

**CORONEL MARÍA ROSARIO HERRERA ABIÁN,
DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE IGUALDAD Y APOYO SOCIAL AL PERSONAL**

«LA MUJER HA MEJORADO LAS FUERZAS ARMADAS»

Destaca que se ha producido «un gran cambio de forma natural» y valora la «cercanía» a los militares que conlleva la atención a las políticas sociales

RECUERDA «muy bien» el día de 1992 en que ingresó, «contentísimas», en las Fuerzas Armadas, para realizar el periodo de formación militar en las tres Academias; y aquel otro de 1993 en que accedió a su primer destino, en la Asesoría Jurídica del Ejército de Tierra. «Éramos muy pocas mujeres y lo vivimos como una aventura», relata la coronel auditor del Cuerpo Jurídico Militar María Rosario Herrera Abián (El Aaiún, Sáhara, 1967). Tres décadas después, se encuentra precisamente al frente del órgano que coordina la política de igualdad del Ministerio de Defensa.

Hija de un coronel médico y doctora en Derecho, María Rosario Herrera dirige una división que se ocupa también del apoyo social al personal, área que considera «muy gratificante, porque tenemos una gran cercanía a las situaciones y los problemas de los militares y vemos el fruto de nuestro trabajo».

—¿Cómo ha vivido el proceso de integración de la mujer en las Fuerzas Armadas?

—He visto con satisfacción como se ha ido produciendo un gran cambio de forma natural. En los primeros años nos centrábamos en hacer realidad el ejercicio de un derecho que por fin se había logrado, incorporándonos a una institución que hasta entonces había sido solo de hombres. Supuso un esfuerzo para ellos y para nosotras. Fuimos testigos del cambio de mentalidad, de la adaptación de infraes-

tructuras, de las nuevas necesidades...; después la situación se fue normalizando y consolidando. Hemos pasado de hablar del ejercicio de un derecho a valorar el éxito de la integración. Creo que las mujeres han mejorado las Fuerzas Armadas, y que la suma de habilidades y capacidades ha contribuido a que nuestras Fuerzas Armadas ganen en eficacia, modernidad, operatividad y reconocimiento social.

—La presencia femenina en los Ejércitos, con el 13 por 100 de los efectivos, es aún inferior a la de otros sectores laborales. ¿Se ha alcanzado un techo sociológico?

—Es cierto que desde hace unos años el incremento en el número de mujeres se ha ralentizado, presentando tan solo una ligera tendencia al alza, pero se percibe un aumento notable en las escalas de oficiales y suboficiales frente a la de tropa y marinería, lo que pone de manifiesto que las mujeres optan por puestos de mayor responsabilidad.

«Debemos dar más visibilidad a la profesión militar para llegar a las jóvenes»

—¿Qué se puede hacer para favorecer el interés de las jóvenes por la profesión militar?

—A los jóvenes les atraen las profesiones que tienen un componente de compromiso, valores, superación, trabajo en equipo, espíritu de servicio..., y la profesión militar tiene todos estos ingredientes. Está llena de atractivo, pero sigue siendo bastante desconocida por las jóvenes. Debemos buscar más formas de darle visibilidad y de llegar a ellas. La clave está en comunicar experiencias reales y personales de nuestras militares, que cuenten con entusiasmo la labor que realizan, dando así credibilidad al trabajo tan apasionante que desarrollan. Es verdad que se acude a colegios, institutos, ferias de enseñanza..., pero debemos buscar más vías de comunicación que acerquen esta información a las jóvenes.

—Este año se ha eliminado el requisito de estatura en las Fuerzas Armadas, que estaba en 160 cm para los hombres y 155 para las mujeres. ¿Se ha roto uno de los techos de cristal que obstaculizaba el acceso de las mujeres?

