

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN
DE EMPRESAS**

CURSO ACADÉMICO 2025-2026

TRABAJO FIN DE GRADO

Mención en Dirección General

**CONTRIBUCIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA
A LOS ODS**

**CONTRIBUTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE
TO THE SDGs**

AUTORA: MARÍA FERNÁNDEZ BARQUÍN

DIRECTOR: ADOLFO COSME FERNÁNDEZ PUENTE

CONVOCATORIA DE DEFENSA: OCTUBRE, 2025

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TFG

La persona que ha elaborado el TFG que se presenta es la única responsable de su contenido. La Universidad de Cantabria, así como quien ha ejercido su dirección, no son responsables del contenido último de este Trabajo.

En tal sentido, Doña María Fernández Barquín se hace responsable:

1. De la AUTORÍA Y ORIGINALIDAD del trabajo que se presenta.
2. De que los DATOS y PUBLICACIONES en los que se basa la información contenida en el trabajo, o que han tenido una influencia relevante en el mismo, han sido citados en el texto y en la lista de referencias bibliográficas. Asimismo, declara que el Trabajo Fin de Grado tiene una extensión de máximo 10.000 palabras, excluidas tablas, cuadros, gráficos, bibliografía y anexos.

Fdo.: María Fernández Barquín

ÍNDICE

1. RESUMEN	1
2. ABSTRACT	2
3. INTRODUCCIÓN	3
3.1. LAS FUERZAS ARMADAS.....	4
3.2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	6
3.3. RELACIÓN DE LOS ODS Y LAS FUERZAS ARMADAS	10
4. METODOLOGÍA	12
5. ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD.....	15
6. ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO.....	25
7. CONCLUSIONES	37
8. ANEXOS.....	38
9. BIBLIOGRAFÍA	46

1. RESUMEN

La contribución de las Fuerzas Armadas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) refleja un cambio significativo en su rol dentro de la sociedad. Tradicionalmente concebidas como instituciones de carácter bélico, hoy intervienen de manera transversal en ámbitos como la educación, la igualdad de género y el desarrollo profesional de su personal, ampliando su influencia más allá de la defensa y la seguridad.

Esta investigación analiza cómo el Ministerio de Defensa contribuye específicamente a los ODS 4 (Educación de calidad) y 5 (Igualdad de género), explorando la percepción del personal militar sobre la formación recibida, las oportunidades de desarrollo y las políticas de equidad implementadas.

Para ello, se recopiló información mediante encuestas elaboradas por el autor, aplicadas a miembros de distintos rangos y unidades. Estas combinan preguntas cerradas, que permiten cuantificar la percepción sobre formación, liderazgo, igualdad de oportunidades y conciliación, entre otras, con preguntas abiertas que profundizan en experiencias personales y recogen sugerencias de mejora. La encuesta proporciona información directa sobre el grado de conocimiento, implicación y percepción del personal respecto a los ODS 4 y 5, así como sobre la eficacia de las acciones emprendidas por el Ministerio de Defensa en estos ámbitos. Los datos obtenidos se complementaron con documentación oficial obtenida a través del Portal de Transparencia y fuentes institucionales, lo que permite contrastar las opiniones del personal con las políticas, programas y medidas efectivamente implementadas.

2. ABSTRACT

The contribution of the Armed Forces to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs) represents a significant transformation in their role within society. Traditionally viewed as institutions primarily concerned with defence and warfare, the Armed Forces are increasingly involved in broader areas such as education, gender equality, and the professional development of their personnel. This shift reflects an evolving institutional identity, with influence extending beyond conventional security functions.

This study examines the specific contributions of the Spanish Ministry of Defence to SDG 4 (Quality Education) and SDG 5 (Gender Equality), with a particular focus on the perceptions of military personnel regarding the training received, opportunities for career development, and the implementation of equity policies.

Primary data were gathered through surveys designed by the author of this dissertation and administered to personnel across various ranks and units. The survey combined closed-ended questions—enabling the quantification of perceptions on training, leadership, equal opportunities, and work–life balance—with open-ended questions aimed at exploring personal experiences and collecting suggestions for improvement.

The findings offer direct insight into the level of awareness, engagement, and perception among military personnel concerning SDGs 4 and 5, as well as the perceived effectiveness of the Ministry's initiatives in these domains. These data are complemented by an analysis of official documentation obtained via the Transparency Portal and institutional sources, allowing for a critical comparison between personnel perspectives and the policies, programmes, and measures effectively implemented by the Ministry of Defence.

3. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se han consolidado como un marco de referencia global para la promoción de sociedades más justas, equitativas y sostenibles. Aunque con frecuencia se vinculan principalmente a ámbitos civiles como la educación, la sanidad o el medioambiente, es preciso reconocer que instituciones de carácter estratégico, como las Fuerzas Armadas, también pueden desempeñar un papel significativo en su implementación. Esta consideración adquiere especial relevancia en el caso de España, donde el Ministerio de Defensa ha impulsado en los últimos años diversas políticas y prácticas que trascienden la mera garantía de la seguridad nacional y se orientan hacia la contribución al desarrollo social y humano.

El objetivo de este trabajo es analizar la contribución del Ministerio de Defensa de España al cumplimiento de los ODS, con especial énfasis en el ODS 4 (educación de calidad) y el ODS 5 (igualdad de género). Para ello, el estudio se apoya fundamentalmente en una encuesta dirigida al personal militar en activo, diseñada como instrumento principal de investigación. Dicha encuesta permite obtener información directa sobre el grado de conocimiento, implicación y percepción del personal en relación con los ODS 4 y 5, así como valorar la eficacia de las acciones emprendidas por el Ministerio de Defensa en estos ámbitos.

La elección de estos dos responde, por un lado, al interés personal del autor en dichas materias, y por otro, a un análisis previo de todos los ODS realizado en colaboración con responsables de la Delegación de Defensa en Cantabria. De este análisis se concluyó que el ámbito militar presenta avances significativos en los últimos años en materia de igualdad, y que la educación constituye un pilar fundamental en las Fuerzas Armadas, lo que convierte a estos dos objetivos en especialmente relevantes para el estudio. En este marco, el trabajo propone un instrumento de evaluación basado en una encuesta, diseñado para conocer qué se está haciendo actualmente en relación con los ODS 4 y 5, valorar si dichas actuaciones son suficientes y eficaces y, en función de los resultados, plantear posibles líneas de mejora.

El desarrollo del trabajo se estructura en cuatro apartados principales. En primer lugar, se presenta un marco teórico destinado a contextualizar el papel de las Fuerzas Armadas en el marco de la Agenda 2030, así como a analizar los fundamentos conceptuales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con especial atención al ODS 4 y al ODS 5. En segundo lugar, se expone el diseño metodológico del estudio, describiendo las características de la encuesta elaborada, su población objetivo, el procedimiento de aplicación y los criterios utilizados para el análisis de los datos. A continuación, se presentan y discuten los resultados obtenidos a partir de las respuestas del personal militar en activo, con el fin de valorar el grado de implicación y las percepciones existentes en torno a los ODS seleccionados. Finalmente, se recogen las conclusiones principales del trabajo, junto con una serie de propuestas orientadas a mejorar la contribución del Ministerio de Defensa al cumplimiento de la Agenda 2030 en los ámbitos de la educación de calidad y la igualdad de género.

Entre las principales fuentes empleadas en este trabajo, destaca la documentación obtenida del Portal de Transparencia del Ministerio de Defensa. También se han consultado normativa nacional como la Constitución Española de 1978 y el Real Decreto

521/2020 sobre la organización básica de las Fuerzas Armadas; documentos institucionales y planes estratégicos del Ministerio de Defensa, el Ejército de Tierra y la Moncloa; estudios históricos publicados por la Comisión Española de Historia Militar y la Tabla de Aviación Centenaria; así como documentos internacionales y nacionales sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos la resolución de Naciones Unidas que aprueba los ODS y el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 del Gobierno de España. Asimismo, se tendrán en cuenta la Estrategia de Seguridad Nacional (2017 y 2021) y el informe del Departamento de Seguridad Nacional sobre la Agenda 2030.

3.1. LAS FUERZAS ARMADAS

Las Fuerzas Armadas españolas, en sus orígenes y durante gran parte de su historia, tuvieron un papel esencialmente bélico, centrado en la defensa del territorio y la participación en conflictos armados. Sin embargo, con el paso del tiempo su función ha evolucionado, adaptándose a las necesidades políticas y sociales de cada época. Un punto de inflexión en esta transformación fue la plena integración de la mujer en 1999 y el final del servicio militar obligatorio en 2001, hitos que marcaron el inicio de un proceso de profesionalización y modernización. (Comisión Española de Historia Militar, 2024).

Hoy en día, las Fuerzas Armadas de España tienen un papel fundamental en la defensa y la seguridad del país, tanto dentro como fuera de sus fronteras, participando en organizaciones multinacionales, misiones de paz y contribuyendo a diversos tratados internacionales. Su trabajo se guía por la Estrategia de Seguridad Nacional, que marca las pautas políticas y estratégicas para su actuación. Esta estrategia ayuda a coordinar las operaciones militares con otras herramientas del Estado, buscando de manera conjunta asegurar la seguridad global y responder de manera efectiva a amenazas que son cada vez más diversas y cambiantes (Enseñat y Berea, 2024, p. 14). Para que las Fuerzas Armadas puedan cumplir con sus misiones y llevar a cabo su labor complementaria o de apoyo en asuntos de interés público, es necesario que realicen distintos tipos de operaciones, estas operaciones pueden abarcar desde acciones preventivas y de disuasión, hasta misiones de mantenimiento de la paz, intervenciones en situaciones de crisis y, si fuera necesario, respuestas ante actos de agresión (La Moncloa, s/f, *Modernización e innovación*).

En coherencia con estas funciones y con el papel que desempeñan en la seguridad nacional e internacional, las Fuerzas Armadas se encuentran reguladas por un sólido marco constitucional y orgánico que define su misión, estructura y principios de actuación.

"Las Fuerzas Armadas, constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional" (España, 1978, art. 8.1).

La defensa nacional se basa en el respeto a los derechos y libertades que nos otorgan tanto la Constitución Española de 1978 como la Carta de las Naciones Unidas de 1945, los cuales proporcionan el marco legal que orienta las acciones de defensa y seguridad del país (Ministerio de Defensa, s/f, *La Defensa en la Constitución*).

"Los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España" (España, 1978, art. 30.1).

La organización interna del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas no solo asegura la eficacia operativa, sino que también constituye el marco institucional desde el cual se articulan políticas y actuaciones que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cada órgano superior y directivo desempeña un papel específico que, directa o indirectamente, se vincula con distintos ODS, desde la igualdad de género y la innovación, hasta la paz internacional y la cooperación multilateral. En la actualidad, esta estructura se articula a través de tres ramas fundamentales, el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, que operan bajo un mando unificado del Ministerio de Defensa. Este ministerio se organiza en varios órganos superiores y directivos, entre los que se encuentran el Estado Mayor de la Defensa, la Secretaría de Estado de Defensa, la Secretaría General de Política de Defensa y la Subsecretaría de Defensa (La Moncloa, s/f, *Modernización e innovación*).

En este contexto, la Constitución establece un reparto específico de funciones en materia de defensa. El Rey, como jefe del Estado, tiene el mando supremo de las Fuerzas Armadas. Con el visto bueno de las Cortes Generales, puede declarar la guerra y hacer la paz. Sin embargo, es el Gobierno es quien dirige la política interna y externa del país, y se encarga de la administración civil y militar, así como de la defensa del Estado (Ministerio de Defensa, s/f, *La Defensa en la Constitución*). En particular, recae en el Presidente del Gobierno la misión de liderar la política de defensa y de establecer los principales objetivos estratégicos, además, le corresponde gestionar las situaciones de crisis relacionadas con la defensa y asumir la dirección estratégica de las operaciones militares cuando se recurra al uso de la fuerza. También tiene la autoridad para ordenar, coordinar y supervisar las acciones de las Fuerzas Armadas (La Moncloa, s/f, *Defensa*).

Complementando esta estructura, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa tiene como responsabilidad principal ofrecer asesoramiento militar tanto al Presidente del Gobierno como al Ministro de Defensa, colaborando con ellos en la dirección estratégica de las operaciones militares. Asimismo, está al mando de la estructura operativa de las Fuerzas Armadas y se encarga de la conducción estratégica de dichas operaciones (Ministerio de Defensa, s/f, *Estado Mayor de la Defensa*). Por su parte, según el Art. 5 del Real Decreto 521/2020 (España, 2020, [Bloque 8: #a5]) los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire asumirán el mando de sus respectivas fuerzas, actuando bajo la autoridad del Ministro de Defensa.

Por otra parte, la Secretaría de Estado de Defensa es responsable de la dirección, impulso y gestión de las políticas de armamento y material, investigación, desarrollo e innovación, así como de asuntos económicos, infraestructuras y medioambientales en el ámbito de la defensa (Ministerio de Defensa, s/f, *Secretaría de Estado de Defensa*). En cuanto a la Secretaría General de Política de Defensa, esta se encarga del desarrollo y ejecución de la política de defensa, la promoción de la cultura de defensa y las relaciones en este ámbito con otros departamentos ministeriales y organizaciones internacionales (Ministerio de Defensa, s/f, *Secretaría General de Política de Defensa*). Para terminar, la Subsecretaría de Defensa tiene a su cargo la dirección, impulso y gestión de la política de personal, reclutamiento, enseñanza, desarrollo profesional,

sanidad y patrimonio cultural del departamento (Ministerio de Defensa, s/f, *Subsecretaría de Defensa*).

Finalmente, las Cortes Generales tienen la competencia para abordar asuntos relacionados con las directrices generales de la defensa y los planes de modernización, además de autorizar la firma de tratados o acuerdos internacionales de índole militar. De igual manera, el Gobierno está obligado a consultar al Congreso de los Diputados y obtener su autorización previa antes de llevar a cabo operaciones en el extranjero que no estén directamente vinculadas con la defensa de España o con el interés nacional (La Moncloa, s/f, *Defensa*).

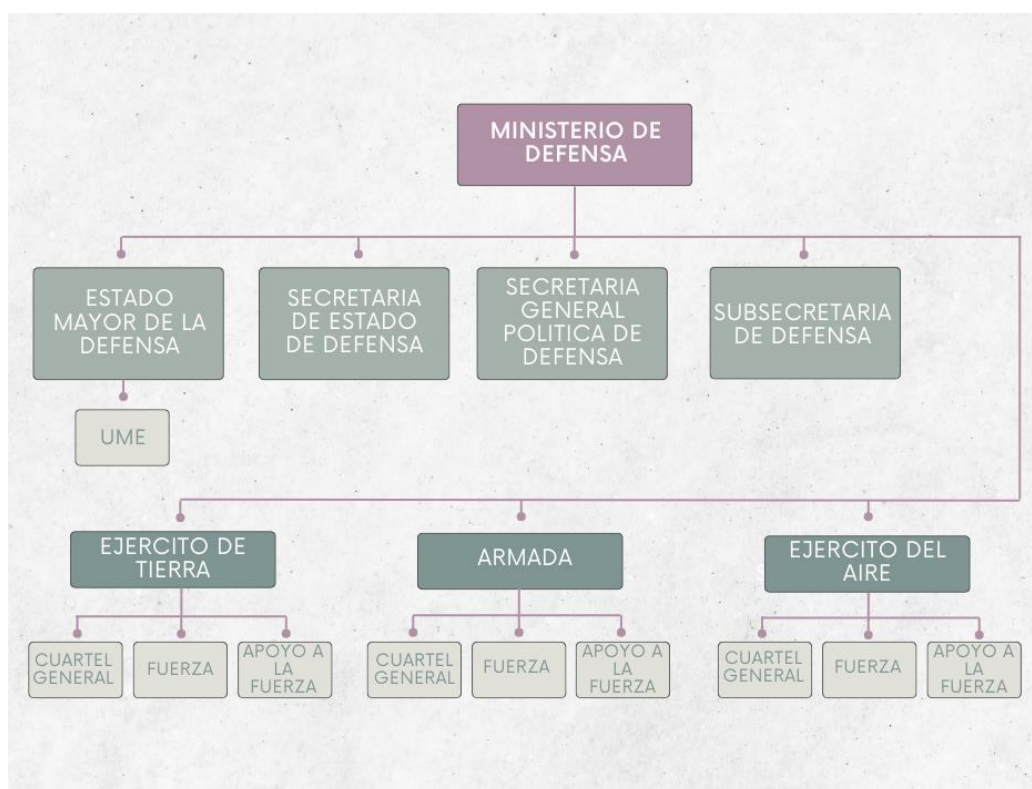


Figura 3.1.1. Organigrama de las Fuerzas Armadas. Elaboración propia

3.2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En 2015, los Jefes de Estado y de Gobierno y los Altos Representantes de todo el mundo se reunieron en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York para celebrar el septuagésimo aniversario de la organización. En esta ocasión decidieron establecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un plan de acción global que busca erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todas las personas (Naciones Unidas, 2015).

Tal y como se señala en la presentación del *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030* del Gobierno de España, vivimos en un mundo cada vez más interconectado, complejo e inestable, donde retos como la pobreza, las desigualdades, el cambio climático, la digitalización o las nuevas formas de discriminación generan

incertidumbre y tensiones sociales (Sánchez, 2018). Esta reflexión sitúa la necesidad de contar con respuestas globales coordinadas, y en este marco se enmarca la Agenda 2030, concretada en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que constituyen un plan de acción integral y universal.

