

LA PANDEMIA DE LA COVID-19. UNA OPORTUNIDAD PARA APRENDER A CONCILIAR TRABAJO Y FAMILIA EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

The COVID-19 Pandemic. An Opportunity to Learn How to Reconcile Work and Family in the Spanish Army

Sheima Hossain-López¹; Dolores Ruiz-Berdún²

Autora correspondencia: Sheima Hossain López

Correo electrónico: sheima.hossainlopez@edu.uah.es

1. Doctoranda del Departamento de Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales. Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Universidad de Alcalá. (*Alcalá de Henares, Madrid, España*)¹

2. Profesora Titular del Departamento de Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales. Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares. (*Alcalá de Henares, Madrid, España*)²

Recibido: 02/12/2020 Aceptado: 20/06/2021



¹ D^a Sheima Hossain López es Oficial de las Fuerzas Armadas, perteneciente al Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental de Enfermería. Sin embargo, este artículo corresponde a una investigación independiente en el marco de su tesis doctoral, adscrita al Departamento de Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad de Alcalá.

² D^a Dolores Ruiz-Berdún es profesora titular de Historia de la Ciencia en la Universidad de Alcalá e imparte la asignatura «Humanidades médicas: historia de la medicina y antropología médica» a los estudiantes del Grado de Medicina en el Centro Universitario de la Defensa, adscrito a la Universidad de Alcalá, sin que medie otra relación entre la autora y las Fuerzas Armadas.

RESUMEN

El confinamiento, impuesto durante la primera ola de la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2, ocasionó el cierre de centros educativos complicando la situación para las familias con menores a cargo. El desafío fue aún mayor entre los trabajadores denominados «esenciales», como el personal de las Fuerzas Armadas españolas (F.A.S.). Dada la distribución asimétrica de las tareas de cuidado en España y la posición minoritaria de las féminas en la institución armada, la situación de las mujeres militares era potencialmente crítica. **OBJETIVO.** Analizar el uso de las medidas extraordinarias de conciliación, implementadas por el Ministerio de Defensa durante el estado de alarma. **MATERIAL Y MÉTODO.** Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y retrospectivo a través de un cuestionario electrónico, anónimo y autoadministrado a una muestra de 473 mujeres militares. **RESULTADOS.** Durante el periodo analizado, aumentó ligeramente el porcentaje de mujeres militares que hacían uso de medidas de conciliación familiar. Sin embargo, en casos de parejas/exparejas donde ambos progenitores son militares, se duplicó el número de padres que disfrutaron de ellas. Por su parte, las familias monomarentales optaron por la permanencia de la madre en el domicilio. **CONCLUSIONES.** El confinamiento cambió el perfil de uso de la conciliación familiar en las F.A.S., con mayor presencia de las madres en hogares monomarentales, pero también mayor corresponsabilidad en hogares con ambos progenitores militares. Nuevos análisis sobre los factores que han propiciado esta mayor corresponsabilidad podrían aportar valiosa información para lograr reducir las consecuencias profesionales de la maternidad en las mujeres de las F.A.S.

Palabras clave: Fuerzas Armadas Españolas; género; conciliación; pandemia; COVID-19.

ABSTRACT

The lockdown, during the first wave of the pandemic of SARS-CoV-2 virus, caused the closure of educational centers, complicating the situation for families with dependent minors. The challenge was even greater among the so-called key workers, such as the personnel of the Spanish Armed Forces (SAF). Given the imbalanced distribution of care tasks in Spain and the minority position of females in the SAF, the situation of military women was potentially critical. **OBJECTIVE.** To analyze the use of extraordinary family-work balancing policies, implemented by the Ministry of Defense during the state of emergency, by servicewomen within the SAF. **MATERIAL AND METHOD.** A quantitative, cross-sectional, and retrospective study was carried out through an electronic, anonymous and self-administered questionnaire to a sample of 473 military women. **RESULTS.** During the analyzed period, the percentage of military women using measures to reconcile work and family life slightly increased. However, in cases of couples/ex-partners where both parents are military, the number of fathers benefiting from them doubled. On the other hand, single-mother families opted for the mother to stay at home. **CONCLUSIONS.** The mandatory lockdown changed the usage profile of measures to reconcile work and family within the SAF. Even though there was a greater presence of mothers in single-mother homes, there was also a greater co-responsibility in homes with both military parents. New analyses of the factors that have led to this greater co-responsibility could provide valuable information to reduce the professional consequences of motherhood for women in the SAF.

Keywords: Spanish Armed Forces; Gender; Work-Life Balance; Pandemic; COVID-19.

INTRODUCCIÓN

La primera ola de la actual pandemia, causada por el virus SARS-CoV-2, situó a la población española en un escenario inimaginable para muchos hasta ese momento. Nuestra forma de vivir y relacionarnos, como individuos y como sociedad, cambió súbitamente y de manera indefinida. La distancia social se impuso como forma de protección frente al contagio y ha condicionado desde entonces el día a día de personas, familias, negocios e instituciones públicas y privadas.

Debido a la expansión de casos detectados de enfermedad causada por SARS-CoV-2 (COVID-19), el 11 de marzo de 2020, los centros educativos de las comunidades autónomas de Madrid y La Rioja cerraron sus puertas. El día 12 similares medidas fueron aprobadas por otras quince regiones españolas: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra y País Vasco (RTVE, 2020). Finalmente, con el decreto del estado de alarma a nivel nacional, todos los centros educativos del país quedaron clausurados desde el día 15 de marzo (Gobierno de España, 2020).

A partir de ese momento y durante muchas semanas, España quedó paralizada en muchos aspectos. Comercios y negocios dedicados a actividades no esenciales suspendieron sus servicios o se reorganizaron para fomentar el trabajo a distancia. Mientras, como es obvio, sectores como la sanidad, la seguridad o el transporte, entre otros, tuvieron que mantener su actividad implementando las medidas de protección recomendadas en cada fase de la pandemia.

Entre estos sectores se encontraban las mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas (F.A.S.) que debían seguir prestando sus servicios parte de los cuales, durante toda la crisis de la COVID-19, se han vinculado en gran medida a las medidas extraordinarias de seguridad, desinfección o asistencia sanitaria, integradas en la «Operación Balmis» (Expósito, Talironte y Hernández, 2020).

Con la presencia de menores en confinamiento domiciliario y sin poder contar con el apoyo de la familia extensa, madres y padres militares se encontraban ante el conflicto del deber inexcusable de su cuidado y custodia, por un lado, y sus obligaciones laborales, por el otro. El Ministerio de Defensa demostró ser consciente de esta dificultad desde el primer momento, incluso antes de que se decretara el estado de alarma. Así, el 11 de

marzo de 2020, publicó en *Boletín Oficial de Defensa* una resolución «sobre jornada laboral para el personal militar de las F.A.S., con motivo de las medidas excepcionales adoptadas por las autoridades de salud pública para la contención de la COVID-19» (Gobierno de España. Subsecretaría de Defensa, 2020). La norma tiene por objeto «regular las medidas laborales, de carácter extraordinario y temporal, que se apliquen al personal militar de las F.A.S. que se encuentre en situación de aislamiento por motivo de la COVID-19, y al que se vea afectado por el cierre de los centros educativos y de atención a mayores establecido por las autoridades sanitarias» (Gobierno de España. Subsecretaría de Defensa, 2020).