—Nos consta que la supresión de esta barrera ha sido demandada sobre todo por mujeres, si bien es una medida de igualdad que favorece tanto a hombres como a mujeres y que apuesta por la captación de talento y capacidad. Por ello redundará en beneficio de la eficacia de las Fuerzas Armadas.



—¿En qué aspectos inciden las políticas de igualdad que impulsa el Ministerio de Defensa?

—Se centran en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en la aplicación del principio de mérito y capacidad. Para ello la perspectiva de género se ha introducido de forma transversal en la Ley de la Carrera Militar, y está presente en toda la normativa de desarrollo, en especial la de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Además, contamos con una institución estable, el Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que con su órgano de apoyo, la Secretaría Permanente de Igualdad, vela por el cumplimiento efectivo de estas políticas y

la erradicación de cualquier tipo de discriminación que pueda producirse. Entre las actividades que se desarrollan me gustaría destacar nuestra implicación en la formación de igualdad y de asesoría de género en operaciones, en la que el Ministerio de Defensa es líder en la Unión Europea.

—¿Se ha avanzado en conciliación y corresponsabilidad?

—Mucho. Toda la normativa aprobada en la Administración General del Estado se incorpora al ámbito militar sin demora, para que los miembros de las Fuerzas Armadas, hombres y mujeres, gocen de los mismos derechos que el resto de empleados públicos. Además, se han aprobado medidas específicas que atienden a la idiosincrasia

de la profesión militar (guardias, maniobras, operaciones en el exterior...), para que los militares puedan compaginar el trabajo con su vida personal y familiar.

—¿En las unidades se conocen suficientemente estas medidas?

—Desde la división velamos para que así sea. Diariamente llegan al Observatorio consultas de jefes de unidad y personal militar en general, a los que asesoramos; llevamos más de 1.000 este año. En el último pleno del Observatorio se valoró la conveniencia de potenciar más esta información a los puestos y jefaturas de personal que deben de aplicarlos, y ello determinó que la división, a través de la Secretaría Permanente de Igualdad, impartiera en abril y mayo unas jornadas específicas de corresponsabilidad y conciliación en las que han participado más de 800 militares. La idea es repetir las anualmente para facilitar la aplicación de esta materia.

—¿Es complicado el equilibrio entre la conciliación familiar y la operatividad de las unidades?

—Sí, porque el legítimo ejercicio de los derechos de conciliación no debe menoscabar el cumplimiento de las misiones encomendadas a las Fuerzas Armadas. Es una labor difícil que compete a los jefes de unidad, que tienen que garantizar el ejercicio de estos derechos, pero al mismo tiempo deben cumplir los objetivos y funciones de su unidad. Muchas de las cuestiones que se plantean en el Observatorio son relativas a este aspecto. Se analizan casos concretos y se asesora a los jefes de unidad para lograr el correcto equilibrio entre el disfrute de permisos, reducciones de jornada, flexibilidad horaria... y las exigencias operativas que se tienen en cada momento.

—Se dice que la presencia de mujeres en las operaciones de paz supone un valor añadido.

—Por supuesto. La participación de las militares ha incrementado el éxito de nuestras misiones internacionales. Las implicaciones culturales y religiosas de las poblaciones locales en las que se desarrollan las operaciones de paz determinan que la presencia de mujeres militares sea esencial para poder acceder a mujeres y niños, que constituyen más de la mitad de la población. Este acceso es primordial, facilita los registros corporales y la atención sanitaria

y permite conocer sus necesidades y obtener información que servirá para dar una respuesta integral adecuada. Además, la presencia y actuación de nuestras militares en zona de conflicto anima a las mujeres locales a luchar por sus derechos e implicarse en la recuperación de su país.

—España apoya la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad de la ONU. ¿Cree que la perspectiva de género ayuda a la resolución de los conflictos?

—Es un hecho objetivo. Las mujeres constituyen la mitad de la población y su participación directa y plena en los procesos de paz resulta esencial para que esta

ha establecido la obligación de que todas las unidades cuenten con un experto en el protocolo, que esté al servicio de todos.