Fin de la pobreza	Este objetivo busca erradicar la pobreza extrema en todo el mundo para 2030, garantizando que todas las personas tengan acceso a recursos básicos como alimentación, vivienda, salud y educación. Reconoce la necesidad de fortalecer los sistemas de protección social y de promover la inclusión económica y social de los más vulnerables.
Hambre cero	Garantizar alimentos seguros y nutritivos para todas las personas es clave para el desarrollo humano. Requiere fortalecer la agricultura sostenible, transformar los sistemas alimentarios y proteger a las comunidades frente a crisis. Solo así se puede mejorar la salud, la productividad y la resiliencia global.
Salud y bienestar	Los avances en salud global han reducido enfermedades como el VIH y mejorado la mortalidad infantil, pero las desigualdades persisten. La cobertura sanitaria universal y el acceso a medicamentos y vacunas son esenciales. Invertir en sistemas de salud fortalece la resiliencia ante futuras crisis y protege a los más vulnerables.
Educación de calidad	Garantizar la equidad en primaria, secundaria y formación superior requiere inversión, formación docente, infraestructura adecuada, recursos digitales y medidas que eviten el abandono escolar.
Igualdad de género	No solo es un derecho humano fundamental, sino un pilar para construir sociedades pacíficas, prósperas y sostenibles. La igualdad sigue siendo un desafío global, las mujeres y niñas enfrentan barreras económicas, sociales y políticas que limitan su potencial.

Agua limpia y saneamiento	El acceso al agua potable, el saneamiento y la higiene es fundamental para la salud y el bienestar. A pesar de avances recientes, miles de millones de personas carecen de estos servicios básicos. Mejorar infraestructuras, gestionar el agua de manera sostenible y promover la educación en higiene son esenciales para un futuro seguro.
Energía asequible y no contaminante	El acceso a energía limpia, segura y asequible es esencial para la educación, la salud, la agricultura y el desarrollo económico. A pesar de los avances, millones de personas carecen de electricidad o dependen de combustibles contaminantes. Invertir en energías renovables, eficiencia energética y políticas adecuadas es clave para un futuro sostenible.
Trabajo decente y crecimiento económico	Este objetivo busca generar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, ofreciendo oportunidades de empleo de calidad para todas las personas. Garantizar trabajo decente permite que los individuos tengan ingresos estables, seguridad social y desarrollo profesional, reduciendo la desigualdad y fomentando sociedades más justas y prósperas en todo el mundo.
Industria, innovación e infraestructuras	Mejorar la conectividad, invertir en investigación y promover industrias limpias genera empleo, facilita el comercio y permite un uso eficiente de los recursos, contribuyendo al progreso económico y social global. Lo que se busca es fortalecer la infraestructura y la industria de manera sostenible, impulsando la innovación y el desarrollo tecnológico.
Reducción de las desigualdades	Promover la igualdad de oportunidades, garantizar protección social y combatir la discriminación permite que todas las personas accedan a una vida digna, contribuyendo al desarrollo sostenible y a sociedades más justas.

Ciudades y comunidades sostenibles	Promover vivienda adecuada, transporte eficiente y espacios públicos saludables es clave para afrontar la urbanización acelerada. Ciudades resilientes reducen desigualdades, protegen el medio ambiente y mejoran la calidad de vida, garantizando desarrollo sostenible para todos sus habitantes.
Producción y consumo responsables	Fomentando los patrones de consumo y producción sostenibles se protegen los recursos naturales y se garantiza el bienestar de futuras generaciones. Esto implica reducir residuos, impulsar la economía circular, adoptar energías limpias y elegir productos responsables. Empresas y consumidores tienen un papel clave al implementar prácticas conscientes y sostenibles.
Acción por el clima	Este objetivo busca frenar el cambio climático mediante la reducción de emisiones, la adaptación de comunidades vulnerables y la transición a energías limpias. Requiere compromiso global, políticas eficaces y la participación de gobiernos, empresas y ciudadanos para proteger ecosistemas, garantizar seguridad alimentaria y preservar un futuro sostenible.
Vida submarina	Proteger la biodiversidad marina, regular los ecosistemas y combatir la contaminación, promoviendo prácticas responsables en pesca, turismo y consumo de productos marinos para garantizar la salud de los océanos y la seguridad alimentaria global.
Vida de ecosistemas terrestres	Busca proteger y restaurar los ecosistemas terrestres, detener la deforestación y frenar la pérdida de biodiversidad. Fomenta la gestión sostenible de bosques, suelos y fauna, promueve prácticas responsables en agricultura y ecoturismo, y reconoce que la salud del planeta y la humanidad depende de ecosistemas equilibrados.
Paz, justicia e instituciones sólidas	Sociedades pacíficas, inclusivas y libres de violencia, con acceso equitativo a la justicia y gobernanza eficaz. Promueve

	derechos humanos, transparencia, participación ciudadana y lucha contra la corrupción, fortaleciendo instituciones que protejan a los vulnerables y garanticen la seguridad, el desarrollo y la cohesión social.
Alianzas para lograr los objetivos	Promueve la cooperación global para alcanzar los ODS, fomentando alianzas entre gobiernos, empresas y sociedad civil. Busca movilizar recursos financieros, tecnológicos y de conocimiento, fortalecer el multilateralismo y garantizar que los países, especialmente los más vulnerables, puedan avanzar sin dejar a nadie atrás.

Tabla 1. Objetivos de desarrollo sostenible. Naciones Unidas

Nota: Toda la información de este apartado fue extraída de la página web oficial de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>.



Figura 3.2.1. Objetivos de desarrollo sostenible. Naciones Unidas

3.3. RELACIÓN DE LOS ODS Y LAS FUERZAS ARMADAS

Desde mediados de los años noventa, y especialmente tras el fin de la Guerra Fría, el concepto de seguridad ha experimentado una transformación significativa. La seguridad ha dejado de concebirse exclusivamente como la protección frente a amenazas militares, para entenderse también como la capacidad de los Estados y las sociedades para afrontar riesgos vinculados al bienestar humano, como los derechos fundamentales, la estabilidad institucional, las desigualdades estructurales o los impactos medioambientales. (Departamento de Seguridad Nacional, 2019)

En este marco, la seguridad se conecta directamente con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que garantizar la estabilidad y la paz requiere abordar las causas profundas de la inseguridad. En este sentido, los ODS 4 (Educación de calidad) y 5 (Igualdad de género) resultan especialmente relevantes. La educación contribuye a fortalecer las capacidades humanas, promover valores democráticos y fomentar la cohesión social, reduciendo la vulnerabilidad frente a conflictos y extremismos. Del mismo modo, la igualdad de género es un factor determinante para la estabilidad, pues la participación equitativa de mujeres y hombres en la vida pública, en la defensa y en los procesos de toma de decisiones incrementa la eficacia institucional y favorece sociedades más justas y seguras.

En la actualidad, fenómenos como el cambio climático actúan como multiplicadores de riesgos para la seguridad global. La presión sobre recursos esenciales, los desplazamientos forzados de población y la propagación de enfermedades afectan de manera directa a la estabilidad de diversas regiones, como África y Asia-Pacífico, y pueden convertirse en detonantes de conflictos armados (Ministerio de Defensa, 2017). Estos desafíos se ven agravados cuando las poblaciones carecen de acceso a una educación inclusiva y de calidad, o cuando persisten desigualdades de género que limitan las oportunidades de gran parte de la ciudadanía. Por ello, la contribución del sector de la defensa al cumplimiento de los ODS 4 y 5 no solo tiene una dimensión ética o social, sino que constituye también una estrategia de seguridad a largo plazo.

Con el fin de favorecer la incorporación e integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, se dictó la Orden DEF 24/2006, de 7 de marzo, por la que se adoptaron diversas medidas alineadas con los principios del ODS 5. Entre ellas destacan la creación del Centro de Estudios sobre la Situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS), encargado de analizar los procesos de selección, integración y permanencia de la mujer, así como de elaborar estudios sobre el impacto de género en el ámbito militar y la aportación femenina a la defensa. Asimismo, se estableció un programa para la creación de centros infantiles en establecimientos militares, se adecuaron los alojamientos a las condiciones de vida de la mujer, se garantizó su presencia en los órganos de evaluación y promoción profesional, y se adaptó el régimen disciplinario en materia de acoso sexual.

4. METODOLOGÍA

La investigación se enmarca en un enfoque mixto con dos fases complementarias: una primera de carácter cualitativo-exploratorio, destinada a contextualizar el objeto de estudio, y una segunda de análisis cuantitativo, centrada en el tratamiento estadístico de los datos recogidos mediante encuesta. Este diseño permite obtener una comprensión tanto interpretativa como empírica de la contribución del Ministerio de Defensa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 (Educación de calidad) y 5 (Igualdad de género).

En la fase cualitativa se realizó una revisión documental y normativa sobre la situación de la igualdad y la educación en las Fuerzas Armadas, a fin de identificar los principales avances, limitaciones y áreas de mejora. Para ello se consultaron fuentes normativas, así como información obtenida a través de solicitudes al Portal de Transparencia y de la Delegación de Defensa en Cantabria. A partir de esta revisión se diseñó un cuestionario ad hoc, elaborado por el autor con la colaboración de un militar en activo, quien revisó la pertinencia, claridad y neutralidad de los ítems. Esta revisión fue fundamental para garantizar la validez de contenido y la adecuación del lenguaje al contexto militar.

La fase cuantitativa se centró en la aplicación y análisis del cuestionario. El instrumento de recogida de datos constó de dos encuestas diferenciadas, una centrada en el ODS 4 y otra en el ODS 5, ambas precedidas por un bloque de variables sociodemográficas (sexo, edad, rango, años de servicio, rama de las Fuerzas Armadas y situación familiar). Estas variables actúan como variables de control, permitiendo analizar posibles diferencias de percepción según el perfil de los encuestados.

La inclusión de la variable género responde a la literatura sobre satisfacción laboral y desigualdad de género. En particular, según la hipótesis de expectativas adaptativas (Clark, 1997), las mujeres pueden reportar niveles de satisfacción laboral iguales o superiores a los de los hombres, incluso en contextos exigentes. Esto se debe a que, históricamente, las mujeres han ocupado posiciones con menos oportunidades y condiciones laborales más difíciles; por tanto, sus expectativas se ajustan a estas circunstancias y perciben las condiciones actuales de manera más positiva. En el contexto de las Fuerzas Armadas, donde la proporción femenina sigue siendo reducida y los procesos de permanencia y promoción son selectivos, este fenómeno puede influir en las respuestas de las encuestadas, especialmente en lo relativo a igualdad de oportunidades y conciliación laboral.

A partir de la revisión teórica y de los objetivos de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

- **H1:** La percepción sobre la calidad y utilidad de la formación militar no solo depende del contenido del curso, sino también del rango y la antigüedad en el servicio; se espera que oficiales y suboficiales valoren más positivamente la formación recibida que la tropa y marinería, tanto en términos de aplicabilidad militar como de preparación para asumir mayores responsabilidades.
- **H2:** La formación militar está diseñada principalmente para el desempeño dentro de la institución, y la mayoría del personal percibe que tiene una aplicabilidad limitada en el ámbito civil; esta percepción es especialmente fuerte entre la tropa y marinería,

mientras que los oficiales y suboficiales consideran que la formación es más transferible y útil para futuras oportunidades fuera del servicio militar.

- **H3:** Existe un consenso generalizado de que la igualdad de género se garantiza en las Fuerzas Armadas, con poca diferencia entre hombres y mujeres en la percepción de oportunidades y trato justo. Esta hipótesis plantea que, en la práctica, la institución ha eliminado la influencia del género en la carrera militar.
- **H4:** La percepción de dificultad para conciliar la vida personal, familiar y profesional aumenta significativamente entre los participantes con hijos, y afecta más a las mujeres que a los hombres; además, la planificación familiar y la toma de decisiones sobre tener hijos está condicionada por la expectativa de interferencia laboral, reflejando que la conciliación sigue siendo un factor limitante en la carrera militar femenina.

El cuestionario sobre el ODS 4 se estructuró en dos bloques principales “Acceso a la educación dentro de las Fuerzas Armadas” y “Educación después del servicio militar y oportunidades de futuro”. Cada pregunta se incluyó para recoger información específica sobre la percepción del personal respecto a la formación, considerando aspectos como calidad, pertinencia, oportunidades de acceso y compatibilidad con la vida personal. La encuesta incluyó también una pregunta abierta para identificar áreas de mejora no contempladas en los ítems cerrados.

El cuestionario sobre el ODS 5 se organizó en dos bloques “Percepción general sobre igualdad de género” y “Conciliación y vida familiar”. Cada pregunta se incluyó para recoger información específica sobre la percepción del personal respecto a la igualdad, considerando aspectos como participación de mujeres, influencia de la vida familiar en la carrera, discriminación, confianza en los mecanismos de denuncia y equidad en las pruebas físicas. La encuesta incluyó también dos preguntas abiertas que permitieron recoger sugerencias sobre medidas que mejorarían la igualdad y la conciliación, completando la información cuantitativa.

La encuesta del ODS 4 fue respondida por un total de 23 militares en activo, pertenecientes principalmente al Ejército de Tierra (19), mientras que 2 correspondían a la Armada y otros 2 al Ejército del Aire y del Espacio. En cuanto al rango, la muestra incluía 9 oficiales, 1 suboficial y 13 miembros de tropa y marinería. Respecto a la antigüedad en el servicio, 12 encuestados contaban con menos de 5 años de experiencia, 2 entre 5 y 10 años, y 9 más de 20 años. La distribución por edad mostraba 8 participantes entre 18 y 25 años, 5 entre 26 y 35 años, 2 entre 36 y 45 años y 8 mayores de 45 años. En cuanto al género, la muestra estaba compuesta por 3 mujeres y 20 hombres.

La encuesta del ODS 5 fue respondida por un total de 27 militares en activo, de los cuales 23 pertenecían al Ejército de Tierra, 2 a la Armada y 2 al Ejército del Aire y del Espacio. En términos de rango, la muestra incluía 7 oficiales, 6 suboficiales y 14 miembros de tropa y marinería. Respecto a la antigüedad en el servicio, 11 encuestados contaban con menos de 5 años de experiencia, 4 entre 5 y 10 años, y 12 más de 20 años. La distribución por edad mostraba 7 participantes entre 18 y 25 años, 7 entre 26 y 35 años, 1 entre 36 y 45 años y 12 mayores de 45 años. En cuanto al género, la muestra estaba compuesta por 4 mujeres y 23 hombres, y 10 de los encuestados tenían hijos mientras que 17 no.

Los datos recogidos fueron procesados mediante un análisis descriptivo y comparativo. Se emplearon gráficos de elaboración propia con el fin de identificar tendencias, patrones y posibles diferencias en función de variables como rango, rama o género.

Este estudio presenta varias limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el tamaño reducido de la muestra limita la representatividad y la posibilidad de generalizar los hallazgos a toda la institución militar. Es posible que, con una muestra mayor y más diversa, los resultados hubieran mostrado una mayor heterogeneidad en las percepciones, especialmente en lo relativo a diferencias entre ramas o escalas jerárquicas.

Además, los datos obtenidos se basan en percepciones subjetivas del personal, constituyendo testimonios directos y no oficiales, por lo que reflejan expectativas individuales más que posiciones institucionales. Esto puede dar lugar a que los resultados estén influidos por experiencias personales concretas y no reflejen de forma equilibrada la situación general. Otro factor que considerar es el posible sesgo de selección, ya que la participación se limitó a militares que aceptaron responder voluntariamente al cuestionario. Este sesgo puede haber favorecido la inclusión de personas más sensibilizadas con los temas de igualdad o educación, lo que condiciona las tendencias observadas. En el caso particular de la encuesta sobre igualdad, debe subrayarse la baja participación femenina. Dado que las mujeres suelen presentar percepciones diferentes a las de los hombres en este ámbito, la escasa presencia de respuestas femeninas implica que los resultados globales reflejan principalmente la visión masculina, lo que reduce su representatividad y puede distorsionar la interpretación de las conclusiones.

La confidencialidad inherente al ámbito militar dificulta considerablemente el acceso a personas en activo, lo que complica la realización de encuestas y la obtención de información amplia y diversa. En este sentido, la participación de los encuestados fue posible gracias a la colaboración de la Delegación de Defensa de Cantabria y a algunos contactos personales del autor, lo que permitió superar parcialmente estas barreras. No obstante, la dependencia de estos canales de acceso puede haber limitado la diversidad de perfiles incluidos.

Estas limitaciones no restan valor al estudio como aproximación exploratoria, pero sí implican que los resultados deben interpretarse con cautela y en el marco de las condiciones particulares de acceso y participación. Además, los hallazgos obtenidos pueden servir como base para investigaciones futuras con muestras más amplias y representativas, lo que permitiría confirmar los resultados observados, aumentar su generalizabilidad y profundizar en el análisis de variables como rango, antigüedad, rama y género. De este modo, la metodología empleada demuestra su utilidad como modelo replicable para evaluar de manera sistemática la contribución del Ministerio de Defensa a los ODS 4 y 5.

5. ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta relativa al ODS 4, diseñada para conocer la percepción del personal militar sobre la formación dentro de las Fuerzas Armadas. El análisis se centra en aspectos como el acceso a la educación, la calidad de la formación recibida y las oportunidades de desarrollo profesional, con el objetivo de ofrecer una visión detallada de cómo el personal valora su preparación y su utilidad en el ámbito militar.