Tras su publicación, todo el personal de las F.A.S. quedaba al amparo de dicha medida excepcional, salvo quienes prestan su servicio en la Red Sanitaria de la Defensa, cuya regulación depende de la Inspección General de Sanidad (Gobierno de España. Subsecretaría de Defensa, 2020).

Dicha resolución, en vigor desde el 11 de marzo del presente año, ha supuesto una medida de conciliación sin precedentes en la historia de las F.A.S. españolas. La norma otorgaba a los jefes de Unidad la capacidad para «establecer las medidas de tele-trabajo, trabajo a turnos y otras de similar índole que consideren adecuadas a la situación particular de su unidad, teniendo en cuenta el grado en que esta se vea afectada por las medidas extraordinarias adoptadas por las autoridades de salud pública, con motivo del COVID-19», lo que pretendiendo conceder capacidad de adaptación a las diferentes circunstancias, ha podido ocasionar disparidades en su implementación efectiva (Gobierno de España. Subsecretaría de Defensa, 2020).

Ciertos datos, publicados en prensa nacional, refuerzan la extendida creencia de que, en las F.A.S., son las mujeres las principales usuarias de las medidas de conciliación (Europapress, 2018). Sin embargo, el anuario estadístico sobre personal militar, donde se recogen en cifras la proporción de personal en diferentes situaciones administrativas, no incluye dato alguno sobre el uso de medidas de conciliación (Ministerio de Defensa. Unidad de Estadística del Órgano Central, 2019 y 2020), como tampoco se recoge en los informes anuales emitidos por el Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las F.A.S. (2020).

Por ello este estudio pretende explorar la experiencia que tienen las mujeres-madres, en servicio activo, en las F.A.S. con respecto a la aplicación de estas medidas

extraordinarias de conciliación durante los meses de confinamiento y desescalada (marzo-junio 2020).

Integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas

La incorporación de las mujeres a la milicia y su reconocimiento como profesionales estuvo vetada durante mucho tiempo. Así, por ejemplo, la Ley 56/1961 de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer reconocía explícitamente la posibilidad de incorporación de estas a cualquier puesto de la función pública, salvo a aquellos que suponían excesivo esfuerzo y que se veían limitados tanto por los acuerdos internacionales suscritos por España como por «la pura naturaleza». Esto se refería, entre otros, a los Institutos y Cuerpos Armados, así como los Ejércitos de Tierra, Aire y la Marina, «salvo que por disposición especial expresa» se permitiera el acceso a servicios concretos (Gobierno de España, 1961).

La entrada en vigor de la actual Constitución Española, en diciembre de 1978, derogó esta ley, en aplicación de los artículos 14 y 30 referidos, respectivamente, a la igualdad y al derecho de la defensa de España (Gobierno de España, 1978). Sin embargo, aún harían falta diez largos años de democracia antes de que las mujeres pudiesen incorporarse a las Fuerzas Armadas españolas gracias a la publicación del Real Decreto Ley 1/1988 de 22 de febrero (Gobierno de España, 1988).

A pesar del avance que esto supuso, el Real Decreto señalaba limitaciones en base a «condiciones fisiológicas para la provisión y desempeño de determinados destinos» (Gobierno de España, 1988). Esta limitación se mantuvo durante más de una década, a pesar de que la Ley de Personal de 1989 equiparaba las formas de accesos a Centros Docentes Militares para aspirantes de ambos sexos (Gobierno de España, 1989). Así, incluso, el Reglamento de Tropa y Marinería, publicado ya en 1992, en su artículo 25, aún mantuvo la exclusión de la mujer de puestos operativos (Gobierno de España, 1992).

Fue la Ley 17/1999 de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las F.A.S., que además ponía fecha al fin del Servicio Militar Obligatorio, la norma que equiparó definitivamente la situación de mujeres y hombres con respecto a escalas y destinos en el ejército (Gobierno de España, 1999). La integración definitiva de la mujer en las F.A.S. se produjo, a partir de ese momento, de forma paralela a la consolidación de la profesionalización.

Sin embargo, es la ley 39/2007 la que ha supuesto en estos treinta y dos años un mayor avance en materia de igualdad de género y conciliación de la vida familiar. En su artículo 6 hace referencia a la «Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar» (Gobierno de España, 2007). Medidas que se han ido concretando en reglamentos de inferior categoría, regulando destinos, permisos o medidas conciliación familiar y de protección a la maternidad, entre otros (Gobierno de España, 2015, 2017, 2019).

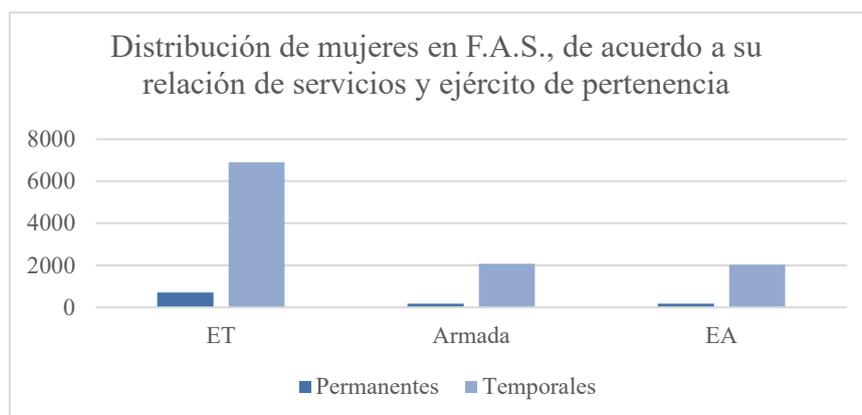
En la actualidad, de acuerdo con los datos publicados por el Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las F.A.S., 15453 mujeres forman parte de la institución, lo que constituye el 12,7% del personal militar (ver Figura 1). La mayoría de estas mujeres mantienen una relación de servicios temporal (ver Gráfico 1) con las F.A.S., por lo que su continuidad depende, según el tipo de contrato, bien de sucesivas renovaciones de compromiso, bien de la superación procesos de concurso-oposición que les permitan consolidar su carrera (Observatorio Militar para la Igualdad. Secretaría Permanente de Igualdad, 2020).

