023. [http://intra.mdef.es/portal/contenido\\_INET\\_Active/Contenidos/Organo\\_Central/Igualdad\\_y\\_Apoyo\\_al\\_Personal/so11098/Documentos/ACTUALIZACION%20MENSUAL%20IMPACTO%20G%20NERO%20OCT23\\_09003a9980edb154.pdf](http://intra.mdef.es/portal/contenido_INET_Active/Contenidos/Organo_Central/Igualdad_y_Apoyo_al_Personal/so11098/Documentos/ACTUALIZACION%20MENSUAL%20IMPACTO%20G%20NERO%20OCT23_09003a9980edb154.pdf) [consultado 11-11-2023]

**Cómo referenciar este artículo(\*)/How to reference this article(\*):**

García de Paredes Ucero, C. (2025): Segregación vertical de las mujeres en las Fuerzas Armadas Españolas. Estado de la cuestión y consideraciones para su cálculo. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 8, 267-287, doi: 10.6018/iqual.630031

García de Paredes Ucero, C. (2025): Segregación vertical de las mujeres en las fuerzas armadas españolas. estado de la cuestión y consideraciones para su cálculo. [Vertical segregation of women in the Spanish Armed Forces. State of the issue and consideration for its calculation]. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 8, 267-287, doi: 10.6018/iqual.630031