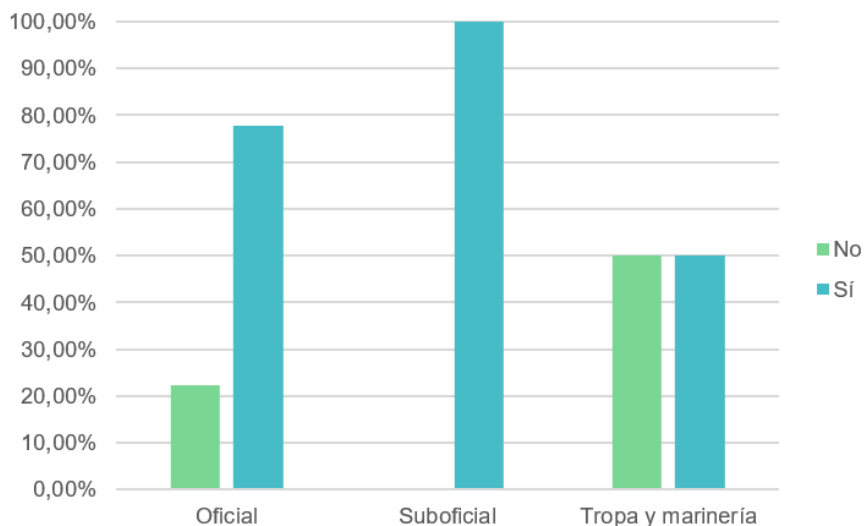


Figura 5.1. Formación inicial suficiente. Elaboración propia

En cuanto a la formación inicial recibida al ingresar en las Fuerzas Armadas, los resultados muestran diferencias según el rango. Entre tropa y marinería las opiniones están igualmente divididas; en el caso de los suboficiales, la valoración es unánimemente positiva, y entre los oficiales predomina también la opinión favorable. Estos resultados evidencian que la valoración mejora a medida que se asciende en el escalafón, posiblemente porque la formación en niveles superiores se ajusta mejor a sus responsabilidades y se complementa con la experiencia acumulada y cursos posteriores.

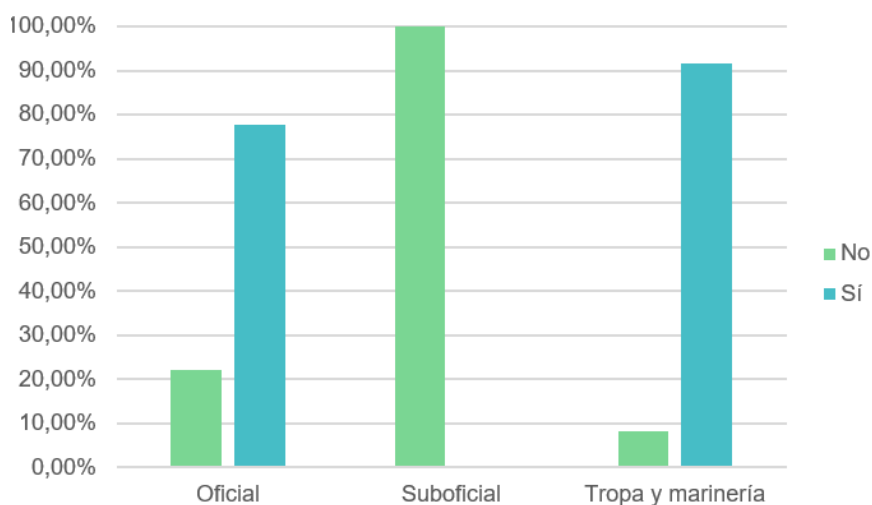


Figura 5.2. Formación continua. Elaboración propia

Contribución del Ministerio de Defensa a los ODS

En relación con la formación continua durante el servicio, se observa una tendencia mayoritariamente positiva, el 92% de tropa y marinería y el 78% de oficiales afirman recibirla, mientras que el único suboficial encuestado respondió negativamente, un dato que, al no ser representativo, no puede extrapolarse al conjunto de ese rango.

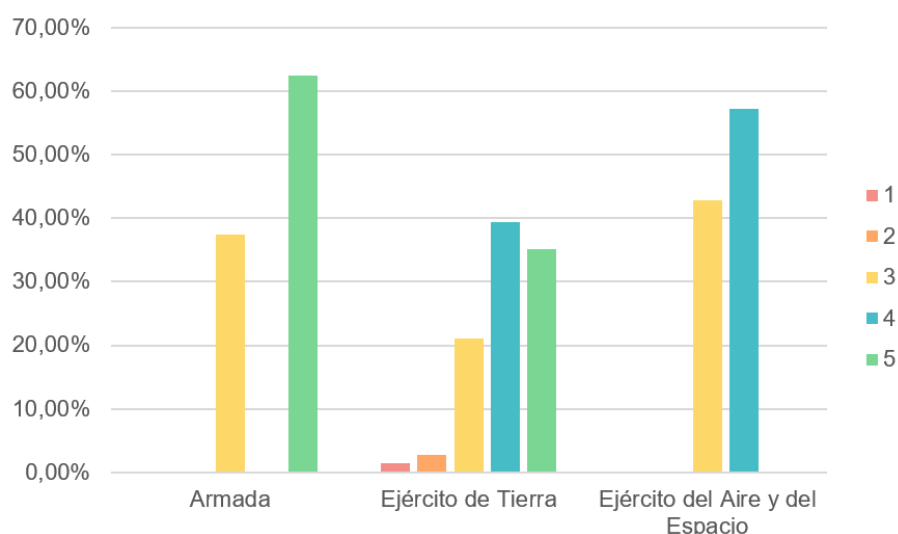


Figura 5.3. Calidad de la formación. Elaboración propia

La percepción sobre la calidad de la formación es, en general, favorable en las tres ramas. La Armada destaca con las mejores valoraciones (63% calificación máxima), el Ejército de Tierra presenta una distribución más heterogénea (39% puntuación 4 y 35% puntuación 5), y en el Ejército del Aire y del Espacio predomina una tendencia uniforme hacia valoraciones intermedias (57% puntuación 4 y 43% puntuación 3).



Figura 5.4. y 5.5. Igualdad de oportunidades. Elaboración propia

En cuanto a la igualdad de oportunidades para acceder a la formación independientemente del rango o especialidad, la mayoría (65%) considera que existe, aunque la percepción varía significativamente por rango: los oficiales (89%) muestran una visión favorable, mientras que el 100% de los suboficiales opina lo contrario y en tropa las respuestas están divididas. Estos resultados muestran una marcada diferencia según rango, con una visión claramente más favorable entre oficiales y más crítica en los niveles inferiores. Cabe señalar que todos los participantes de la Armada pertenecen al rango de oficiales, lo que explica la unanimidad de respuestas positivas en esta rama, mientras que el único suboficial encuestado pertenece al Ejército de Tierra, lo que limita la representatividad de esta categoría.

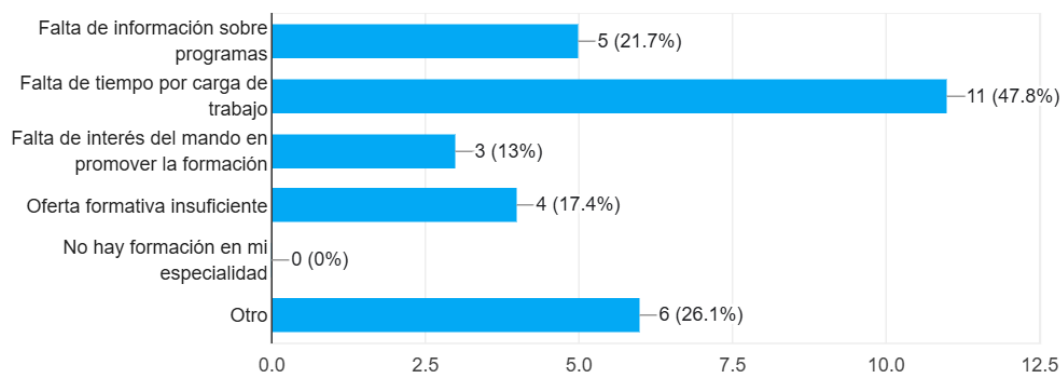


Figura 5.6. Obstáculos para acceder a formación. Elaboración propia

Respecto a los principales obstáculos para acceder a la formación, los datos indican que la limitación más señalada es la falta de tiempo derivada de la carga de trabajo (47,8%), lo que refleja que la dificultad no está tanto en la disponibilidad de programas como en la posibilidad real de compatibilizarlos con las exigencias del servicio. Otros factores relevantes son la falta de información sobre la existencia de programas (21,7%) y la percepción de una oferta formativa insuficiente (17,4%), a los que se suma la falta de interés del mando en promover la formación (13%). Llama la atención que ninguno de los participantes identificó la ausencia de formación en su especialidad como un obstáculo, lo que sugiere que el problema no está en la oferta, sino en las condiciones que facilitan o limitan el acceso.

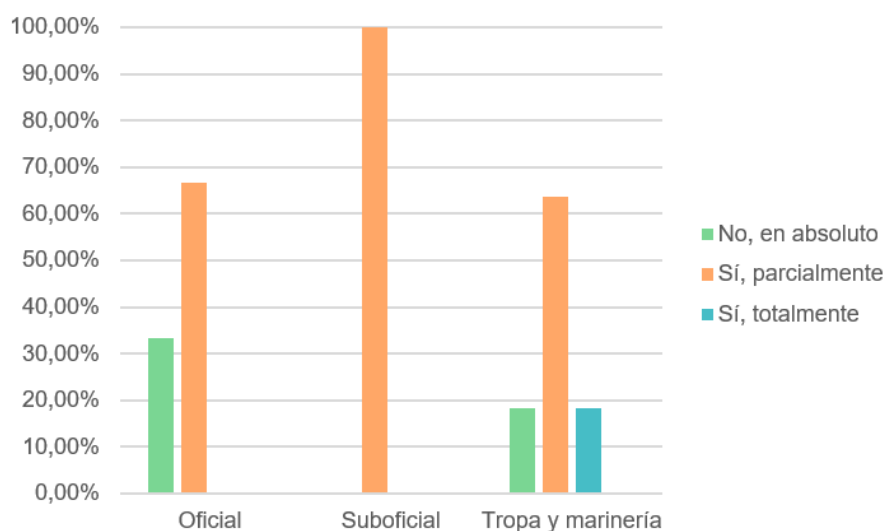


Figura 5.7. Aplicabilidad de la formación. Elaboración propia

Cuando se pregunta por la aplicabilidad de la formación militar en la vida civil, la mayoría de los encuestados coincide en que esta resulta útil solo de manera parcial. Así lo señalaron el 100% de los suboficiales, el 67% de los oficiales y el 64% de tropa. En menor medida, un 33% de los oficiales y un 18% de tropa consideran que la formación no es aplicable en absoluto, mientras que únicamente un 18% de tropa opina que sí lo es de forma plena. En conjunto, los resultados reflejan que existe un reconocimiento de la utilidad de la formación recibida, aunque con un alcance limitado al trasladarla al ámbito civil, lo que sugiere la necesidad de reforzar la orientación hacia competencias transferibles más allá del servicio militar.

Contribución del Ministerio de Defensa a los ODS

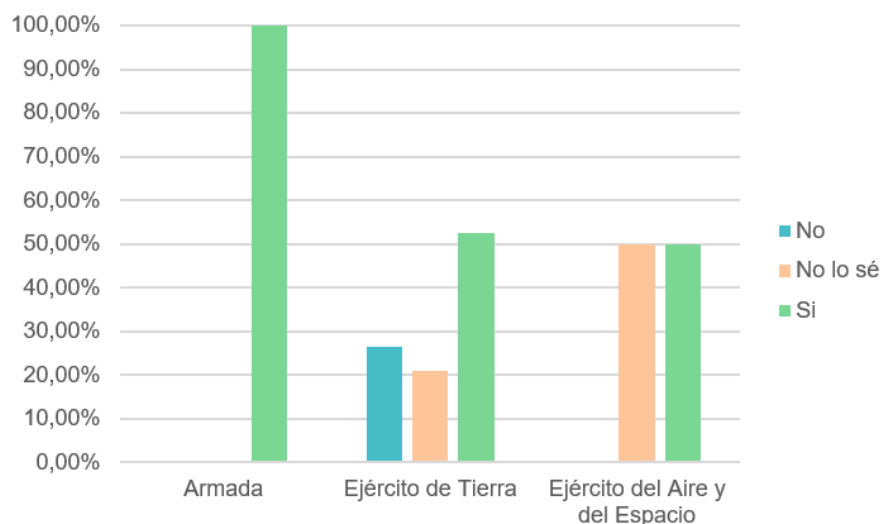


Figura 5.8. Actualización de la formación. Elaboración propia

En relación con la actualización de la formación y la incorporación de nuevas tecnologías, los resultados muestran diferencias significativas entre ramas. En la Armada la percepción es unánimemente positiva (100% considera que sí está actualizada), mientras que en el Ejército de Tierra la opinión se reparte entre un 52% que valora positivamente la actualización, un 22% que declara no saberlo y un 26% que opina que no. En el Ejército del Aire y del Espacio la mitad de los encuestados afirma que sí, pero la otra mitad reconoce no tener una opinión formada al respecto. En conjunto, puede concluirse que, aunque existe una percepción mayoritariamente favorable, sobre todo en la Armada, en Tierra y Aire persisten dudas y valoraciones más críticas que evidencian cierta falta de consenso acerca de la actualización tecnológica en la formación.

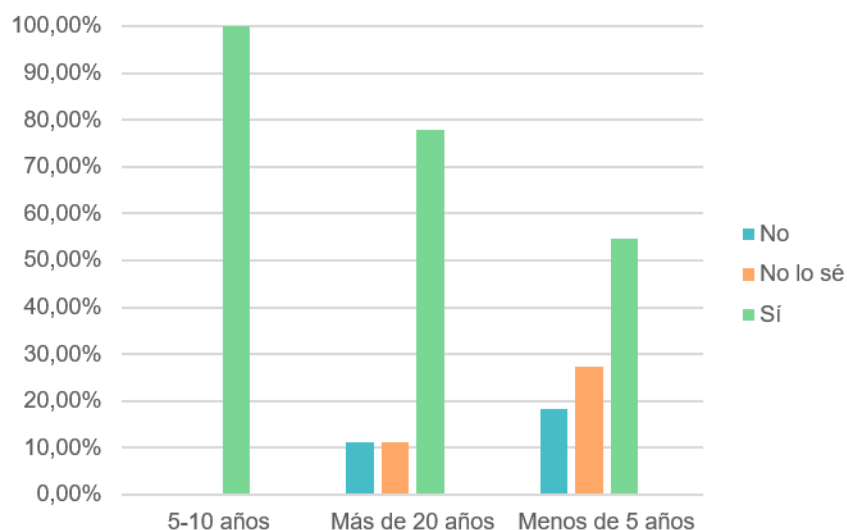


Figura 5.9. Preparación para mayores responsabilidades. Elaboración propia

En cuanto a si la formación recibida ha preparado al personal para asumir mayores responsabilidades en su rango, la mayoría de los encuestados responde afirmativamente (70%), aunque con matices según la antigüedad en las Fuerzas Armadas. Entre quienes llevan de 5 a 10 años, la percepción es plenamente positiva

(100% responde que sí), mientras que en el grupo con más de 20 años de servicio el 78% considera que sí, frente a un 11% que opina lo contrario y otro 11% que declara no saberlo. Por su parte, entre los que llevan menos de 5 años la valoración es más dividida: un 54% afirma que sí, un 18% responde negativamente y un 28% indica no tener certeza. En conjunto, los resultados reflejan que, aunque predomina la opinión favorable, la confianza en que la formación capacita para asumir mayores responsabilidades tiende a consolidarse con la experiencia.

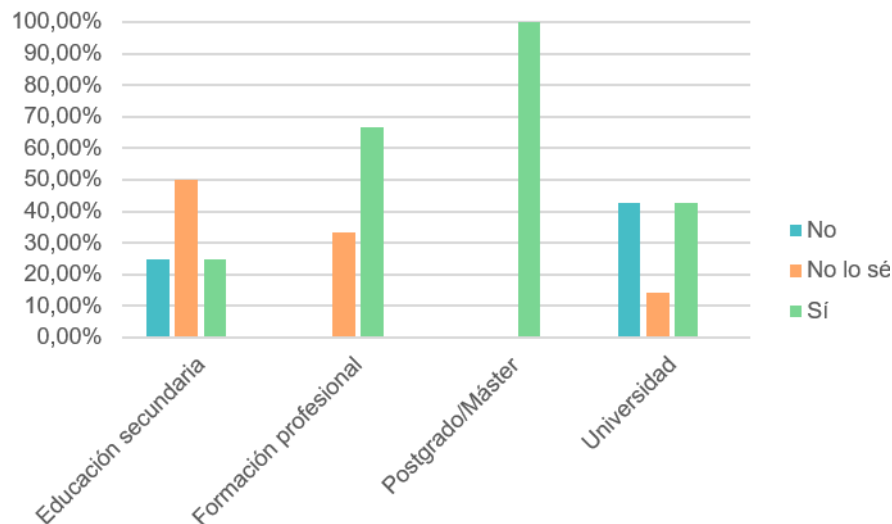


Figura 5.10. Valoración de la formación en la unidad. Elaboración propia

Respecto a si la formación ha sido valorada y utilizada en la unidad, sorprende que, pese a que los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (45,45%) considera que su formación ha sido valorada y utilizada, en el grupo universitario se presentan opiniones divididas a partes iguales entre quienes sienten que su formación sí es valorada y quienes consideran que no lo es, lo que refleja una percepción de menor reconocimiento en comparación con los otros niveles formativos.