Figura 1. Media de efectivos durante el año 2019

	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
EJERCITO DE TIERRA	68.107	8.929	88,4	11,6
ARMADA	18.207	2.713	87,0	13,0
EJÉRCITO DEL AIRE	17.835	2.883	86,1	13,9
CUERPOS COMUNES	2.162	928	70,0	30,0
TOTAL	106.311	15.453	87,3	12,7

Elaboración propia. Fuente: Informe anual 2019 sobre personal del Ministerio de Defensa. Observatorio Militar para la Igualdad. Secretaría Permanente de Igualdad (2020).

Gráfico 1. Temporalidad de las mujeres en las Fuerzas Armadas



Elaboración propia. Fuente: Informe anual 2019 sobre personal del Ministerio de Defensa. Observatorio Militar para la Igualdad. Secretaría Permanente de Igualdad (2020). ET: Ejército de Tierra; E.A: Ejército del Aire.

Mujeres y hombres: división del trabajo y crisis de cuidados

La presencia de menores en casa, debido al cierre de los colegios y a la imposibilidad de recurrir a apoyos externos de cuidado, retribuidos o no, como consecuencia inmediata de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19, ha supuesto un aumento de la carga de las labores domésticas a nivel global (Organización de las Naciones Unidas). En la fase inicial del confinamiento ya María Solanas (2020) se preguntaba con qué intensidad afectaría a las mujeres, «a su autonomía económica, su vulnerabilidad social y su falta de participación política». Respecto a la situación en España, María del Mar García Calvente et al. (2020), indican que «si ya partíamos [...] de un modelo de cuidados “familista”, la actual crisis de salud pública generada por el coronavirus ha provocado una súbita y abrupta re-familiarización de los cuidados, protagonizada por las mujeres del hogar».

Como afirma Bibiana Medialdea (2016), el hecho de «que las mujeres se inserten de forma subalterna en el mercado laboral es la contrapartida a su especialización en los trabajos que se desarrollan en el hogar (trabajo de cuidados y otras cargas domésticas)». Añade la economista que esta división sexual del trabajo, que sitúa a las mujeres a cargo de los cuidados y al hombre como proveedor, perdura en la sociedad española actual, que se supone igualitaria, y se consolidan de manera clara con la formación de la familia, es decir, con la llegada de la maternidad (Medialdea García, 2016).

De esta manera, como estimó Marta Domínguez (2019) en un informe del Observatorio Social de La Caixa, la carga de trabajo derivada de tareas domésticas es asumida en un 70% de las mujeres. La autora destacaba que, si este trabajo «no remunerado fuera considerado un sector de la economía, la parte realizada por las mujeres tendría un peso económico similar al del sector industrial» (Domínguez Folgueras, 2019).

La publicación del Instituto Nacional de Estadística (INE), *Mujeres y hombres en España 2019*, muestra datos interesantes al respecto. Según este informe, el 33,9% de las mujeres trabajadoras consagran 4 horas diarias al cuidado y educación de menores frente a las 2 horas de máximo dedicadas de media por el 36,7% del colectivo trabajador masculino. En cuanto a las tareas domésticas, los hombres trabajadores destinan a su realización una hora diaria, mientras las mujeres emplean el doble. Literalmente, se observa una doble jornada en el caso de las madres que, teniendo una pareja trabajadora,

dedican 37,5 horas semanales al trabajo no remunerado frente a las 16,4 que dedican las mujeres en la misma situación, pero sin descendencia (INE, 2020).

Por otro lado, diversas autoras añaden que esta especialización como cuidadoras se traduce en una reducción en el porcentaje de empleo (remunerado) de las mujeres y una mayor proporción de trabajo a jornada parcial (Alamillos Guardiola, 2016; Medialdea García, 2016). Así lo constata, más recientemente, la encuesta de población activa correspondiente al primer trimestre de 2020, que indica que de las 306.700 personas que, a causa del cuidado de menores o familiares dependientes, trabajan en España a jornada parcial, un 93% (285.300) son mujeres (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

La puesta en marcha, con urgencia, de un paquete de medidas de conciliación extraordinarias, debido a la crisis sanitaria, podría haber brindado una oportunidad para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado y las tareas del hogar entre los miembros de las F.A.S., un colectivo mayoritariamente masculino. Sin embargo, supuso también el riesgo de estimular la desigualdad en el reparto de las cargas, facilitando las herramientas para que las mujeres militares asumieran el incremento de la demanda de cuidado durante la pandemia. Por tanto, parece pertinente valorar el uso que estas mujeres, como colectivo minoritario y vulnerable, han hecho de estas medidas.

El objetivo principal de este estudio es obtener datos en relación con el uso de medidas de conciliación, durante el periodo de alarma, que han hecho las madres militares en activo.

Como objetivos secundarios se plantearon: a) explorar el uso que dichas mujeres hacían con anterioridad de las medidas de conciliación familiar ofertadas por el Ministerio de Defensa y b) analizar, en los casos que ambos progenitores son militares, el perfil de uso de medidas de conciliación familiar provistas por el Ministerio de Defensa antes y durante el estado de alarma.

METODOLOGÍA

Diseño y difusión

Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y retrospectivo a través de un cuestionario electrónico, anónimo y autoadministrado. Estudiados los aspectos normativos y éticos, y tomando en cuenta las normas deontológicas de buena praxis, se garantizó la

confidencialidad y la seguridad de los datos haciendo uso de la información recogida exclusivamente para la elaboración de la investigación propuesta.

Para ello, las mujeres que accedían cuestionario electrónico eran informadas en primer lugar, y antes de responder ninguna pregunta, de la ausencia de vínculo institucional del mismo con las Fuerzas Armadas y de la filiación de las investigadoras. Asimismo, se remarcaba que su participación sería voluntaria y anónima, entendiendo su consentimiento implícito al facilitar sus datos para el estudio.

El cuestionario fue diseñado *ad hoc*, y tras ser sometido al consenso de expertos, se validó en un grupo piloto.

Tras el pilotaje, el enlace de acceso al cuestionario fue distribuido a través de redes sociales el 18 de junio de 2020. El enlace al formulario se mantuvo activo hasta alcanzar un volumen suficiente de respuestas de acuerdo con la muestra estimada (ver apartado «Población y Muestra»), hito alcanzado tres días después de su activación.

La difusión se llevó a cabo, principalmente, en grupos vinculados a mujeres militares, dado que la población diana eran las madres militares en servicio activo. Además, se hizo llegar también a las principales asociaciones profesionales de personal militar, si bien no se obtuvo colaboración en este sentido.

Población y muestra

Los criterios de inclusión fueron ser mujer, madre con hijas/os menores de 18 años o dependientes y estar en situación administrativa de servicio activo en las Fuerzas Armadas. Como criterios de exclusión, se aplicaron los siguientes:

- No tener asignada ningún vacante (ni en destino ni en comisión de servicio).
- Estar destinada en la Red Hospitalaria de la Defensa.