—Y contra el acoso profesional, ¿qué acciones se toman?

—En la misma línea que con el acoso sexual, la postura del Ministerio es de tolerancia cero, protección integral a las víctimas y prevención de estas conductas. Con este propósito, en mayo de 2021 se publicó el Protocolo de Acoso Profesional en las Fuerzas Armadas, que da pautas para la identificación temprana de estos comportamientos. La división promueve jornadas de concienciación e información

personal; gestiona las indemnizaciones derivadas de accidentes en las operaciones en el exterior...

—De usted también depende la Unidad de Apoyo a Heridos y Familiares de Heridos y Fallecidos en Acto de Servicio. ¿Qué atención se les presta?

—Coordinamos con las unidades un trato personalizado y continuado a las víctimas y sus familias. Desde el primer momento se les presta apoyo psicológico y se les informa y ayuda a cumplimentar los trámites administrativos que tienen que llevar a cabo (pensiones, seguros, ayudas...), dándoles en estos momentos tan terribles todo nuestro apoyo y cariño.

—¿Se llevan a cabo actuaciones específicas para la protección de las personas con discapacidad?

—Sí. Desde 2016 contamos con la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas. Esta unidad se encarga de dar asesoramiento y apoyo al personal militar con discapacidad y fomenta los principios de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el Ministerio de Defensa. Para ello se organizan numerosos cursos, como las jornadas que se llevan a cabo, con la colaboración del CERMI, en la Unidad Militar de Emergencias, para que sus miembros cuenten con la formación correspondiente en el rescate de personas con discapacidad. También es destacable el fomento del deporte adaptado para personal militar con discapacidad, diseñando itinerarios personalizados que han potenciado la creación de una vocalía del deporte inclusivo en el Consejo Superior del Deporte Militar.

—Su otra vocación era la enseñanza. ¿La sigue ejerciendo?

—Ya no. Durante 27 años, de 1994 a 2021, impartí Derecho Procesal en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, pero lo tuve que dejar al llegar a la división. Este destino nos exige estar pendientes en todo momento del teléfono, de si hay alguien que requiera nuestro apoyo, alguna situación a la que dar respuesta... Creo que todos los que trabajamos aquí tenemos una sensibilidad especial y disfrutamos con nuestro trabajo. No descarto volver en un futuro a la Universidad, porque me gusta muchísimo la enseñanza. Ahora me dedico a la gestión, otro reto que también me apasiona.

Santiago F. del Vado/ Fotos: Pepe Díaz



se consolide. Hay estudios que acreditan que esta participación aumenta considerablemente la probabilidad de que los acuerdos de paz sean más duraderos.

—Hace más de tres años se reforzó el Protocolo frente al Acoso Sexual. ¿Existe hoy mayor sensibilización de los cuadros de mando y del resto del personal?

—Sí. Las Unidades de Protección frente al Acoso imparten periódicamente numerosas jornadas y campañas de información y divulgación del protocolo a las unidades. Además, desde la Instrucción 66/2019 se ha potenciado la formación como herramienta de prevención. En este sentido se exige que los jefes de unidad estén formados en esta materia y se ocupen de que su personal tenga una continua sensibilización ante estas conductas. También se

para que las unidades velen por un adecuado clima laboral que impida que se originen situaciones constitutivas de acoso.

—La división gestiona otros asuntos relacionados con la política social...

—Sí. Desarrollamos actuaciones muy diversas. Así, la división vela por la gestión del servicio de nuestros 29 centros de educación infantil; dirige la política de acción social del personal militar del Departamento, que gestionan los Ejércitos; se ocupa de la convocatoria de ayudas anuales, dirigidas principalmente a los estudios y formación de los hijos de los militares; garantiza la correcta gestión del seguro colectivo de vida y de accidentes del Ministerio; facilita la documentación necesaria al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para el reconocimiento de las pensiones de nuestro