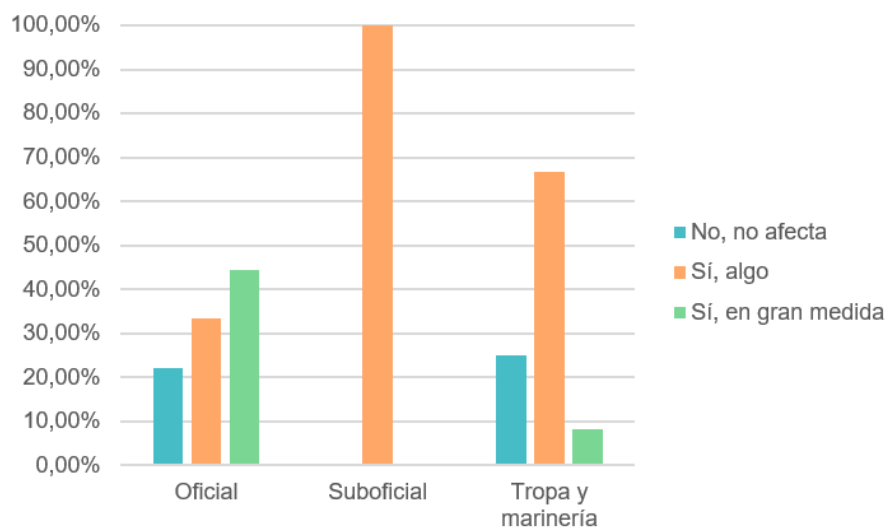


Figura 5.11. Impacto de la formación continua en el tiempo personal y familiar. Elaboración propia

En términos generales, más de tres cuartas partes de los encuestados consideran que la formación continua dentro de las Fuerzas Armadas afecta de alguna manera su tiempo personal y familiar, ya sea “algo” (54%) o “en gran medida” (23%), mientras que solo un 23% opina que no tiene impacto. Por escalas, los oficiales son el grupo donde más se percibe una afectación significativa, ya que casi la mitad afirma que la formación repercute en gran medida en su vida personal. En el caso de los suboficiales, la totalidad coincide en que sí afecta, aunque lo matizan únicamente como “algo”, sin llegar a señalar una gran interferencia. Por su parte, en tropa y marinería la mayoría también reconoce un impacto, aunque en menor grado, y solo un pequeño porcentaje lo percibe como muy negativo.

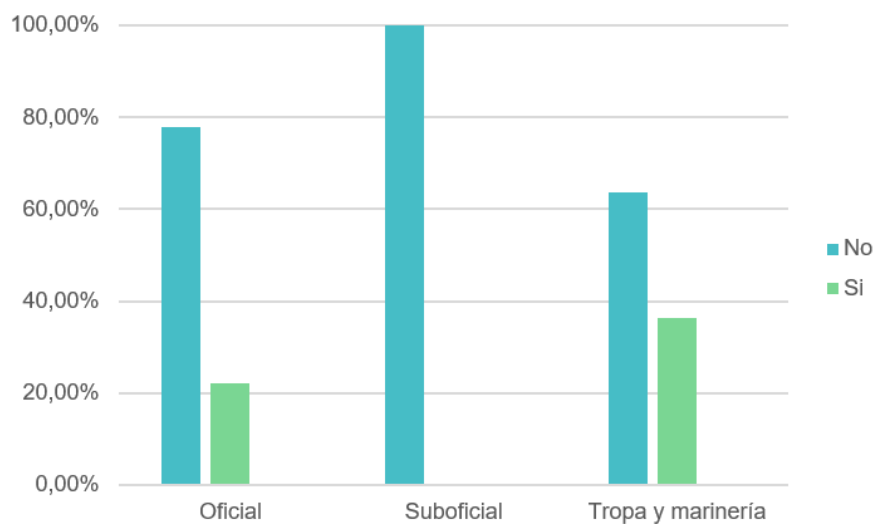


Figura 5.12. Formación en salud mental. Elaboración propia

En conjunto, la mayoría de los encuestados (72%) manifiesta que la formación que reciben no incluye componentes relacionados con el bienestar psicológico o la salud mental, mientras que solo un 28% indica lo contrario. Esta carencia se observa en todos los rangos. Esto refleja que la dimensión del bienestar psicológico y la salud mental no está suficientemente integrada en la formación militar, lo que constituye un punto crítico a reforzar, considerando la importancia de estos aspectos para la preparación integral y el desempeño en contextos de alta exigencia.

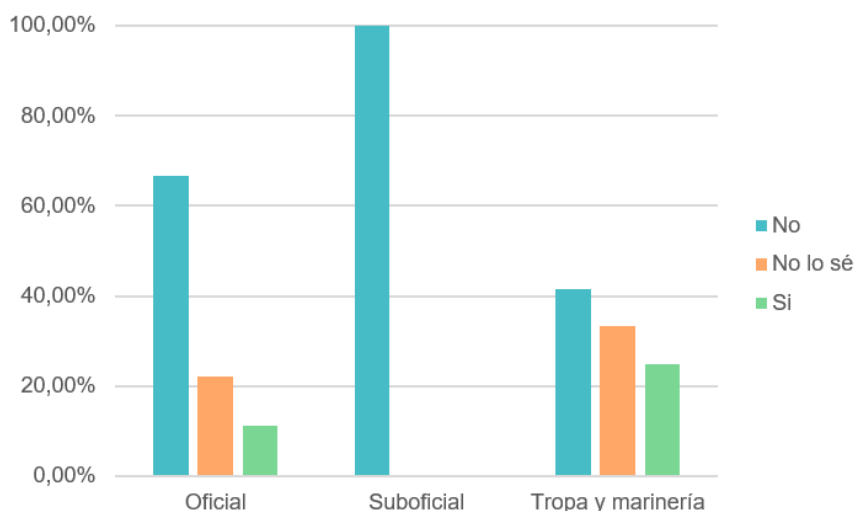


Figura 5.13. Proyección laboral. Elaboración propia

Al analizar la intención de trabajar en el sector civil tras dejar las Fuerzas Armadas, los resultados reflejan dinámicas distintas según el rango. Tanto el 100% de los suboficiales como el 67% de los oficiales respondieron que no, esto se explica porque en estos rangos lo más habitual es jubilarse dentro de las propias Fuerzas Armadas, sin necesidad de incorporarse al ámbito civil. En cambio, es en tropa y marinería donde deben elegir entre continuar su carrera militar mediante el ascenso o, en su defecto, retirarse como máximo a los 45 años, viéndose obligado a completar su vida laboral en el sector civil.

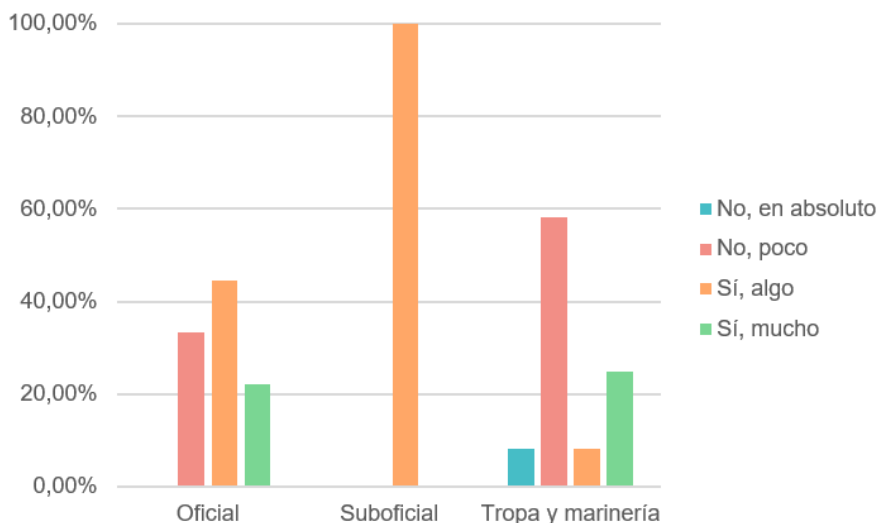


Figura 5.14. Valoración de la experiencia militar. Elaboración propia

En términos generales, la percepción sobre el valor de la experiencia militar en el mercado laboral civil está muy dividida: un 50% (4,55% “no, en absoluto” y 45,45% “no, poco”) considera que apenas se reconoce, mientras que el otro 50% sí percibe cierto grado de valoración (27,27% “sí, algo” y 22,73% “sí, mucho”). Al analizar por escalas, se observa una clara diferencia: los suboficiales muestran la visión más positiva, ya que el 100% cree que su experiencia es valorada al menos “algo”. En los oficiales, las opiniones son más equilibradas, con una tendencia positiva (66,66% entre “sí, algo” y “sí, mucho”), aunque todavía un tercio cree que se valora poco. En contraste, la tropa y

marinería percibe mayoritariamente que su experiencia tiene poca o ninguna relevancia en el ámbito civil (66,66%), con solo un 33,33% que afirma que sí es reconocida. Los datos indican que la percepción de reconocimiento externo de la experiencia militar varía según la escala, siendo más favorable en suboficiales y oficiales, y claramente más negativa en tropa y marinería, lo que sugiere que el nivel de responsabilidad y las competencias adquiridas influyen en cómo se percibe la transferencia al mercado laboral civil.

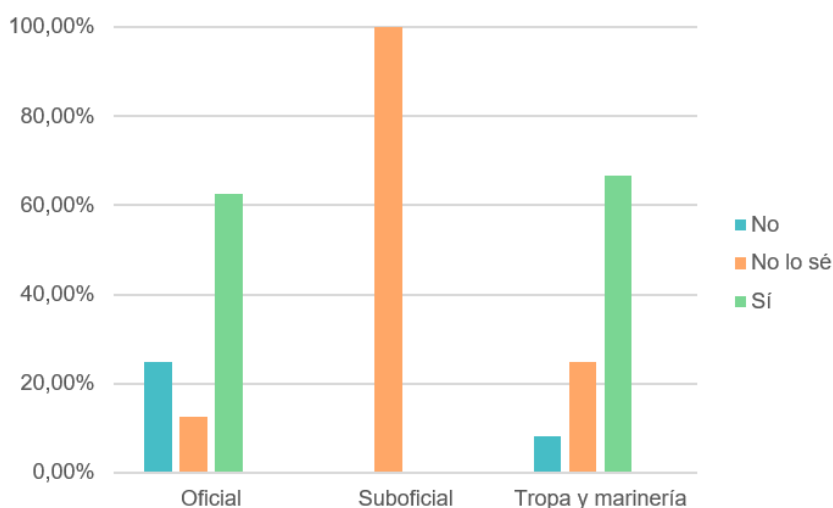


Figura 5.15. Continuación de la formación. Elaboración propia

Al analizar la posibilidad de continuar la formación tras abandonar las Fuerzas Armadas obtenemos unos datos que, en conjunto, muestran una clara tendencia de los encuestados (61,90%) a continuar su formación, lo que refleja una alta predisposición hacia la capacitación y el desarrollo profesional una vez concluida la carrera militar. Un 23,81% manifiesta dudas ("No lo sé"), lo que sugiere cierto grado de incertidumbre sobre su futuro académico o laboral, y solo un 14,29% descarta esta opción. Por escalas, los oficiales (62,50%) y la tropa y marinería (66,67%) destacan por su fuerte intención de seguir formándose, lo que indica que tanto en los niveles más altos como en los más bajos de la jerarquía existe una clara orientación hacia la mejora de competencias para la transición al ámbito civil.

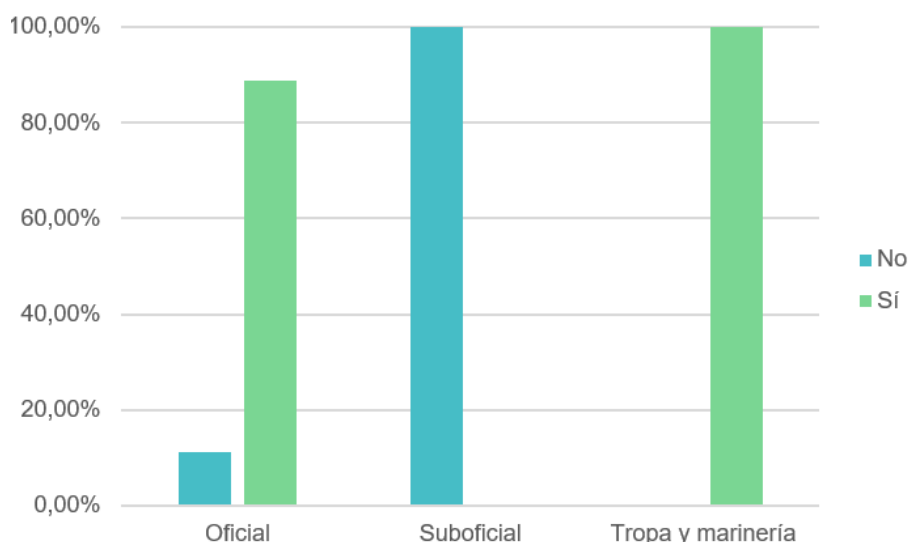


Figura 5.16. Formación en empleabilidad fuera del ámbito militar. Elaboración propia

La gran mayoría del personal encuestado (90,91%) manifiesta interés en recibir formación adicional para mejorar su empleabilidad en el ámbito civil. Este interés es especialmente fuerte entre oficiales (88,89%) y en la tropa y marinería (100%), lo que refleja una clara conciencia de la importancia de contar con alternativas profesionales fuera de la institución militar. La única excepción son los suboficiales, donde la respuesta fue negativa, aunque al tratarse de un único encuestado no resulta representativo. En conjunto, se confirma que la formación es percibida como un recurso clave y altamente valorado para facilitar la transición al mercado laboral civil, ya sea por elección o necesidad.

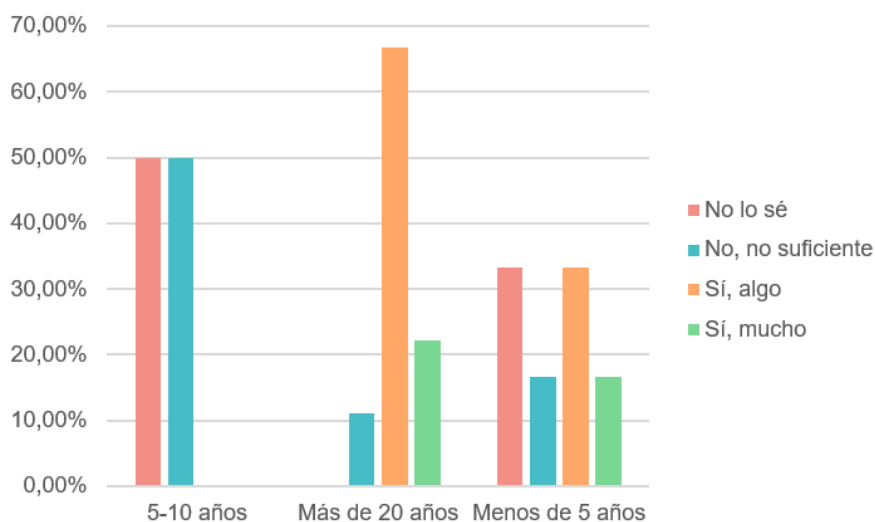


Figura 5.17. Apoyo tras finalizar el servicio. Elaboración propia

El 60,87% considera que las Fuerzas Armadas sí ofrecen algún tipo de apoyo para encontrar empleo tras el servicio, aunque en su mayoría lo califican como limitado (“sí, algo” con 43,48%, frente a un 17,39% que lo percibe como “sí, mucho”). No obstante, un 39,13% se reparte entre quienes opinan que el apoyo no es suficiente (17,39%) o directamente lo desconocen (21,74%). Al analizar por tiempo de servicio, se observa que entre quienes llevan menos de 5 años las respuestas son muy diversas, lo que

refleja cierta incertidumbre o falta de información sobre los recursos disponibles. En el grupo de 5 a 10 años predominan las percepciones negativas (50% “no lo sé” y 50% “no suficiente”), lo que puede evidenciar una etapa de mayor vulnerabilidad. En cambio, entre los de más de 20 años de servicio, la mayoría reconoce la existencia de apoyo, principalmente en la categoría de “sí, algo” (66,67%) y en menor medida “sí, mucho” (22,22%), lo que sugiere que con la trayectoria se accede a más información o programas de acompañamiento.

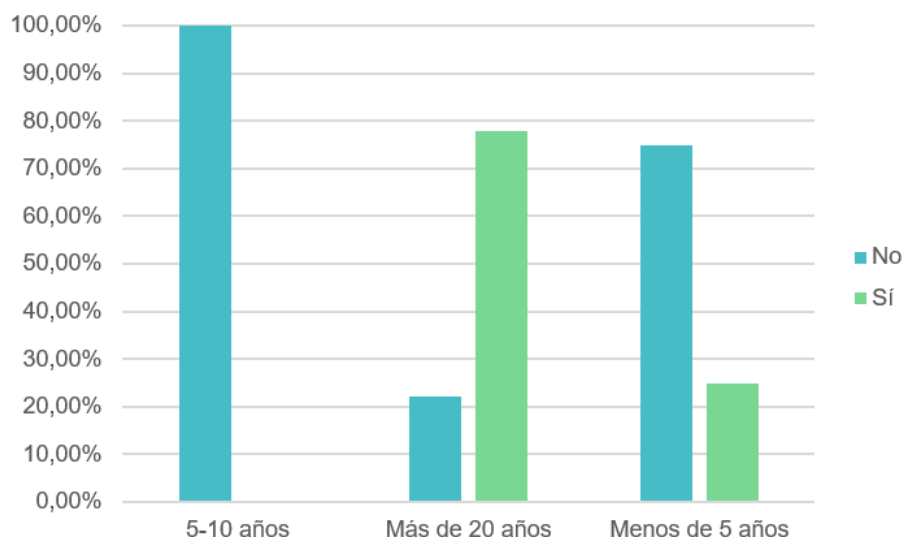


Figura 5.18. Reinserción laboral y formación para la vida civil. Elaboración propia

En cuanto al conocimiento de los programas de reinserción laboral, las respuestas muestran que más de la mitad del personal (56,52%) afirma no conocer los programas de reinserción laboral y formación para la vida civil, mientras que un 43,48% sí los identifica. La falta de conocimiento es particularmente evidente entre quienes tienen menos de 5 años de servicio (75% dice no conocerlos) y especialmente entre los de 5 a 10 años, donde el desconocimiento es absoluto (100%). En contraste, entre quienes cuentan con más de 20 años de servicio, la mayoría (77,78%) sí conoce estos programas, lo que indica que el acceso a esta información aumenta con la trayectoria y la cercanía a la finalización de la carrera militar.