Puesto que se desconocía de manera concreta el número de mujeres que son madres en las Fuerzas Armadas, por no estar recogido en las estadísticas oficiales disponibles del Ministerio de Defensa, se consideró como población para el cálculo del tamaño muestral la cifra media de mujeres miembros de las Fuerzas Armadas durante el año 2019, esto es, 15.453 (Ministerio de Defensa, 2^a20a). Así, haciendo una estimación con un margen de error del 5% y un intervalo de confianza del 95%, la muestra significativa debía ascender a 375 cuestionarios.

Tras la aplicación de los citados criterios de inclusión y exclusión al total de cuestionarios recibidos (588), la muestra quedó conformada por 473 cuestionarios, con volumen muestral un 26% superior a lo estimado.

El cuestionario estaba estructurado en tres bloques referidos a: I. Datos demográficos individuales, II. Composición del núcleo familiar, III. Uso de medidas de conciliación antes de la pandemia y durante el estado de alarma.

Las diferentes variables estudiadas, entre las que encontramos variables continuas, discretas, dicotómicas y politómicas, se recogen en la Figura 2.

Figura 2. Estructura y contenido del cuestionario

BLOQUES Y VARIABLES INCLUIDAS			
I.- DATOS DEMOGRÁFICOS INDIVIDUALES		II.- COMPOSICIÓN DEL NÚCLEO FAMILIAR	
Ítem	Valores variables	Ítem	Valores variables
Edad	Años	Tipo de familia:	Monoparental, biparental; pareja/expareja miembro/no miembro de F.A.S.)
Relación de servicios con las F.A.S.	Temporal o permanente	Número de hijos/as	Número
Escala:	Oficial, Suboficial o Tropa Ejército de Pertenencia: Ejército de Tierra, Ejército del Aire, Armada o Cuerpos Comunes.	Edad de los hijos/as:	0-3, 3-6, 6-12, 12-18, >18
Destino:	Unidades de los Ejércitos o Armada, Órgano Central/UME, Órgano Central (Red Hospitalaria de la Defensa) u otros	Hijos/as con discapacidad o necesidad especial	No/Si (1 hijo con discapacidad / necesidades especiales) /Si (más de un hijo con discapacidad / necesidades especiales)
III.- USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ANTES DE LA PANDEMIA Y DURANTE EL ESTADO DE ALARMA			
Ítem	Valores variables		
¿Disfrutaba, con anterioridad a la pandemia, de alguna medida de conciliación familiar?	Sí/No		
En caso afirmativo, ¿a qué medida de conciliación se acogía?	Flexibilidad, Reducción de jornada, otras (campo abierto)		
¿Disfrutaba, en su caso, su pareja o cónyuge antes de la pandemia de alguna medida de conciliación familiar?	Sí/No		
En caso afirmativo, ¿a qué medida de conciliación se acogía su pareja o cónyuge?	Flexibilidad, Reducción de jornada, otras (campo abierto)		
¿Cómo tuvo conocimiento, por primera vez, de la existencia de la resolución 430/04057/20, que regula la posibilidad de flexibilizar la jornada durante el cierre de centros educativos?	Información facilitada por vía oficial en mi Unidad; A través de lectura directa de la norma; A través de oficinas de información fuera de mi unidad (OFAP, Observatorio de la vida militar o similar); De forma no oficial (por compañeros/as, amistades o redes sociales); De forma no oficial (a través de asociaciones profesionales); Acabo de enterarme de su existencia. No he dispuesto de información en este tiempo.		

<p>¿Se ha acogido a alguna medida de cuidado de hijos al amparo de dicha resolución (430/04057/20)?</p> <p>En caso afirmativo, indique el tipo de medida (puede marcar varias):</p> <p>En caso de haberle retirado, por parte de su Unidad, alguna medida (prevista en dicha resolución 430/04057/20) de la que disfrutaba. Indique cual ha sido la/s circunstancia/s que lo han motivado:</p> <p>En caso de pareja/cónyuge militar ¿Se ha acogido su pareja o cónyuge a alguna medida de cuidado de hijos al amparo de dicha resolución (430/04057/20)?</p> <p>En caso afirmativo, indique el tipo de medida ha disfrutado su cónyuge/pareja (puede marcar varias):</p> <p>En caso de haberle retirado a su pareja/cónyuge, por parte de su Unidad, alguna medida (prevista en dicha resolución 430/04057/20) de la que disfrutaba. Indique cual ha sido la circunstancia/s que lo han motivado:</p>	<p>Sí; No, no la he necesitado; No, no se me ha facilitado por parte de mi Unidad: No, la he solicitado, pero ha sido denegada.</p> <p>Permanencia en domicilio; teletrabajo; Flexibilidad en el horario, dentro de su turno habitual, sin reducción de la duración total del mismo; Cambio de turno: Reducción de la duración de jornada; Otra [...].</p> <p>Cambio de fase en la desescalada; Previsión de fin del estado de alarma (previsto 21/06/2020); Necesidades del servicio; Otra [...].</p> <p>Sí; No, no la ha necesitado; No, no se le ha facilitado por parte de mi Unidad: No, la ha solicitado, pero ha sido denegada</p> <p>Permanencia en domicilio; teletrabajo; Flexibilidad en el horario, dentro de su turno habitual, sin reducción de la duración total del mismo; Cambio de turno: Reducción de la duración de jornada; Otra [...].</p> <p>Cambio de fase en la desescalada; Previsión de fin del estado de alarma (previsto 21/06/2020); Necesidades del servicio; Otra [...].</p>
---	--

El formulario estaba compuesto en total por 27 ítems, la mayoría de respuesta múltiple. En algunos casos se permitía la redacción libre, por parte de las participantes, de opciones que pudieran no haber sido contempladas en la respuesta. Por ejemplo, para explicar su modelo de familia o el tipo de medida de conciliación que se disfrutaba.

Análisis estadístico

Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo, realizando un estudio de frecuencias absolutas y relativas de las diferentes respuestas. Los cálculos y gráficos se obtuvieron a través de hojas de cálculo Microsoft Excel 2013.

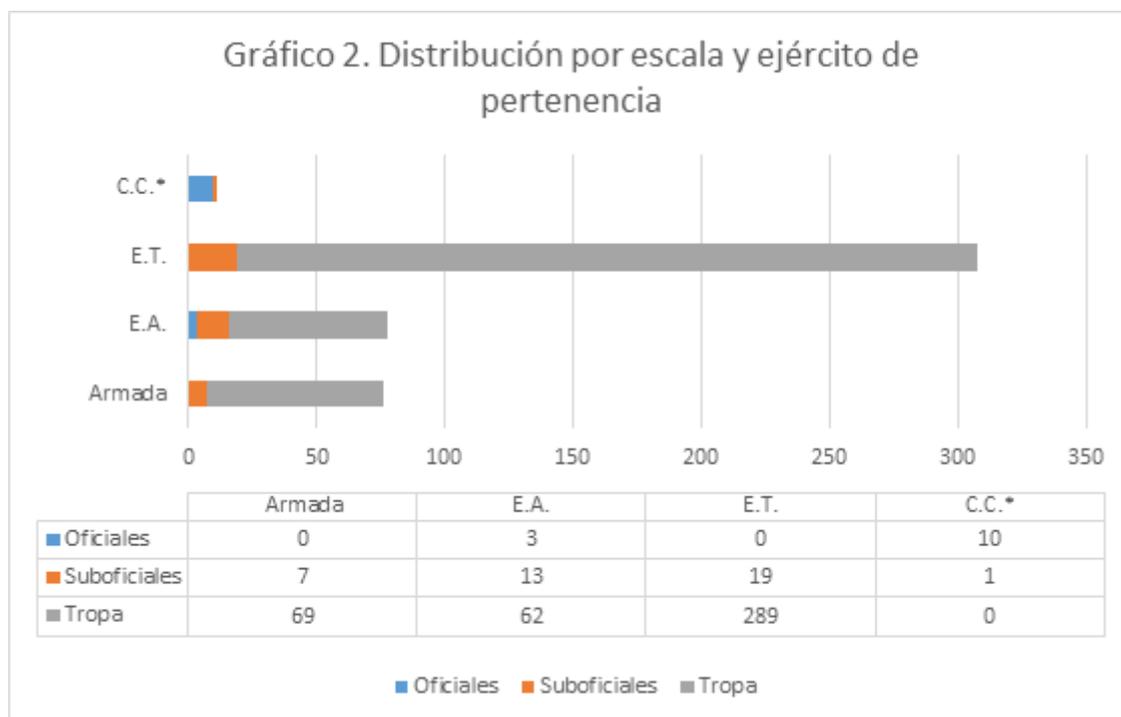
RESULTADOS

Características sociodemográficas de la muestra

Como se ha adelantado, la muestra estuvo conformada por los cuestionarios correspondientes a 473 mujeres, cuya edad media fue 37,5 años (σ 4.76), con un rango de 1 a 4 hijas/os (media 1,7). El 81% de ellas tenía una vinculación temporal con las Fuerzas Armadas, mientras que el 19% tenía consideración de militar de carrera.

Por escalas y ejércitos, la distribución fue la indicada en el gráfico 2, con una marcada ausencia de mujeres Oficiales. Cabe destacar que las escasas oficiales que participaron pertenecían a los mayoritariamente a los Cuerpos Comunes de la Defensa. Hubo tan solo tres pertenecientes al Ejército del Aire y ninguna de la Armada o del Ejército de Tierra.

Gráfico 2. Distribución de las encuestas recibidas por escala y ejército de pertenencia



E.A.: Ejército del Aire; E.T.: Ejército de Tierra; C.C.: Cuerpos Comunes de la Defensa. * No existe personal de tropa perteneciente a los Cuerpos Comunes.

La mayoría de ellas formaba parte de un núcleo familiar biparental (76,5%; n=362) con un cónyuge, pareja de hecho o conviviente, que en un gran número de casos (n=211) pertenecía también a las Fuerzas Armadas. Solo un 4% (n=20) declaraban ser divorciadas en régimen de custodia compartida. En total, un 16,5% (n=78) pertenecían a una familia monoparental, incluyendo en este grupo a madres solteras, viudas y aquellas que, estando divorciadas, ostentaban la custodia completa y, por tanto, la responsabilidad única y plena del cuidado de sus hijas y/o hijos. Finalmente, 13 (2,75%) se encontraban en situaciones no incluidas en ninguna de las anteriores.

Resulta importante señalar que un 83,5 % de las participantes tenía al menos un hijo o hija menor 12 años y un 53,5% tenía dos o más descendientes menores de esta edad. Además, 26 de las participantes declaraban tener algún descendiente con necesidades especiales de cuidado o discapacidades. Todas estas personas, por tanto, estarían englobadas en el ámbito

de aplicación de las normas que rigen las medidas de conciliación familiar en el seno de las F.A.S., en condiciones normales (Gobierno de España, 2015).

Uso de medidas de conciliación antes de la pandemia

Un alto porcentaje, 61,9% de las militares encuestadas tenían concedida, antes de la pandemia, algún tipo de medida de conciliación familiar. La medida de la que se hacía uso con mayor frecuencia (n=165) era la reducción de jornada por cuidado de menores, seguido de medidas de flexibilidad horaria (n=88). Solo 18 de las 473 participantes declaraban que era su pareja, y no ellas, quien disfrutaba de medidas de conciliación. En este caso, primando la flexibilidad horaria (10) sobre el resto de las medidas. Un poco mayor es la proporción de parejas en que los dos progenitores tenían concedidas medidas de conciliación familiar (8,2%, n=39). Nuevamente, las medidas más frecuentes adoptadas por las parejas de las participantes eran medidas de flexibilidad horaria (n=17), y tan solo en nueve casos el cónyuge o pareja gozaba de reducción de jornada con pérdida retributiva.

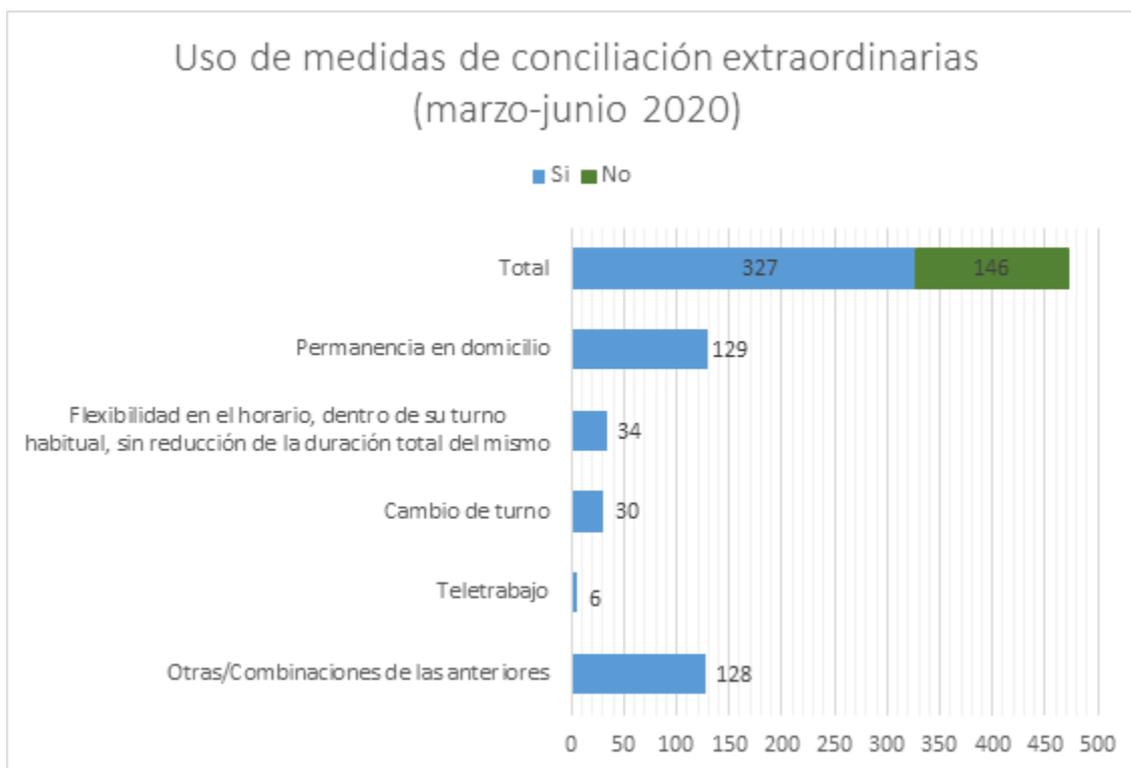
En el caso de las familias monomarentales (n=75), una gran mayoría (70,3%) utilizaba medidas de conciliación familiar de manera previa a la pandemia, fundamentalmente, reducciones de jornada (32) y medidas de flexibilización horaria (16).