Además, se planteó una pregunta abierta “¿Si pudieras mejorar un solo aspecto de la formación en las Fuerzas Armadas, cuál sería?”. Entre las respuestas destacan la modernización de los recursos utilizados en la enseñanza, como “mejorar algunos equipos de prácticas que están viejos o anticuados” o “una intranet más fluida y unos equipos actualizados”. También se señaló la necesidad de incrementar la calidad de la formación a través de “cursos especializados para puestos de trabajo” o la contratación de empresas externas que aporten nuevas perspectivas, en especial en ámbitos de gestión de personal. Finalmente, varias personas subrayaron aspectos de carácter organizativo, como el “equipamiento del combatiente”, la “calidad de la enseñanza” o la “mayor implicación de los mandos”.

6. ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta relativa al ODS 5, orientada a explorar la percepción del personal militar sobre la igualdad de género dentro de las Fuerzas Armadas. El análisis se centra en aspectos como la igualdad de oportunidades, la participación de mujeres en la institución y la percepción sobre políticas y prácticas inclusivas, con el objetivo de ofrecer una visión general de cómo se percibe la equidad de género en el ámbito militar.

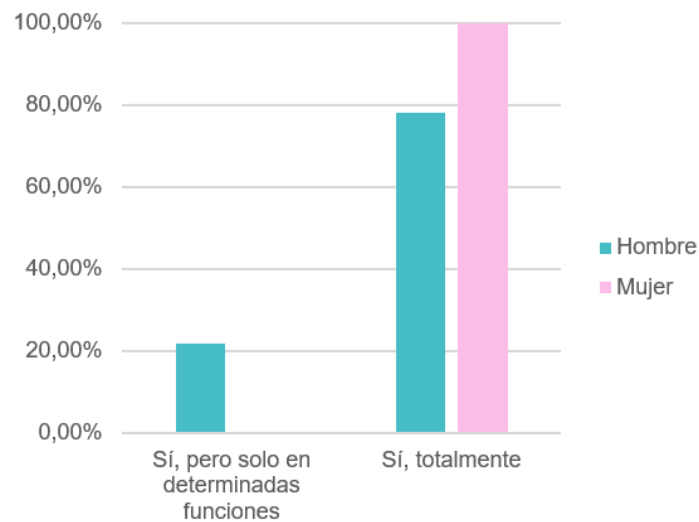


Figura 6.1. Mujeres en las Fuerzas Armadas. Elaboración propia

Cuando planteamos a los encuestados si las mujeres deben formar parte de las Fuerzas Armadas los resultados muestran diferencias en las percepciones según el género. Entre los hombres, el 78,26% considera que las mujeres deberían formar parte de manera total, mientras que un 21,74% cree que su participación debería limitarse a determinadas funciones. Por su parte, todas las mujeres encuestadas (100%) apoyan la inclusión plena en las Fuerzas Armadas. En conjunto, el 81,48% de los encuestados está a favor de la participación total de las mujeres, y un 18,52% acepta su incorporación solo en funciones específicas. Esto indica que, aunque existe un amplio consenso a favor de la inclusión femenina, los hombres muestran una mayor tendencia a imponer restricciones, mientras que las mujeres defienden la igualdad completa en este ámbito.

Contribución del Ministerio de Defensa a los ODS

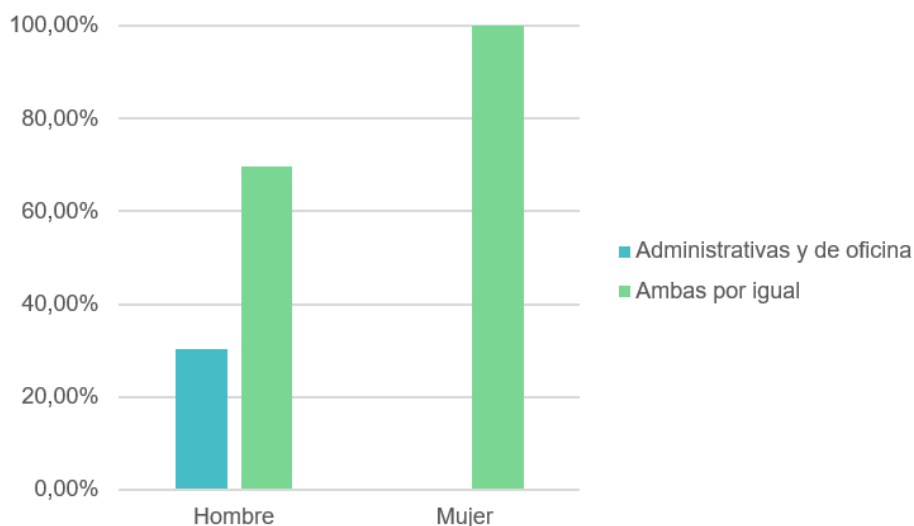


Figura 6.2. Actividades en las que encajan las mujeres. Elaboración propia

En relación con la pregunta anterior se planteó si las mujeres encajarían mejor en un tipo concreto de actividad, con opciones de respuesta: operativas, administrativas y de oficina, o ambas por igual. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, considera que las mujeres pueden desempeñarse en cualquier tipo de actividad. Concretamente, el 100% de las mujeres opinó que encajan por igual en todas las funciones, mientras que entre los hombres el 69,57% compartió esta postura y el 30,43% restante indicó que su desempeño es más adecuado en tareas administrativas y de oficina. En términos generales, el 74,07% de los participantes considera que las mujeres pueden participar plenamente en cualquier área.

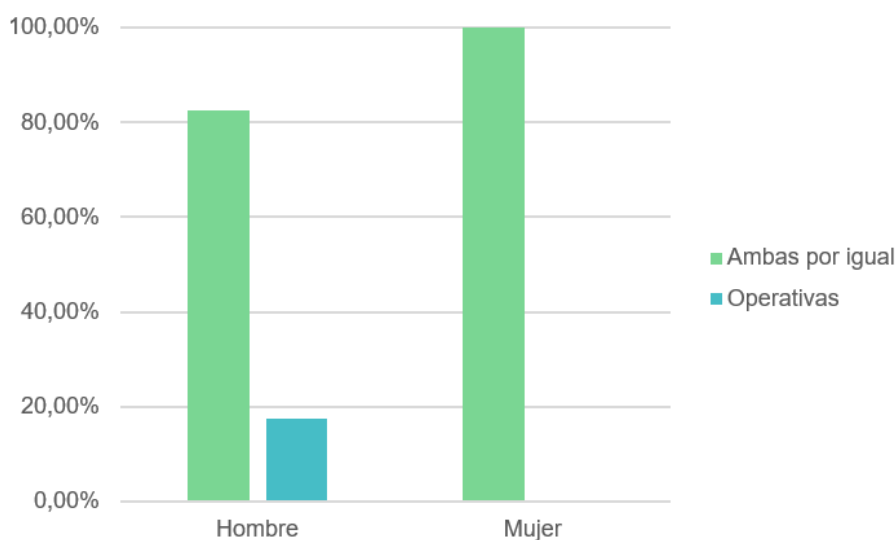


Figura 6.3. Actividades en las que encajan los hombres. Elaboración propia

La pregunta planteada fue igual a la anterior pero para el caso de los hombres, con las mismas opciones de respuesta. Los resultados muestran que todas las mujeres encuestadas (100%) consideran que los hombres pueden desempeñarse por igual en cualquier tipo de actividad, mientras que entre los hombres el 82,61% comparte esta postura y un 17,39% cree que los hombres encajan mejor en actividades operativas. En

términos generales, el 85,19% de los participantes opina que los hombres pueden participar en todas las funciones por igual. Comparando con las respuestas sobre las mujeres, se observa que las mujeres tienden a defender la igualdad plena para ambos sexos, mientras que los hombres muestran una mayor tendencia a diferenciar funciones, asignando roles más operativos a sí mismos y dejando tareas administrativas o de oficina para mujeres, aunque la mayoría también apoya la participación igualitaria.

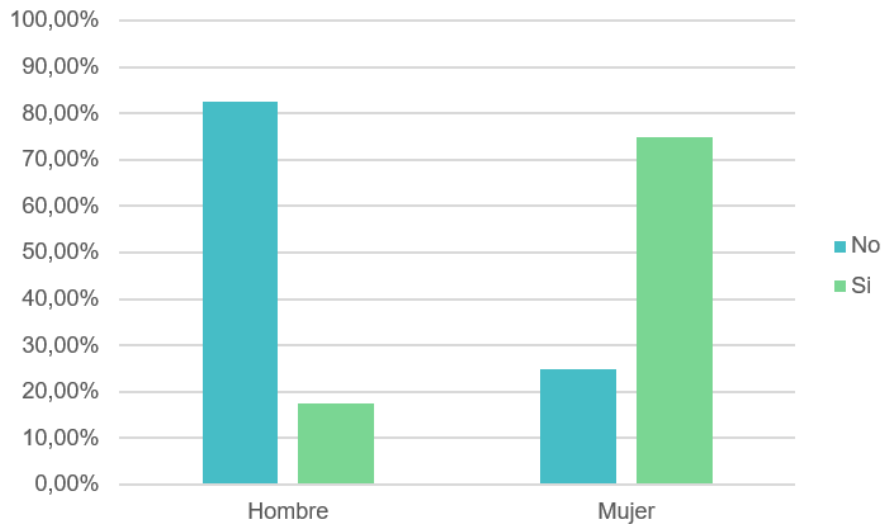


Figura 6.4. Pruebas físicas diferentes. Elaboración propia

Cuando se trata de pruebas físicas, los resultados muestran una diferencia llamativa entre ambos géneros. Entre los hombres, el 82,61% respondió que no, es decir, que consideran que las pruebas deberían ser iguales para todos, mientras que solo el 17,39% apoyó que existan diferencias. En cambio, entre las mujeres, el 75% se mostró a favor de que las pruebas físicas sean distintas y solo el 25% defendió que sean iguales. Este contraste resulta interesante porque, a diferencia de otras preguntas, aquí son los hombres quienes priorizan la igualdad en las condiciones de acceso, mientras que las mujeres se inclinan más hacia la equidad, reconociendo posibles diferencias físicas que justificarían pruebas adaptadas.

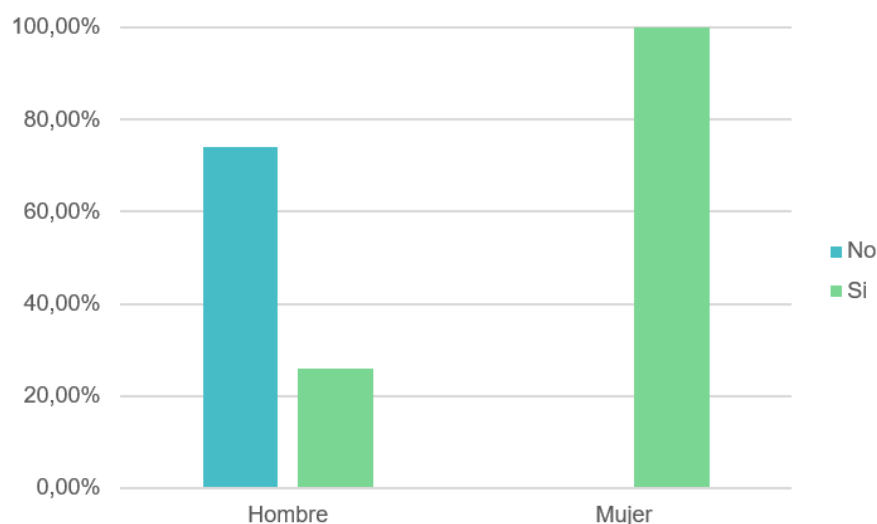


Figura 6.5. Percepción del liderazgo ejercido por mujeres. Elaboración propia

En relación con la pregunta sobre la diferencia del liderazgo según género los resultados reflejan una marcada diferencia entre hombres y mujeres: mientras que el 73,91% de los hombres considera que no existe tal diferencia, el 100% de las mujeres encuestadas afirma que sí la hay. Estos datos sugieren que los hombres tienden a normalizar el liderazgo sin atender al género, mientras que las mujeres reconocen con mayor claridad las barreras o percepciones distintas a las que se enfrentan cuando ocupan posiciones de mando, lo que puede significar una brecha en la vivencia del liderazgo según el sexo.

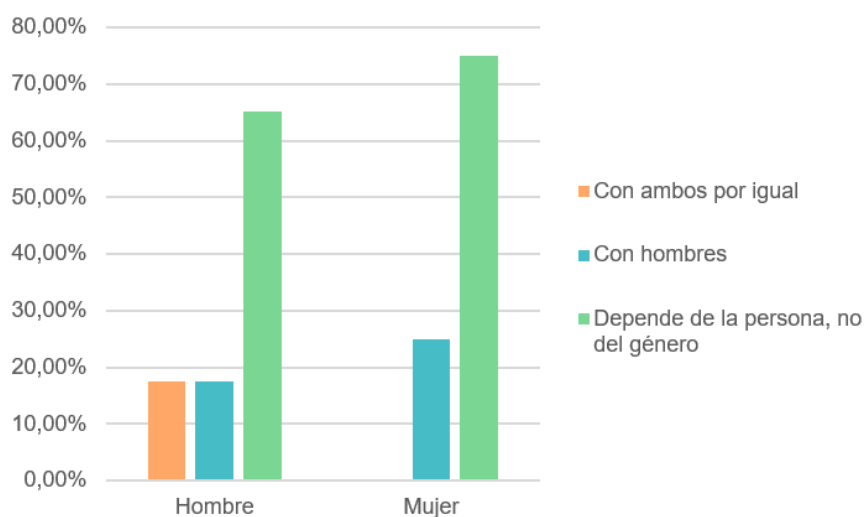


Figura 6.6. Género con el que te sientes más cómodo trabajando. Elaboración propia

Las respuestas a la pregunta sobre la preferencia de género a la hora de hacer equipo resultan muy interesantes, pues la mayoría (66,67%) afirma que la comodidad no depende del género sino de la persona. Además, un 14,81% prefiere trabajar con ambos por igual y un 18,52% con hombres, destacando que nadie optó por trabajar únicamente con mujeres, ni siquiera las propias encuestadas. Este detalle abre la puerta a reflexiones importantes: podría interpretarse que las mujeres no se sienten lo suficientemente validadas en equipos exclusivamente femeninos, o que perciben que

su desempeño se potencia con la presencia masculina. Otra hipótesis es que exista una menor confianza en las habilidades de su propio género o que consideren necesario un equilibrio que incluya a los hombres para lograr un mejor funcionamiento. Aunque los resultados no permiten generalizaciones amplias, sí invitan a cuestionar cómo influyen las percepciones internas y sociales en la confianza y valoración del trabajo en equipo femenino.

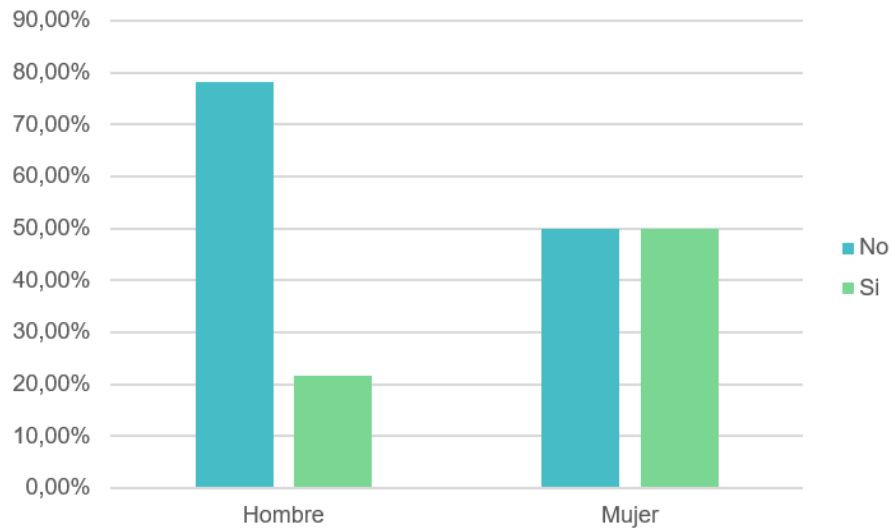


Figura 6.7. Discriminación de género. Elaboración propia

Esta pregunta arroja resultados que ponen de relieve diferencias en la percepción según el género. Entre los hombres, el 78,26% afirma no haber visto ni conocido casos de discriminación, mientras que un 21,74% sí lo reconoce. En contraste, el 50% de las mujeres encuestadas señala haber tenido conocimiento o experiencia directa de este tipo de situaciones. En términos generales, tres de cada cuatro participantes (74,07%) niegan haber presenciado discriminación, frente a un 25,93% que sí la identifica. Estos datos sugieren que las mujeres perciben o experimentan con mayor claridad situaciones de desigualdad, mientras que los hombres tienden en mayor medida a no reconocerlas, lo que puede deberse tanto a diferencias en la vivencia personal como a la visibilidad que cada género tiene frente a estas dinámicas.