Uso de medidas de conciliación durante el estado de alarma

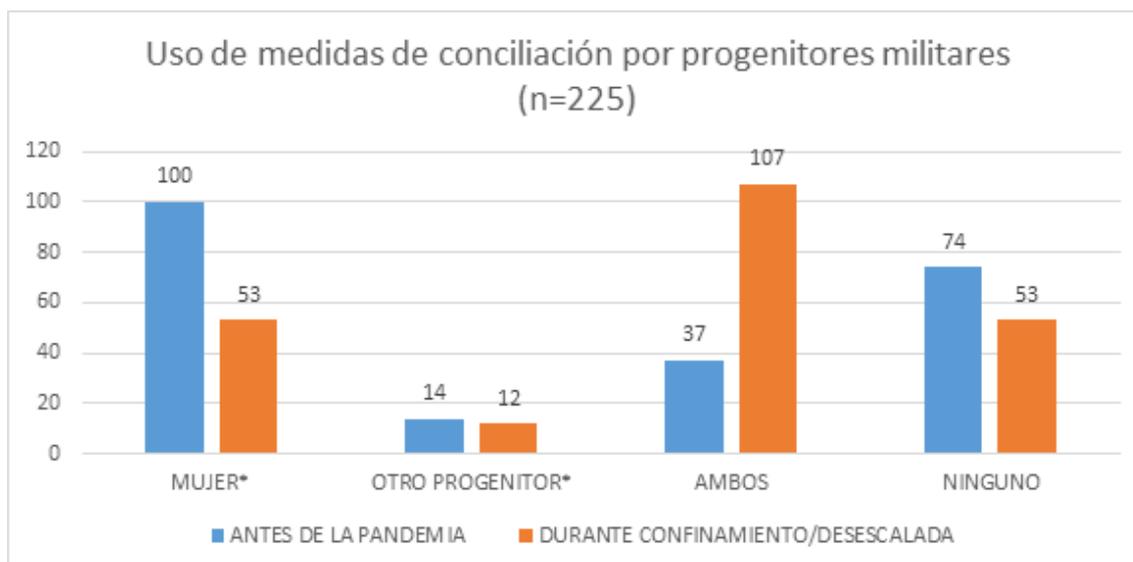
La primera pregunta que se realizó, en este bloque, a las mujeres participantes fue en relación con la vía por la que habían tenido conocimiento de las medidas de conciliación extraordinarias para el periodo de cierre de centros educativos. Los canales informales fueron la vía mayoritaria para obtener información inicial (44,6%), principalmente obtenida a través de compañeros/as, amistades o redes sociales. Los canales oficiales proporcionaron la información inicial al 36,1% de las madres encuestadas, englobando en este grupo tanto la información provista por las propias Unidades de destino como la obtenida por fuentes como la intranet del Ministerio de Defensa, oficinas de información al personal, etc. Una minoría (n=35) declaraba no haber tenido conocimiento, hasta la fecha de cumplimentación del cuestionario, por ninguna vía, y el resto habían recibido información simultánea de fuentes oficiales y no oficiales.

Un 66,17 % de las encuestadas había hecho uso de algún tipo de medida amparada en esta resolución (Gráfico 3). Las medidas implementadas incluyeron la permanencia en domicilio para el cuidado del menor, el teletrabajo, los cambios de turno, la alternancia con la pareja para acudir al centro de trabajo y atender a los/as hijos/as; o combinaciones de varias de ellas.

Gráfico 3. Uso de las participantes de medidas de conciliación extraordinarias (marzo-junio 2020)



Se ha indagado, de manera particular, en aquellos casos en que ambos progenitores pertenecían a las F.A.S. En este grupo, que incluye tanto parejas o exparejas con custodia compartida (n=225), se ha observado el uso que estos habían hecho de las medidas de conciliación excepcionales puestas a su disposición durante la pandemia. La comparación entre las frecuencias de uso de medidas de conciliación antes y después de la pandemia puede observarse en el Gráfico 4.

Gráfico 4. Uso de medidas de conciliación en parejas/exparejas de progenitores militares (n=225).

(*) Uso de medidas de manera exclusiva, sin que el otro progenitor opte por ellas.

En cuando a las madres a cargo de una familia monoparental (n=78), la frecuencia de uso de medidas de conciliación ha aumentado ligeramente durante el confinamiento. Si bien se ha pasado, en la mayoría de los casos, de la reducción de jornada o la flexibilidad a la permanencia en domicilio para el cuidado de los menores a cargo (Tabla 1).

Tabla 1. Cambio en el uso de medidas de conciliación en familias monoparentales durante el Estado de Alarma

FAMILIAS MONOPARENTALES (N=78)			
Antes de la pandemia (n)		Periodo de Alarma (n)	
Flexibilidad horaria	16	Permanencia en domicilio	11
		Reducción de jornada	3
		Sin cambios	2
Reducción de jornada	32	Permanencia en domicilio	26
		Sin cambios	6
Otras medidas	7	Permanencia en domicilio	5
		Sin cambios	2
No usa medidas de conciliación	23	Permanencia en domicilio	9
		Flexibilidad horaria	1
		Exoneración de guardias	1
		Sin cambios	12

Cabe destacar que, durante el periodo estudiado, se concedieron medidas de conciliación familiar a progenitores militares con descendientes mayores de 12 años,

habitualmente no amparados por la normativa de la institución. Si bien, en la muestra, el número de mujeres que solo tienen hijas/os entre 12 y 18 años no es suficiente para obtener conclusiones (22), sí puede abrir el debate sobre las necesidades de custodia y cuidado de este grupo de edad.