Contribución del Ministerio de Defensa a los ODS

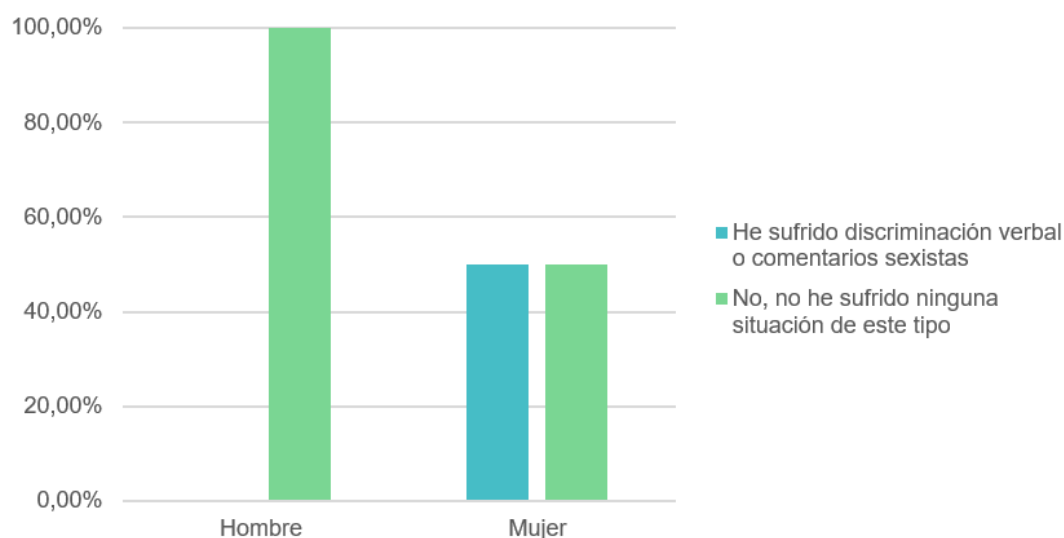


Figura 6.8. Violencia de género. Elaboración propia

En relación con la experiencia personal de violencia o conductas inapropiadas dentro de las Fuerzas Armadas, encontramos resultados especialmente sensibles. Todos los hombres encuestados (100%) afirmaron no haber vivido este tipo de situaciones, mientras que entre las mujeres el 50% señaló no haberlas sufrido y el otro 50% manifestó haber recibido discriminación verbal o comentarios sexistas. En términos generales, el 92,31% indicó no haber experimentado conductas inapropiadas, frente a un 7,69% que sí lo ha hecho. Aunque se constatan experiencias negativas, estas se limitan a situaciones de discriminación verbal, sin que se reporten casos de violencia física, acoso o abuso sexual, lo que permite interpretar que, dentro de lo problemático, se trata de formas de menor gravedad. Este matiz también invita a considerar que algunas de estas conductas pueden estar relacionadas más con dinámicas culturales o con actitudes poco conscientes que con un machismo explícito.

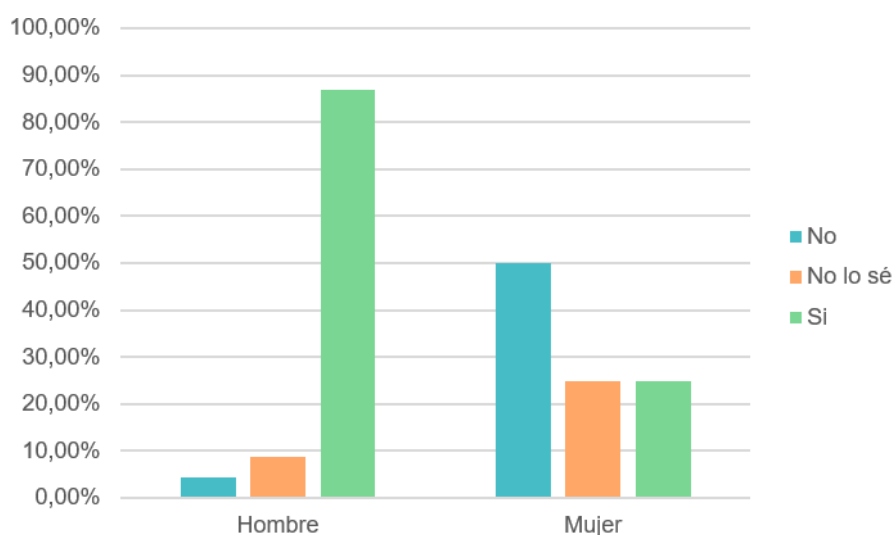


Figura 6.9. Apoyo entre compañeros. Elaboración propia

Respecto a la percepción sobre el apoyo que las mujeres podrían recibir de sus compañeros hombres al denunciar una situación machista dentro de las Fuerzas Armadas, los resultados muestran una visión mayoritariamente positiva, especialmente entre los hombres: el 86,96% de ellos considera que sí brindarían apoyo, frente a un 4,35% que cree que no y un 8,70% que no lo sabe. Entre las mujeres, las respuestas aparecen más repartidas: el 25% confía en recibir apoyo, otro 25% se muestra indecisa y el 50% duda de poder contar con él. En el total, tres de cada cuatro encuestados (77,78%) piensan que las mujeres sí tendrían respaldo de sus compañeros en una situación de este tipo. Si bien existe cierta diferencia en la percepción según el género, lo destacable es que, en conjunto, la visión predominante es de apoyo y compañerismo dentro de las Fuerzas Armadas, lo que refleja una confianza generalizada en la cohesión del grupo.

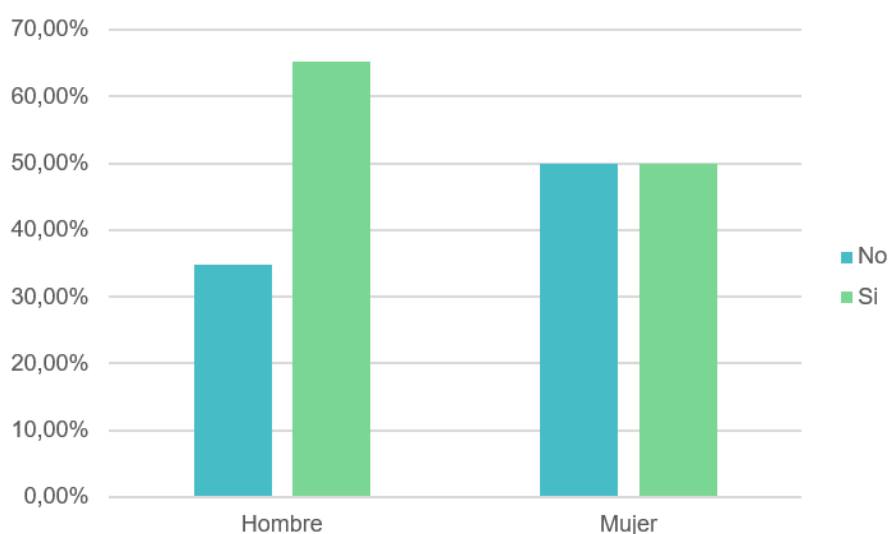


Figura 6.10. Denuncias. Elaboración propia

El análisis sobre la disposición a denunciar un abuso cometido por un compañero dentro de las Fuerzas Armadas resulta especialmente interesante, ya que pone en tensión dos aspectos fundamentales de la institución: el fuerte compañerismo y la confianza en los mecanismos de denuncia. En general, el 62,96% de los participantes afirma que sí se sentiría cómodo denunciando, frente a un 37,04% que reconoce que no. Si se observa por género, el 65,22% de los hombres y el 50% de las mujeres responderían afirmativamente, aunque en ambos casos queda un porcentaje considerable que opta por el “no”. Este dato puede interpretarse como una muestra de que la cultura de apoyo mutuo, tan característica de las Fuerzas Armadas, en algunos casos podría generar dudas a la hora de denunciar, tanto en hombres como en mujeres. No se trata de una cuestión atribuible a un solo género, sino de una dinámica compartida que refleja hasta qué punto el compañerismo puede convivir con la necesidad de garantizar que situaciones de abuso no se encubran.

Contribución del Ministerio de Defensa a los ODS

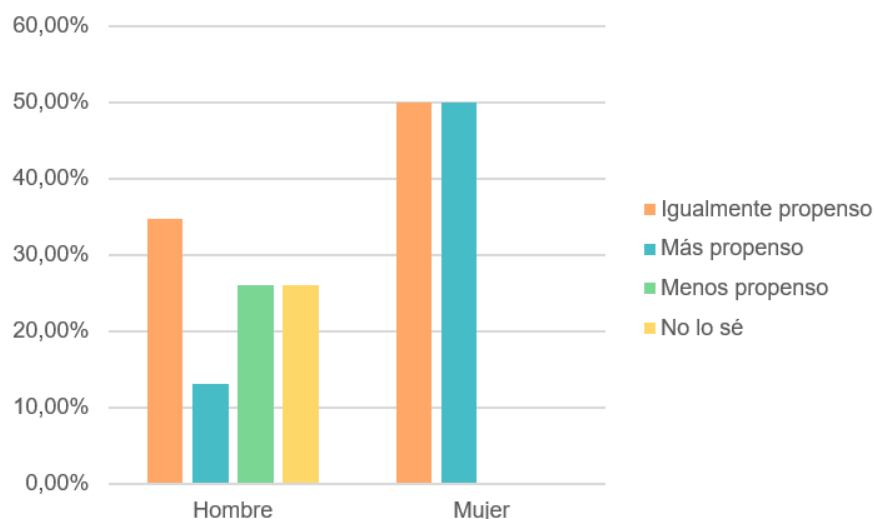


Figura 6.11. Propensión del ambiente a las desigualdades. Elaboración propia

Las percepciones sobre el ambiente en las Fuerzas Armadas en comparación con otros sectores laborales revelan opiniones diversas que aportan matices interesantes respecto a las desigualdades de género y las actitudes machistas. Entre los hombres, el 34,78% opina que es igualmente propenso, un 26,09% lo ve menos propenso y un 13,04% lo considera más propenso, mientras que el 26,09% no tiene una opinión definida. En el caso de las mujeres, la mitad (50%) cree que es un entorno igualmente propenso y la otra mitad (50%) lo percibe como más propenso, sin respuestas en la categoría “menos propenso” ni “no lo sé”. En conjunto, los datos reflejan que la mayoría no identifica a las Fuerzas Armadas como un espacio más problemático que otros, aunque entre las mujeres encuestadas existe una mayor sensibilidad hacia la posibilidad de que se den desigualdades o actitudes machistas.

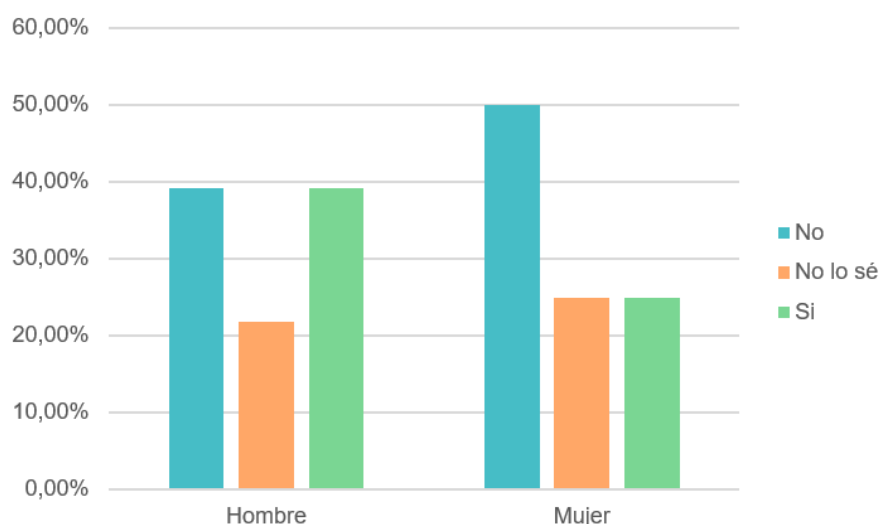


Figura 6.12. Conciliación. Elaboración propia

Las opiniones sobre la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y profesional dentro de las Fuerzas Armadas se presentan divididas y marcadas por un notable grado de incertidumbre. Entre los hombres, el 39,13% respondió que sí, el mismo porcentaje

afirmó que no, y un 21,74% optó por “no lo sé”. En el caso de las mujeres, la mitad (50%) considera que no se facilita la conciliación, un 25% cree que sí y otro 25% reconoce no tener una opinión clara. Estos datos sugieren que existe una percepción dividida y, sobre todo, un nivel significativo de desconocimiento o falta de certeza sobre las medidas de conciliación dentro de las Fuerzas Armadas, lo cual podría indicar que no siempre son suficientemente visibles o bien comunicadas, más allá de su existencia o efectividad real.

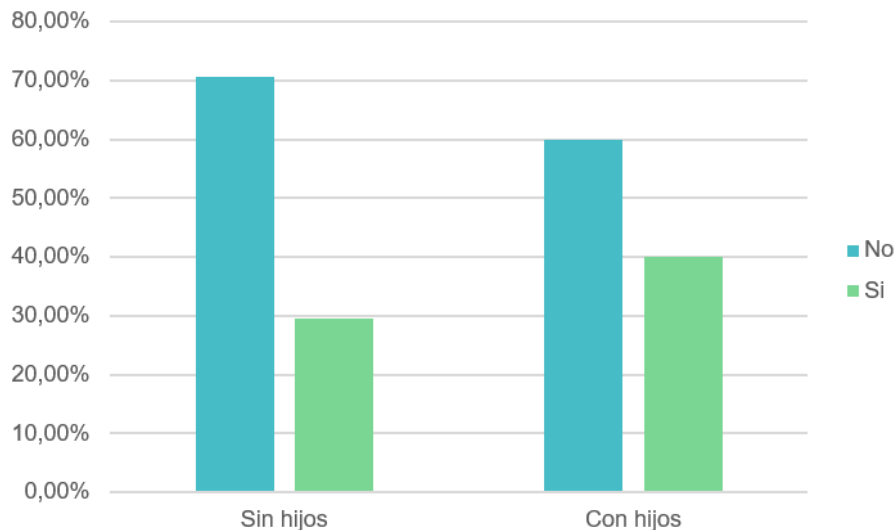


Figura 6.13. Renuncias por cargas familiares. Elaboración propia

El análisis de las renuncias a oportunidades profesionales por razones familiares o de conciliación, considerando si los participantes tienen o no hijos, revela diferencias interesantes. Entre los participantes sin hijos, el 70,59% respondió que no ha tenido que renunciar, frente a un 29,41% que sí. En el caso de quienes tienen hijos, el porcentaje de renuncias asciende al 40%, mientras que un 60% afirma no haber tenido que hacerlo. Estos datos sugieren que la carga familiar puede influir en la trayectoria profesional dentro de las Fuerzas Armadas, aunque la mayoría de los encuestados no percibe haber sufrido limitaciones directas en este aspecto.

Contribución del Ministerio de Defensa a los ODS

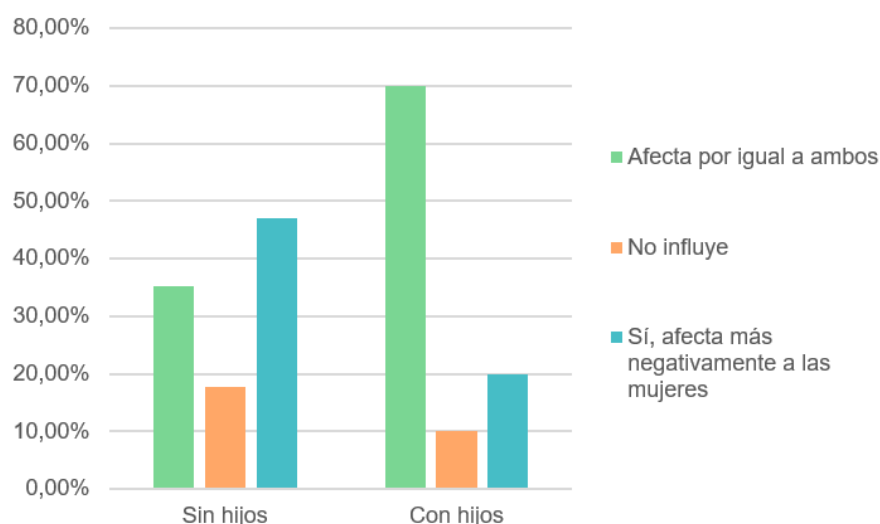


Figura 6.14. Parentalidad. Elaboración propia

La percepción sobre la influencia de la parentalidad en la carrera profesional dentro de las Fuerzas Armadas varía según la experiencia de ser padre o madre. Entre quienes no tienen hijos, el 47,06% considera que ser madre afecta más negativamente a las mujeres, el 35,29% opina que influye por igual en ambos y un 17,65% cree que no tiene influencia. Entre quienes sí tienen hijos, el 70% considera que la parentalidad afecta por igual a hombres y mujeres, mientras que solo el 20% piensa que perjudica más a las mujeres y un 10% que no influye. Estos datos parecen reflejar que existe una percepción tradicional, en la que se tiende a pensar que la parentalidad afecta más a las mujeres debido a los roles históricos de maternidad, donde la madre asumía la mayor parte de las responsabilidades familiares. Sin embargo, cuando se consulta a quienes tienen hijos, la mayoría considera que la influencia es similar para ambos sexos, lo que sugiere un cambio positivo en los modelos actuales de crianza, con una distribución más equitativa de las responsabilidades parentales entre madres y padres.