Tanto en el caso de las madres participantes como, en su caso, de sus parejas o exparejas militares, el fin de las medidas excepcionales de conciliación familiar se ha debido al fin de estado de alarma, el avance de las fases en la desescalada o las necesidades del servicio.

DISCUSIÓN

Los datos vienen a corroborar la opinión de M.^a Cándida Alamillos (2016) y Bibiana Medialdea (2016) en tanto que, también en el caso de las madres militares y de manera habitual, son ellas, y no sus parejas, quienes de manera habitual optan por reducir las jornadas de trabajo. Tal y como muestran los resultados obtenidos, esta tendencia se mantiene incluso cuando ambos comparten el mismo ambiente y tienen a su alcance exactamente las mismas medidas de conciliación familiar. Tal como afirma Marta Fernández Prieto «las medidas de conciliación son herramientas imprescindibles para la incorporación de mujeres al mercado de trabajo, pero su implementación debe garantizar una corresponsabilidad real para hacer efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo» (2020). En este sentido, de acuerdo con nuestros datos, la crisis sanitaria parece haber estimulado, significativamente en el contexto de la comunidad militar, la cantidad de padres que ha disfrutado de medidas de conciliación, quizá por la mayor sensibilidad institucional hacia la necesidad del cuidado de menores. Así, la adopción de medidas de conciliación por parte de los dos progenitores, en el caso de parejas y exparejas militares, ha permitido en muchos casos contar con los servicios de ambos durante la pandemia de manera coordinada y armónica. Sin forzar a la madre ni al padre a asumir en solitario la responsabilidad de la atención de los menores, abandonando su puesto.

Diversas investigaciones se han interesado por las razones que condicionan las diferencias entre padres y madres a la hora de acogerse a medidas de conciliación laboral, cuando la accesibilidad a estas es similar para ambos grupos. En 2013, Simon B. Burnett et al. destacaron que «los padres se sienten con frecuencia invisibles en su trabajo en cuanto a su rol paterno. Los padres perciben que, mientras medidas favorables a las

familias parecen en teoría accesibles para ambos padres, en la práctica tienen como objetivo las madres trabajadoras» (2013). De la misma manera, José A. Fernández Cornejo et al. identificaron factores relacionados con «cultura organizacional en el entorno de trabajo» entre aquellos que operan sobre «la capacidad de agencia» de los padres en el uso de medidas de conciliación, es decir, en la decisión efectiva de acogerse a este derecho laboral (Fernández-Cornejo et al., 2018). Destacan principalmente el «estigma de la conciliación» que marca a «quienes usan las medidas de conciliación son considerados menos productivos y menos comprometidos con la empresa», lo que a corto, medio o largo plazo puede tener un impacto en la carrera profesional de estos trabajadores, habitualmente, mujeres. Afirma este estudio que una mayor corresponsabilidad por parte de los padres lleva aparejada una menor penalización profesional sobre las madres (Fernández-Cornejo et al., 2018).

Otro estudio, más reciente, del mismo equipo investigador, vuelve a señalar a la cultura institucional respecto al escaso uso de medidas de conciliación por parte de los padres, alegando que una mayoría de ellos afirman «que en sus empresas se considera más natural que una madre solicite una medida de conciliación que el que lo haga un padre» (Fernández-Cornejo et al., 2019).

Respecto a las madres solteras, viudas o divorciadas con custodia exclusiva, sin querer entrar en el debate de otros autores sobre si el uso del neologismo monomarental es o no adecuado lingüísticamente (Flores Acuña, 2017), su situación durante la pandemia ha dejado clara la vulnerabilidad de un sistema de cuidados en el que la corresponsabilidad no es una opción. Si bien los resultados obtenidos eran esperables, no dejan de ser ilustradores de la absoluta dependencia de los menores con respecto a sus madres. En este sentido parece importante reflexionar sobre el impacto que las pérdidas retributivas, asociadas al uso de medidas de conciliación, suponen en estos casos y cómo pueden situar a estas familias en el riesgo de exclusión social, señalado por Rosa Santibañez et al. (2018).

En otro orden de cosas, resulta interesante destacar que el derecho a medidas de conciliación familiar para el personal militar en condiciones de normalidad, como para el resto de la administración pública, está prevista solo para progenitores con menores a cargo de menos de 12 años (Gobierno de España, 2015). Sin embargo, la situación de confinamiento ha puesto de manifiesto la necesidad de cuidados también en el caso mayores de 12 años, que no tienen suficiente autonomía para permanecer en soledad en

el domicilio. Una situación similar a lo que puede producirse durante guardias, ejercicios de adiestramiento, despliegues o navegaciones de días, semanas o meses de duración. Quizá esta nueva perspectiva haga plantearse cómo las necesidades de conciliación del personal militar pueden diferir de las del funcionariado de otras administraciones públicas, debido a la propia naturaleza de la actividad que desarrollan.

Limitaciones y fortalezas

Entre las limitaciones de este estudio habría que destacar aquellas derivadas del uso de un formulario autoadministrable, como el envío de cuestionarios por personas no pertenecientes a la población de estudio, duplicidades o cuestionarios incompletos. Esto obligó a la eliminación de un alto número de encuestas recibidas para la obtención de la muestra definitiva.

Sin duda, la distribución demográfica de la muestra provoca ciertas dudas sobre la posibilidad de extrapolar los hallazgos al colectivo de mujeres oficiales con marcadas características diferenciales, probablemente derivadas, entre otras causas, de su posición en la jerarquía militar o de la influencia de procesos de aculturación institucional más largos durante los periodos formativos en academias militares.

El tamaño de la muestra, el uso de datos primarios y el momento de recolección de estos constituyen, por el contrario, la fortaleza de este estudio.

CONCLUSIONES

Las mujeres militares, madres en servicio activo han incrementado el uso de medidas de conciliación durante el estado de alarma. Tanto durante estos meses como de manera habitual son ellas las que asumen mayoritariamente la carga de la conciliación laboral.

Sin embargo, en los casos en que ambos progenitores son militares, las condiciones de excepcionalidad vividas durante el periodo de confinamiento y la oferta de medidas más flexibles, sin pérdida retributiva, ha duplicado el número de casos en que el padre, principalmente en coincidencia con la madre, ha optado por solicitar medidas de conciliación familiar. Esto no solo puede contribuir a la mayor corresponsabilidad en el hogar, sino a aminorar las consecuencias profesionales de la maternidad en las mujeres de las F.A.S.

En el caso de familias monoparentales, las mujeres han optado de forma mayoritaria por la permanencia en domicilio para el cuidado de sus hijos. Lo que expone de forma

clara la vulnerabilidad social y económica de estas familias, que dependen de una madre que es a la vez la única cuidadora y fuente de ingresos exclusiva.