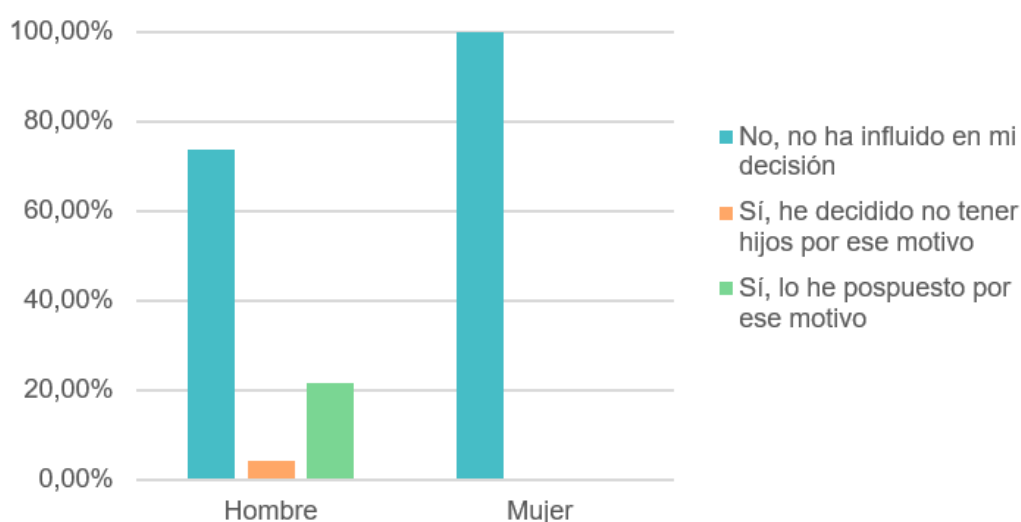


Figura 6.15. Planificación familiar y trabajo. Elaboración propia

Los datos sobre la decisión de tener hijos en relación con las dificultades de conciliación derivadas del trabajo en las Fuerzas Armadas muestran un panorama muy positivo. La mayoría de los encuestados (77,78%) asegura que su decisión sobre tener hijos no se ha visto afectada por su labor, un 18,52% indica que lo ha pospuesto y solo un 3,70% decidió no tener hijos por este motivo. Cabe destacar que entre las mujeres el 100% afirma que la conciliación no condicionó su decisión. Esto sugiere que, en general, las Fuerzas Armadas ofrecen un entorno que permite compatibilizar la vida profesional y familiar sin que ello limite de manera significativa las decisiones sobre maternidad o paternidad.

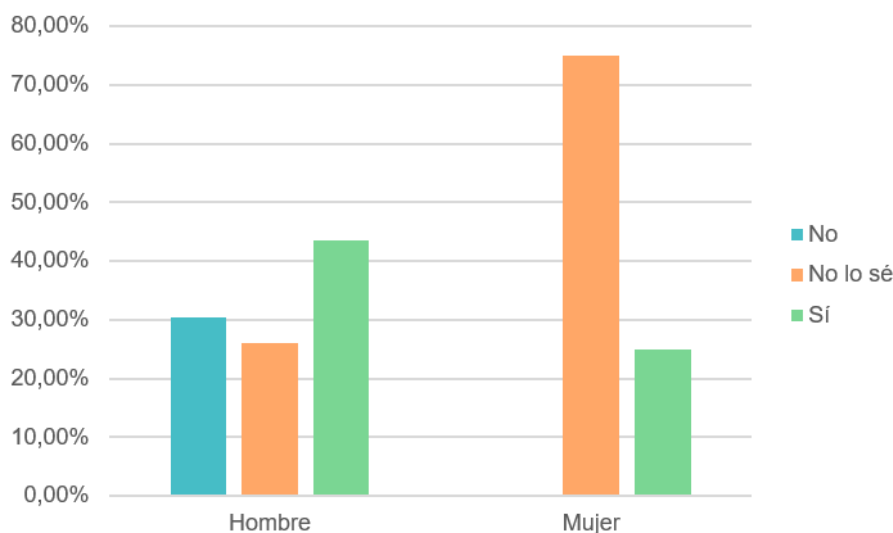


Figura 6.16. Políticas de conciliación. Elaboración propia

Las opiniones sobre el impacto de la falta de políticas de conciliación laboral en la permanencia de las mujeres en la carrera militar se presentan divididas. Entre los hombres, el 43,48% cree que sí puede suponer un obstáculo, un 30,43% considera que no y un 26,09% no lo sabe. En el caso de las mujeres, la mayoría (75%) se muestra indecisa, mientras que un 25% opina que sí representa una dificultad. En conjunto, un 40,74% de los participantes reconoce que la ausencia de medidas de conciliación podría afectar a la permanencia de las mujeres en la carrera militar, frente a un 25,93% que no lo ve así y un 33,33% que no se posiciona. Esta distribución sugiere que, más que un consenso claro, lo que existe es un notable grado de desconocimiento sobre las políticas de conciliación. Esto pone de relieve la importancia de informar mejor a los miembros de las Fuerzas Armadas desde el inicio de su carrera, ya que la conciliación es un aspecto clave para cualquier persona a la hora de planificar su trayectoria profesional y proyectar su vida personal y familiar a largo plazo.

En el marco del ODS 5 se planteó la pregunta abierta “¿Qué medidas crees que mejorarían la igualdad de género en las Fuerzas Armadas?”. Las respuestas se concentraron en varios ejes principales. En primer lugar, se insistió mucho en la necesidad de establecer condiciones idénticas para hombres y mujeres, especialmente en lo relativo a “pruebas físicas iguales para todos”, “mismas condiciones en todo: pruebas físicas, exámenes, número de vacantes, permisos...” o “no separar los locales por género”. También hubo voces que señalaron la importancia de evitar tratos

diferenciados o privilegios, como “no dar a las mujeres tratos preferentes que las distingan de sus compañeros” o “no darles importancia a las cuestiones de género tratando a todos por igual”. Un tercer grupo de aportaciones apuntó a reforzar aspectos organizativos e institucionales, desde “que las quejas lleguen a los mandos” hasta la necesidad de garantizar la aplicación de protocolos contra abusos y mejorar la “formación específica de calidad”. Finalmente, aparecieron menciones a la conciliación de la vida personal y profesional como un aspecto clave para seguir avanzando en igualdad.

También se lanzó una segunda pregunta abierta: “¿Qué medidas crees que mejorarían la conciliación en las Fuerzas Armadas?”. Las respuestas reflejan tanto satisfacción con la situación actual como propuestas de mejora. Algunos participantes consideraron que “ahora mismo las cosas están muy bien” o que “con las reducciones de jornada es más que suficiente”. Sin embargo, surgieron también demandas concretas como “eliminar los traslados forzosos a vacantes no cubiertas”, contar con “guarderías en las unidades”, disponer de “horarios similares de trabajo y centros educativos” o avanzar hacia “más flexibilización de la jornada laboral”. Se mencionaron, además, cuestiones relacionadas con la reducción de cargas como “menos guardias” y la promoción de medidas ya vigentes, por ejemplo “el plan actual de plazas reservadas en ciertos destinos para quienes necesiten una mayor conciliación familiar”. Finalmente, hubo aportaciones que subrayaron la importancia de la corresponsabilidad en los cuidados, señalando que “en las FFAA, como en la vida civil en general, se da por hecho que los cuidados de los hijos son de la madre”, lo que pone de relieve un desafío cultural de fondo más allá de lo organizativo.

7. CONCLUSIONES

El análisis realizado permite afirmar que las Fuerzas Armadas han avanzado significativamente en materia de educación y formación, cumpliendo en buena medida con los principios del ODS 4 relativos a una educación de calidad. Los resultados evidencian que la institución proporciona una formación sólida, valorada positivamente por la mayoría del personal, especialmente entre los rangos superiores y en la Armada, donde se observa una mejor adecuación entre los contenidos formativos, las responsabilidades del puesto y la actualización tecnológica. Sin embargo, en los niveles de tropa y marinería persisten percepciones más críticas y experiencias menos homogéneas, lo que señala la necesidad de fortalecer la igualdad de acceso y la coherencia en la calidad educativa. Los principales obstáculos identificados no se relacionan con la falta de programas, sino con la dificultad de compatibilizar la formación con la carga de trabajo, la escasa difusión de oportunidades y la ausencia de componentes vinculados al bienestar psicológico y la salud mental, ámbitos que deben integrarse plenamente en la preparación militar. A ello se suma la percepción general de que la formación, aunque útil dentro del contexto militar, presenta una aplicabilidad limitada en el ámbito civil. Este aspecto subraya la conveniencia de reforzar las competencias transferibles y de consolidar programas efectivos de reinserción laboral. No obstante, la elevada predisposición del personal a continuar formándose una vez finalizado el servicio refleja una cultura institucional de aprendizaje permanente, lo que constituye una de las principales fortalezas detectadas.

En relación con el ODS 5, los resultados evidencian un progreso notable hacia la igualdad de género dentro de las Fuerzas Armadas, aunque aún persisten diferencias perceptivas y culturales que impiden hablar de una igualdad plenamente consolidada. La mayoría del personal manifiesta una actitud favorable hacia la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la institución, y un elevado porcentaje considera que ambos géneros pueden desempeñar las mismas funciones. Sin embargo, persisten ciertos estereotipos vinculados al tipo de tareas, especialmente entre los hombres, que continúan asociando las labores operativas con el género masculino y las administrativas con el femenino. Las diferencias también se reflejan en la percepción del liderazgo y de las experiencias de discriminación: mientras la mayoría de los hombres cree que no existen desigualdades, las mujeres reconocen haber vivido o presenciado situaciones discriminatorias, lo que revela una brecha perceptiva significativa. A pesar de ello, la convivencia y el clima laboral son valorados de forma positiva, y la mayor parte del personal declara sentirse cómodo trabajando en entornos mixtos. En cuanto a la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, las opiniones son más diversas y muestran un limitado conocimiento de las medidas institucionales existentes. Aunque la mayoría no considera que la carrera militar haya condicionado sus decisiones familiares, sí se evidencia que las responsabilidades domésticas continúan recayendo en mayor medida sobre las mujeres, lo que refleja la necesidad de avanzar no solo en políticas de conciliación, sino también en un cambio cultural hacia una corresponsabilidad efectiva.

El contraste de las hipótesis planteadas confirma en su mayor parte las tendencias observadas en los datos. La primera hipótesis se valida al demostrarse que la percepción sobre la calidad y utilidad de la formación militar varía en función del rango y la antigüedad, siendo los oficiales y suboficiales quienes presentan valoraciones más

positivas tanto en la aplicabilidad de los contenidos como en la preparación para asumir mayores responsabilidades. La segunda hipótesis también se confirma, puesto que la mayoría del personal percibe que la formación está principalmente orientada al desempeño interno, con escasa aplicabilidad en el ámbito civil, especialmente entre la tropa y marinería. En cuanto a la tercera hipótesis, relativa a la igualdad de género, los resultados la rechazan parcialmente, ya que, aunque existe un consenso formal en torno a la equidad, las percepciones difieren entre hombres y mujeres, evidenciando que la igualdad normativa aún no se traduce completamente en igualdad percibida. Por último, la cuarta hipótesis se confirma de manera parcial: la conciliación continúa siendo un desafío dentro de la carrera militar, sobre todo entre quienes tienen hijos, aunque no se observan diferencias de género tan marcadas como se preveía, lo que sugiere avances hacia una mayor corresponsabilidad y un apoyo institucional progresivo.

En conjunto, los hallazgos de este estudio permiten concluir que las Fuerzas Armadas españolas se encuentran en un proceso de modernización y adaptación a los principios de sostenibilidad, igualdad y desarrollo humano promovidos por la Agenda 2030. En materia educativa, se han consolidado importantes avances en calidad formativa, profesionalización y compromiso con el aprendizaje continuo, aunque aún deben reforzarse la equidad en el acceso, la incorporación de la salud mental y la preparación para la transición laboral al ámbito civil. En cuanto a la igualdad de género, se percibe una evolución cultural positiva y un cambio generacional que favorece la inclusión, si bien persisten barreras perceptivas y estructurales que limitan la igualdad plena. En definitiva, la institución avanza con paso firme hacia el cumplimiento de los ODS analizados, pero el reto futuro radica en convertir los avances normativos y formativos en transformaciones culturales y organizativas duraderas que garanticen una educación verdaderamente inclusiva, equitativa y orientada al desarrollo integral de todas las personas que la integran.

8. ANEXOS

En este apartado se presenta el documento completo correspondiente a la resolución de la solicitud de información realizada a través del Portal de Transparencia del Ministerio de Defensa. La solicitud incluyó un conjunto de preguntas diseñadas específicamente con el objetivo de recopilar datos relevantes que aportaran valor y respaldo a la elaboración del presente trabajo.



PREGUNTA TRANSPARENCIA 001-106289

CONTRIBUCION DEFENSA ODS

Preguntas ODS 4:

1. ¿Qué programas de formación continua ofrece el Ministerio de Defensa al personal militar?

Una vez adquirida la condición de militar profesional, la formación continua, en lo que a la enseñanza en las Fuerzas Armadas se refiere, se lleva a cabo mediante la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional.

El Real Decreto 339/2015, de 30 de abril, por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional, tiene por objeto proporcionar una formación continuada y una permanente actualización de conocimientos a lo largo de la carrera profesional del militar.

Para los militares de Tropa y Marinería con compromiso temporal con las Fuerzas Armadas, fue aprobado el programa "Consigue +" mediante Resolución 455/07629/19, de 14 de mayo, destinado a la obtención de un título de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional. La oferta de módulos y títulos se realiza mediante convocatorias. Para el apoyo a este personal, se elabora una guía donde se expone diferentes tipos de recorrido en la trayectoria profesional.

2. ¿Existen cursos obligatorios para el personal militar relacionados con valores éticos, derechos humanos o legislación nacional e internacional?

En los currículos de enseñanza de formación de personal militar se imparten conocimientos obligatorios sobre derechos humanos, legislación nacional e internacional (ver enlace):

[Subdirección General de Enseñanza Militar – Planes de Estudio](#)

3. ¿Cómo se fomenta el acceso a estudios superiores entre el personal militar?

Existe un [programa formativo](#) por el que el personal de las escalas de suboficiales puede estudiar en la UNED un título de grado que les permita el ingreso por promoción interna en las escalas de oficiales.

Por otro lado, se convocan anualmente [becas / ayudas](#) para estudios en diferentes niveles académicos (Formación Profesional, Grado, Postgrado y Master).

Asimismo, se señala que, entre otros, se encuentran suscritos [convenios](#) para el acceso a ciclos de Formación Profesional con la Comunidad Autónoma de Aragón, Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y Comunidad Autónoma de Madrid.

Por último, señalar que se organizan diferentes [cursos](#), resaltando el curso online de preparación de acceso a ciclo formativo de grado superior y los relativos a la preparación de la prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.



4. ¿Qué porcentaje aproximado del presupuesto del Ministerio de Defensa se destina a formación y educación del personal?

La cantidad destinada a la actividad docente en el marco de las Fuerzas Armadas, se puede consultar en la clasificación por programas de los [Presupuestos Generales del Estado](#). El programa correspondiente a los gastos de formación es el *121N Formación del Personal de las Fuerzas Armadas*, dentro del cual se incluyen las retribuciones de todo el personal destinado en los centros docentes y los créditos necesarios para atender las necesidades de éstos, además de las indemnizaciones por razón del servicio y becas y ayudas a alumnos para la realización de cursos, así como todos los gastos relacionados con éstos.

5. ¿El Ministerio de Defensa colabora con instituciones educativas civiles para desarrollar programas de formación o intercambio de conocimientos que beneficien tanto al ámbito militar como al civil?

Además de los convenios descritos, el Ministerio de Defensa colabora con universidades públicas y privadas para dichos intercambios. En este sentido, se resalta que con la Universidad Autónoma de Madrid se está llevando a cabo un Programa de Capacitación en Competencias Digitales.

Por otro lado, se resalta el convenio con el Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) para la formación y empleabilidad en Ciberseguridad.

6. ¿Qué oportunidades formativas ofrece el Ministerio de Defensa a los soldados para facilitar su reintegración laboral tras la jubilación a los 45 años?

En la plataforma [SAPROMIL](#) se han publicado en 2024 más de 30 ofertas formativas con alrededor de 3.000 plazas, y en 2025, hasta la fecha, más de 20 ofertas formativas habiendo llegado hasta las 5.000 plazas.

Se organizan [cursos](#) online y presenciales de preparación de acceso a Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Policías Municipales) y Administraciones del Estado (Personal Laboral del Ministerio de Defensa).

Se ofrece un programa denominado [ACREDITA Def](#) para que los militares de tropa y marinería puedan acreditar, por la experiencia profesional y la formación recibida en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

7. ¿Existen convenios o programas específicos para que el personal militar pueda homologar su formación a certificaciones civiles reconocidas?

Según la Orden DEF/464/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional, se efectuará el reconocimiento de créditos o convalidaciones de la enseñanza cursada en el sistema educativo o en las Fuerzas Armadas, y de aquellas otras similares en contenidos y créditos.

Los títulos de grado que se imparten en los [Centros Universitarios de la Defensa](#), y los de técnico de grado superior impartidos en los Centros Docentes Militares son reconocibles en el ámbito nacional sin necesidad de homologación.

Existen convenios para la acreditación de competencias con la Comunidad Autónoma de Aragón, la Comunidad Autónoma de Galicia, la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Comunidad Autónoma de Valencia.



8. ¿Se ofrecen programas de formación sobre sostenibilidad y desarrollo sostenible alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible?

En diferentes [currículos correspondientes a la enseñanza de formación](#) se imparte el "módulo de sostenibilidad aplicada al sistema productivo". Además, existen cursos específicos dentro del ámbito de la enseñanza militar de perfeccionamiento (cursos avanzado e intermedio de gestión ambiental y energético, y el curso de auditor jefe de sistemas de gestión ambiental).

9. ¿Existen planes específicos para fomentar la especialización técnica en áreas emergentes como ciberseguridad o inteligencia artificial?

Tal y como se ha señalado en el punto 5, existe un convenio con INCIBE para la formación y empleabilidad en Ciberseguridad.

10. ¿Se ofrecen programas de educación en habilidades blandas, como comunicación efectiva, liderazgo y gestión de equipos?