Por otro lado, en este contexto militar, parece necesario prestar atención a las necesidades de conciliación para atender el cuidado de menores mayores de 12 años que, aun con una dependencia menor, siguen sin ser autónomos para prescindir completamente de la presencia de sus figuras parentales.

BIBLIOGRAFÍA

- ALAMILLOS GUARDIOLA, M^a Cándida. La maternidad tardía: expresión contemporánea del patriarcado occidental. En: *Revista de Antropología Experimental*. 2016, núm. 16, pp. 213-221.
- BURNETT, Simon B., et al. Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. En: *Gender, Work and Organization*. 2013, vol. 20, núm. 6, pp. 632-646. ISSN 1468-0432.
- DOMINGUEZ FOLGUERAS, Marta. *¿Cuánto Vale El Trabajo Doméstico En España?*. Observatorio Social de La Caixa, diciembre 2019. [Consulta: 30 de junio de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3tyjJwb>.
- EUROPAPRESS. *Más de un tercio de las mujeres militares se acogen a reducciones de jornada frente al 3,75% de hombres*. 7 de octubre de 2018. [Consulta: 17 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3fwpOAY>.
- EXPÓSITO, José Luis; TARILONTE, Elena; HERNÁNDEZ, Víctor. Operación Balmis. Todos los días son lunes. Las Fuerzas Armadas apoyan a la población y a los servicios públicos en sus esfuerzos para contener la epidemia. En: *Revista Española de Defensa*. 2020, vol. 33, núm. 371, pp. 10-24.
- FERNÁNDEZ-CORNEJO, José Andrés; ESCOT, Lorenzo (coords.). *Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2018. [Consulta: 1 de julio de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3laA9yV>.
- FERNÁNDEZ-CORNEJO, José Andrés, et al. ¿Por qué los hombres utilizan poco las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar? ¿Puede hacer algo la política económica? En: *Researchgate*. 2019. Disponible en: <https://bit.ly/323tuqM>.
- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta. Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la directiva (UE) 2019/1158. En: *Revista de Derecho Social y Empresa*. 2020, núm.12, pp. 3-30.
- FLORES ACUÑA, Estefanía. Nuevos modelos de familia y léxico español actual. En: *Tonos digital: Revista de estudios filológicos*. 2017, núm. 32.
- GARCÍA-CALVENTE, María del Mar; DEL RÍO LOZANO, María; MAROTO NAVARRO, Gracia. Género, cuidados y coronavirus: antes, durante y después de la pandemia. En: Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud y Familias. *Comprender el COVID-19 desde una perspectiva de salud pública*. Granada: Profesionales de la Escuela Andaluza de Salud Pública, 8 de mayo de 2020. [consulta: 25 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/genero-cuidados-y-coronavirus-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia/>

- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. En: *Boletín Oficial del Estado*. 24 de julio de 1961, núm. 175, pp. 181.004-11.005.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Constitución Española. En: *Boletín Oficial del Estado*. 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Real Decreto ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. En: *Boletín Oficial del Estado*. 23 de febrero de 1988, núm. 46, p. 5.672.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del régimen de personal militar profesional. En: *Boletín Oficial del Estado*. 20 de julio de 1989, núm. 172, pp. 23.129-23.147.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley 984/1992, de 31 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería profesionales de las Fuerzas Armadas. En: *Boletín Oficial del Estado*. 31 de agosto de 1992, núm. 209, pp. 30.037-30.042.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley 17/1999, de 18 de mayo, de régimen de personal militar profesional. En: *Boletín Oficial del Estado*. 19 de mayo de 1999, núm. 119, pp. 18.751-18.797.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. En: *Boletín Oficial del Estado*. 20 de noviembre de 2007, núm. 278, pp. 47.336-47.340.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. En: *Boletín Oficial del Estado*. 18 de febrero de 2015, núm. 42, pp. 13.193-13.208.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Real Decreto 577/2017, de 12 de junio, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril de 2017. En: *Boletín Oficial Del Estado*. núm. 140, pp. 48.542-48.549.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas. En: *Boletín Oficial del Estado*. 9 de febrero de 2019, núm. 35, pp. 12.403-12.407.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. En: *Boletín Oficial del Estado*. 14 de marzo de 2020, núm. 67, pp. 25.390-25.400.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. SUBSECRETARÍA DE DEFENSA. Resolución 430/04057/20, del subsecretario de defensa, sobre jornada laboral para el personal militar de las Fuerzas Armadas, con motivo de las medidas excepcionales adoptadas por las autoridades de

- Salud Pública para la contención del COVID-19. En: *Boletín Oficial de Defensa*. 2020, vol. 36, núm. 50, pp. 6.374-6.375.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Mujeres y hombres en España*. Disponible en: <https://bit.ly/33LeiiM>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad. En: *Encuesta de Población Activa Primer trimestre 2020*. [Consulta: 25 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181&L=0>.
- MEDIALDEA GARCÍA, Bibiana. Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. En: *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*. 2016, vol. 1, núm. 1, pp. 90-107.
- MINISTERIO DE DEFENSA. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. UNIDAD DE ESTADÍSTICA DEL ÓRGANO CENTRAL. *Estadística de personal militar de complemento, militar de tropa y marinería y reservista voluntario, año 2019*. Madrid: Ministerio de Defensa, mayo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3qy3UUr>.
- MINISTERIO DE DEFENSA. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. UNIDAD DE ESTADÍSTICA DEL ÓRGANO CENTRAL. *Estadística de personal militar de carreras de las FAS de las categorías de oficial general, oficial y suboficial y de personal militar de carrera en el cuerpo de la Guardia Civil 2019*. Madrid: Ministerio de Defensa, mayo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3FB2ywl>.
- OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD. SECRETARÍA PERMANENTE DE IGUALDAD. Informe anual 2019 de evolución de la mujer y el hombre en las Fuerzas Armadas. En: *Ministerio de Defensa Homepage*. Madrid: 2020. [Consulta: 7 de julio de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3qHaesV>.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe. En: *CEPAL homepage*. Santiago de Chile: División de Asuntos de Género, abril 2020. [Consulta: 23 de septiembre de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/33jedTB>.
- RTVE. *Todas las Comunidades Autónomas cierran los centros educativos para frenar el coronavirus*. Madrid: 12 de marzo de 2020. [Consulta: 20 de junio de 2020] Disponible en: <https://bit.ly/3I53I4O>.
- SANTIBAÑEZ, Rosa; FLORES, Natalia; MARTÍN, Alba. Familia monomarental y riesgo de exclusión social. En: *IQual. Revista de Género e Igualdad*. 2018, núm. 1, pp. 123-144.
- SOLANAS CARDÍN, María. La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género. En: *Real Instituto Elcano Homepage*. 1 de abril de 2020. [Consulta: 25 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3nsF9Ha>.