En los anteriormente mencionados currículos de la enseñanza militar de formación se incluye e imparte el módulo: "Destrezas operativas complementarias militares" que incluyen contenidos relacionados con las habilidades citadas.

Preguntas ODS 5:

1. ¿Cuáles son las principales políticas implementadas para garantizar la igualdad de género dentro de las Fuerzas Armadas?

Las políticas de igualdad implementadas en el Ministerio de Defensa se encuadran en el marco normativo vigente, especialmente en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 39/2007 de la carrera militar y el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, que integran la igualdad como principio clave en el acceso, formación y desarrollo profesional. En las Fuerzas Armadas, la igualdad es un principio transversal que garantiza las mismas oportunidades a mujeres y hombres en términos de ingreso, evaluación y promoción, con medidas acordes a la normativa como las marcas diferenciadas en pruebas físicas, la composición equilibrada de tribunales y la protección ante el embarazo.

2. ¿Qué medidas existen para facilitar la conciliación laboral y familiar del personal militar?

El Ministerio de Defensa adapta la normativa general en materia de conciliación a las particularidades de las Fuerzas Armadas, trasponiendo la normativa de la Administración General del Estado e incorporando, además, medidas específicas que amplían las posibilidades de conciliación. Este marco incluye el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, sobre el Reglamento de destinos del personal militar profesional, así como la Orden DEF/253/2015 y la Orden DEF/1363/2016, que regulan permisos, jornadas y destinos.

Entre las medidas, destacan la asignación condicionada de vacantes para matrimonios o parejas con hijos menores, la posibilidad de solicitar destinos compatibles con la conciliación y la flexibilización de procesos de formación y evaluación, como el aplazamiento de cursos o pruebas en casos de embarazo y parto. Asimismo, el Ministerio ofrece 30 Centros de Educación Infantil en instalaciones militares, con más de 1.700 plazas gratuitas, facilitando el cuidado de menores y el equilibrio entre vida laboral y familiar.



3. ¿Cuántos casos de discriminación o acoso por razones de género se han registrado en los últimos cinco años y cómo se han gestionado?

Los datos sobre acoso por razón de sexo, sexual o profesional están disponibles en la web del Observatorio de la Vida Militar: <https://www.observatoriodelavidamilitar.es/estudios-e-infomes>. La gestión y seguimiento de estos casos es una prioridad en las Fuerzas Armadas, con un firme compromiso para erradicar estas conductas. Las Unidades de Protección frente al Acoso (UPAs) juegan un papel clave, ofreciendo acompañamiento integral —médico, psicológico, jurídico y social— a las personas afectadas durante todo el proceso.

4. ¿Existen cuotas o incentivos para aumentar la representación femenina en los cuerpos militares?

El modelo español es un referente en materia de igualdad y plena equiparación, tanto a nivel nacional como internacional, gracias a la constante actualización de la normativa en materia de igualdad y conciliación. Esta evolución ha permitido que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a todas las escalas, cuerpos y destinos, lo que se refleja en su participación activa en diversos roles a lo largo de las Fuerzas Armadas: formando parte de la dotación de los submarinos, pilotando distintas aeronaves, incluidos cazas de combate, conduciendo carros de combate o al mando de buques, unidades de infantería de marina, grupos de artillería o batallones de helicópteros.

5. ¿Qué programas o protocolos existen para atender a víctimas de violencia de género dentro del ámbito militar?

La concienciación frente al acoso es una prioridad en las Fuerzas Armadas, que mantienen una política de tolerancia cero. Desde 2016 está en vigor el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros el 20 de noviembre de 2015.

El protocolo incorporó la creación de las Unidades de Protección frente al Acoso (UPAs), reguladas por la Orden DEF/482/2016, que actúan como canales independientes para recibir denuncias y brindar acompañamiento integral a la víctima (médico, psicológico, jurídico y social). Este modelo ha sido reconocido como un ejemplo de buenas prácticas dentro de la administración pública.

6. ¿Existen mecanismos que permitan a los militares solicitar destinos o reubicaciones que faciliten la conciliación familiar?

Sí, existen medidas encaminadas a la conciliación relativas a la asignación/petición de destinos reflejadas en el RD 456/2011, de 1 de abril, en el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, tales como asignación condicionada de vacantes a matrimonios o parejas de hecho con hijos menores de 12 años; protección de las víctimas de violencia de género; asignación de destinos o comisiones por motivos excepcionales de conciliación, etc.

7. ¿Cómo se mide el impacto de las políticas de igualdad en la percepción del personal militar sobre su ambiente de trabajo?

Desde 2021 se publican estadísticas anuales en el Plan Estadístico de la Defensa (PLANESTADEF) para identificar desigualdades en igualdad y conciliación, y esta labor continúa en el ciclo 2025-2028. Los indicadores analizan ingresos, destinos, empleos, formación y desvinculación, proporcionando datos objetivos para orientar políticas.



Los informes están disponibles públicamente a través de la web del Ministerio de Defensa, en el siguiente link: <https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-de-indicadores-de-igualdad-y-conciliacion-en-las-fuerzas-armadas-2023-pdf.html>

Este trabajo se complementa con la labor del Observatorio Militar para la Igualdad (OMI), órgano especializado en el seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en las Fuerzas Armadas. Entre sus funciones están la elaboración de estudios e informes, la recopilación de datos y el impulso de medidas para mejorar la igualdad efectiva. Además, la Secretaría Permanente de Igualdad apoya operativamente al OMI, coordinando la recopilación de información y facilitando el seguimiento continuo de las políticas de igualdad dentro del Ministerio.

8. ¿Qué formación específica en igualdad de género y prevención del acoso reciben los mandos y el personal militar?

La formación en igualdad y prevención del acoso está integrada en los planes de estudio de los cursos de formación y perfeccionamiento de las Fuerzas Armadas. La División de Igualdad y Apoyo Social al Personal realiza actuaciones divulgativas y cursos anuales sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo impulsa la formación para prevenir estas conductas, apoyándose en herramientas como la Guía práctica para la víctima de acoso y el Manual de buenas prácticas para el mando. Esta formación se imparte en todas las enseñanzas militares, incluyendo cursos de perfeccionamiento y despliegue exterior.

Además, las UPAs organizan campañas, sesiones informativas y forman a su personal para asegurar el cumplimiento del protocolo.

Gracias a este compromiso, en 2016 el Ministerio de Defensa fue designado por la Unión Europea como "Gender Discipline Leader", reconociendo su papel de referencia internacional en la integración de la perspectiva de género y la formación en esta materia.

9. ¿Qué medidas se implementan para eliminar estereotipos de género que puedan limitar el desarrollo profesional de las mujeres en las Fuerzas Armadas?

Para eliminar estereotipos de género que limitan el desarrollo profesional de las mujeres, se impulsan campañas que visibilizan y promueven el talento femenino en las Fuerzas Armadas. Destaca el Premio "Soldado Idoia Rodríguez", los actos conmemorativos del 35º aniversario del ingreso de la mujer en las FAS o la celebración de Encuentros de mujeres con trayectorias destacadas.

Asimismo, la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar tiene un plan para reforzar el reclutamiento femenino, mostrando las FAS como una opción laboral igualitaria.

10. ¿Se aplican medidas de discriminación positiva para promover la igualdad de género en las Fuerzas Armadas? En caso afirmativo, ¿cuáles y cómo se implementan?

En las Fuerzas Armadas, actualmente no existen medidas de discriminación positiva encaminadas a promover la igualdad de género. Sin embargo, se han establecido diversas políticas y medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre todos los miembros de las Fuerzas Armadas, tales como la adaptación de estándares en las pruebas físicas, con diferentes requisitos de rendimiento, a fin de garantizar condiciones equitativas para el desempeño entre hombres y mujeres.

Asimismo, en este apartado se incluyen de manera íntegra las preguntas utilizadas en las encuestas, tanto las de carácter cerrado como las de respuesta abierta, junto con todas las contestaciones recibidas en estas últimas.

Preguntas encuesta ODS 4:

- ¿Consideras que la formación inicial que recibiste al ingresar a las Fuerzas Armadas fue suficiente y se adapta a las necesidades reales del trabajo diario?
- ¿Recibes formación continua durante tu tiempo de servicio?
- ¿Cómo valorarías la calidad de la formación que has recibido?
- ¿Sientes que hay igualdad de oportunidades para acceder a la formación dentro de las Fuerzas Armadas, independientemente del rango o especialidad?
- ¿Cuáles han sido los principales obstáculos para acceder a formación?
- ¿El tipo de formación recibido dentro de las Fuerzas Armadas es aplicable en la vida civil, en caso de que decidas cambiar de carrera?
- ¿La formación dentro de las Fuerzas Armadas es actualizada y tiene en cuenta las nuevas tecnologías y avances en tu campo?
- ¿La formación que has recibido te ha preparado para asumir mayores responsabilidades en tu rango?
- ¿Sientes que tu formación ha sido valorada y utilizada adecuadamente dentro de tu unidad?
- ¿La formación continua dentro de las Fuerzas Armadas afecta negativamente tu tiempo personal y familiar?
- ¿La formación que recibes incluye algún componente relacionado con el bienestar psicológico o la salud mental?
- ¿Tienes intención de trabajar en el sector civil después de dejar las Fuerzas Armadas?
- ¿Sientes que la experiencia adquirida en las Fuerzas Armadas es valorada en el mercado laboral civil?
- ¿Planeas continuar tu formación después de dejar las Fuerzas Armadas?
- ¿Te gustaría recibir formación adicional para mejorar tu empleabilidad fuera del ámbito militar?
- ¿Las Fuerzas Armadas proporcionan suficiente apoyo para encontrar empleo después de finalizar tu servicio?
- ¿Conoces los programas de reinserción laboral y formación para la vida civil?
- Pregunta abierta: ¿Si pudieras mejorar un solo aspecto de la formación en las Fuerzas Armadas, cuál sería?

Respuestas:

- “Mejorar algunos equipos de prácticas que están viejos o anticuados”
- “Los medios con los que se hace la formación se necesitan más medios”
- “Cursos especializados para puestos de trabajo. Que conlleven permanencia en la vacante y unidad, independientemente del empleo.”
- “Una intranet más fluida y unos equipos actualizados”
- “Que no tuvieran servidumbre”
- “Contratar empresas externas para la formación y que el personal asistente tenga facilidades para su asistencia. Por ejemplo: contratar empresas de recursos humanos, en definitiva, saber tratar al personal (con sus problemas) que es lo más importante en las Fuerzas Armadas.”

- “Equipamiento del combatiente”
- “Calidad de la enseñanza”
- “Mayor implicación de los mandos”

Preguntas encuesta ODS 5:

- ¿Consideras que las mujeres deben formar parte de las Fuerzas Armadas?
- ¿En qué tipo de actividades crees que encajan mejor las mujeres?
- ¿En qué tipo de actividades crees que encajan mejor los hombres?
- ¿Estás de acuerdo con que las pruebas físicas para mujeres sean diferentes que las de los hombres?
- ¿Crees que hay diferencia en la percepción del liderazgo cuando lo ejerce una mujer frente a cuando lo ejerce un hombre?
- ¿Con quién te sientes más cómodo/a trabajando en equipo?
- ¿Has presenciado o tenido conocimiento directo de alguna situación de discriminación por razón de género en tu unidad o entorno?
- ¿Has sufrido personalmente algún tipo de violencia o conducta inapropiada en tu experiencia dentro de las Fuerzas Armadas?
- ¿Crees que las mujeres pueden contar con el apoyo de sus compañeros hombres si necesitan denunciar una situación machista dentro de las Fuerzas Armadas?
- ¿Te sentirías cómodo/a denunciando un abuso cometido por un compañero dentro de las Fuerzas Armadas?
- ¿Consideras que el ambiente en las Fuerzas Armadas es más o menos propenso a desigualdades de género y actitudes machistas en comparación con otros sectores laborales?
- ¿Consideras que las Fuerzas Armadas facilitan la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional?
- ¿Has tenido que renunciar a oportunidades profesionales (ascensos, cursos, misiones, etc.) por razones familiares o de conciliación?
- ¿Crees que ser madre o padre influye de forma distinta en la carrera profesional de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas?
- ¿Has pospuesto o renunciado a tener hijos debido a las dificultades de conciliación derivadas de tu trabajo en las Fuerzas Armadas?
- ¿Consideras que la falta de políticas de conciliación laboral en las Fuerzas Armadas podría ser un obstáculo para que las mujeres se mantengan en la carrera militar a largo plazo?
- Pregunta abierta: ¿Qué medidas crees que mejorarían la igualdad de género en las Fuerzas Armadas?

Respuestas:

- “Pruebas físicas iguales para todos”
- “Que no den tantos beneficios a las mujeres en cuanto al trato”
- “Está todo ok”
- “Ya existe igualdad de género en las FFAA, está muy normalizado”
- “No darles importancia a las cuestiones de genero tratando a todos por igual.”
- “Igualdad en todo y sobre todo en las pruebas físicas, tanto de acceso como en las de aptitud física que se hacen todos los años en las unidades.”
- “Mismas condiciones en todo. Pruebas físicas, exámenes, número de vacantes, permisos....”

- “no separar los locales por género”
- “Dejar de considerar a las mujeres como seres inferiores y que necesitan protección de los hombres agresores, hecho anecdótico.”
- “El trato igualitario y no la preferencia”
- “No dar a las mujeres tratos preferentes que las distinguen de sus compañeros por razón de sexo”
- “Que las quejas lleguen a los mandos”
- “No sé bien cómo son los protocolos de antiabusos que hay en la práctica, pero en papel está bien, aunque debería haber garantías de no salir mal parado por una denuncia falsa.”
- “Aplicar las existentes”
- “Formación específica de calidad”
- Pregunta abierta: ¿Qué medidas crees que mejorarían la conciliación en las Fuerzas Armadas?

Respuestas:

- “Creo que ahora mismo, las cosas están muy bien, se pueden compaginar todas las situaciones personales con el trabajo en las FFAA”
- “Eliminar los traslados forzados a vacantes no cubiertas.”
- “Creo que con las reducciones de jornada es más que suficiente.”
- “Horarios similares de trabajo y centros educativos. Guarderías en las unidades. Más flexibilización de la jornada laboral.”
- “menos guardias”
- “Dejar de tratar, desde los poderes públicos, a las mujeres como seres inferiores, y eliminar la militancia feminista en contra de los hombres de las políticas públicas”
- “Promover el plan actual de plazas reservadas en ciertos destinos para aquellos que necesiten una mayor conciliación familiar y horarios acordes”
- “Más formación relacionada con la corresponsabilidad en la crianza. En las FFAA como en la vida civil en general se da por hecho que los cuidados de los hijos son de la madre.”

9. BIBLIOGRAFÍA

Comisión Española de Historia Militar (2024). *Breve historia militar de España*. Ministerio de Defensa. [en línea] Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/breve-historia-militar-de-espa-a-libros-pdf.html> [Consulta: 4 abril 2025].

Enseñat y Berea, A. (2024). *La transformación de las Fuerzas Armadas españolas: modernidad y tradición*. [pdf] Disponible en: https://ejercito.defensa.gob.es/Galerias/Descarga_pdf/EjercitoTierra/Personal/jeme/articulos_jeme/folleto-discurso.pdf [Consulta: 4 abril 2025].

España. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ministerio de defensa (s/f). *La Defensa en la Constitución*. [En línea] Disponible en: <https://www.defensa.gob.es/defensa/defensaconstitucion/> [Consulta: 6 abril 2025].

La Moncloa (s/f). *Modernización e innovación de las Fuerzas Armadas*. [en línea] Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh18-19/defensa/Paginas/fuerzasarmadas.aspx> [Consulta: 7 abril 2025].

La Moncloa (s/f). Defensa [en línea] Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/historico/eh15/defensa/Paginas/index.aspx> [Consulta: 7 abril 2025].

Ministerio de Defensa (s/f). Estado Mayor de la Defensa. [en línea] Disponible en: <https://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/emad/> [Consulta: 7 abril 2025].

Ministerio de Defensa (s/f). *Secretaría de Estado de Defensa*. [en línea] Disponible en: <https://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/sedef/> [Consulta: 7 abril 2025].

Ministerio de Defensa (s/f). *Secretaría General de Política de Defensa*. [en línea] Disponible en: <https://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/segempol/> [Consulta: 7 abril 2025].

Ministerio de Defensa (s/f). *Subsecretaría de Defensa*. [en línea] Disponible en: <https://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/> [Consulta: 7 abril 2025].

España. Real Decreto 521/2020, de 19 de mayo, *por el que se establece la organización básica de las Fuerzas Armadas*. Boletín Oficial del Estado, 20 mayo 2020, nº 141, [Bloque 8: #a5]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-5190> [Consulta: 7 abril 2025].

Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. [en línea] Disponible en: <https://sdqs.un.org/2030agenda> [Consulta: 19 agosto 2025].

Sánchez, P. (2018). *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030*. Gobierno de España. [en línea] Disponible en: [PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030.pdf](#) [Consulta: 19 agosto 2025].

Departamento de Seguridad Nacional (2019). *La Agenda 2030 y los ODS: Nueva arquitectura para la Seguridad*. [pdf] Disponible en: <https://www.dsn.gob.es/sites/default/files/documents/LA%20AGENDA%202030%20Y%20LOS%20ODS.pdf> [Consulta: 21 mayo 2025].

Ministerio de Defensa (2017). *Estrategia de Seguridad Nacional 2017*. [pdf] Disponible en: <https://www.dsn.gob.es/sites/default/files/documents/Estrategia de Seguridad Nacional ESN%20Final 0.pdf> [Consulta: 21 agosto 2025].

España. Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo, *por la que se aprueba el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad*. Boletín Oficial del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-4023> [Consulta: 9 octubre 2025].

Clark, A. E. (1997). *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Labour Economics*, 4, 341–372.