

Empleadas públicas en el Mitma



Esher Azcue Infanzón, Estación Antártida.





Cartografía de un entusiasmo

■ **Texto: Javier Vega Gómez,**
subdirector adjunto S.G. Recursos Humanos.
Colaboran: Lourdes Timoteo García
y **Fernando Remiro Elía.**

No existen formas absolutas de concebir una organización y, en este sentido, cualquier intento por comprender un departamento ministerial tan complejo y genuino como el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma) no es una excepción. En cualquier descripción, por exhaustiva que se pretenda, siempre quedará algún aspecto oculto, pendiente de descubrir. La cartografía nos enseña que la delineación de cualquier mapa siempre implica la selección discrecional, aunque no arbitraria, de una determinada información. Pretender cartografiar la situación de las mujeres en nuestro Departamento supone el reto de decidir qué queremos enseñar. Sería injusto limitarnos a la exposición de unos datos que, aunque evidencian una realidad ante la que no podemos ser complacientes, subestiman la relevancia de una minoría en la que enraíza un trabajo extraordinario y, sobre todo, un enorme entusiasmo y una gran ilusión.

Comparando el Mitma con su entorno inmediato, la Administración General del Estado (AGE), se aprecia un desequilibrio hacia la mayor presencia de hombres en el empleo público de nuestro Ministerio. Mientras que en la AGE las mujeres representan el 50% de la función pública, aquí apenas alcanzan el 39%¹. Esto supone que en el Mitma casi se alcanza el cumplimiento del

¹ Los datos comparativos entre el MITMA y la AGE se obtienen del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Registro Central del Personal. Julio de 2020.





Gloria María Ramos, Demarcación de Carreteras de Madrid.

denominado principio de composición equilibrada, reconocido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

y que supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Sin duda entre ministerios existe

una segregación horizontal que implica mayor concentración de mujeres en departamentos cuya política sectorial propia responde a áreas sociales y administrati-

Equipo técnico de mujeres en la Capitanía de Tarragona





Isabel Mestre Moreno, directora de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA).

vas, frente a una menor proporción en aquellos de corte más técnico, científico, ingenieril o de seguridad.

Una segregación horizontal que afecta también a la composición de los cuerpos y escalas de los que se nutre específicamente el Mitma. Con datos de diciembre de 2020 encontramos que en ninguno de los cuatro cuerpos de ingenieros más populosos (ingenieros navales, ingenieros de

caminos, canales y puertos, ingenieros aeronáuticos e ingenieros técnicos de obras públicas) las mujeres alcanzan el cuarenta por ciento, encontrándose en algunos de ellos bastante por debajo.

Trayectorias singulares

Con estos datos en la mano no extraña que todas las mujeres entrevistadas para este reportaje aludan a esta infrarrepresentación femenina como origen de

otro desequilibrio habitualmente percibido: la menor presencia de mujeres en los puestos con mayor nivel de la estructura administrativa. Aunque, en este sentido, existe cierta matización, en el Departamento en su conjunto casi se alcanza el principio de presencia equilibrada entre los niveles 30, con un 38 por ciento de mujeres y se alcanza entre los niveles 29, con un 44 por ciento. Sin embargo, queda notablemente por debajo entre los niveles 28, con un 32 por ciento de mujeres. Pero, como decíamos más arriba, estos datos no deben ocultarnos la singularidad de algunas trayectorias profesionales en femenino. Gloria María Ramos Palop, del cuerpo de ingenieros de caminos, canales y puertos y Nuria Obiols Vives, del cuerpo especial facultativo de marina civil representan, en sus respectivos ámbitos, una carrera profesional que ha recalado en la cúspide de sus correspondien-

María José Rallo del Olmo, secretaria general de Transportes.





Asunción Fuente Juan, primera funcionaria del cuerpo de astrónomos.

tes servicios periféricos: Gloria Ramos es la primera y única jefa de demarcación de carreteras y Nuria Obiols es una de las tres únicas mujeres que ostenta el puesto de capitana marítima.

Desde la Demarcación de Carreteras de Madrid, a la que llegó como jefa en el año 2018, Gloria María Ramos Palop se distancia del protagonismo que le pudiera atribuir el hecho de ser la primera mujer en ocupar dicho puesto. Aunque no puede ocultar el orgullo que sintió el día de su nombramiento: "no por ser la primera mujer, sino porque estaban valorando mi trabajo y enfrentándome a un nuevo desafío profesional".

Nuria Obiols, por su parte, es capitana marítima en la Capitanía Marítima de Tarragona y destaca la importancia de las mujeres en su unidad, en la que junto a ella trabajan una coordinadora de seguridad e inspección marítima y tres inspectoras de seguridad.

Su experiencia como capitana no está exenta de momentos que rayan en lo cómico, como aquel en el que la confundieron con la hija del inspector que le acompañaba durante el chequeo de un barco o cuando el capitán de un barco chino le pidió hacerse una foto con ella para tener testimonio gráfico del, bajo su punto de vista, inusual momento de ver a una mujer al mando de una inspección de buques.

En momentos trascendentes ha sido la propia imagen del Mitma en la sociedad la que se ha visto mediada por una mujer. Para la ciudadanía española, durante los días más difíciles del confinamiento que nos restringió en la primavera del año 2020 como consecuencia de la pandemia de la Covid-19 fue María José Rallo Del Olmo, Secretaria General de Transportes, quien informó sobre aquellas medidas que afectaban a la movilidad. Seguro que se recordarán aquellas ruedas de prensa en las que ella, en

calidad de miembro del Comité Técnico de Gestión del coronavirus, estaba acompañada de los uniformados representantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y del director del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias.

Otra de las caras más visibles del Departamento es Isabel Maestre Moreno, directora de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA), quien, como en el caso de Nuria Obiols, también destaca la incorporación de mujeres en la agencia, aunque Isabel Maestre sí reconoce preguntarse si habría tantas mujeres en su agencia de ser un hombre el que ostentase la dirección. Es tajante al respecto y considera que no. No es casualidad, por tanto, que haya impulsado proyectos como "Balance 4 AESA" y que sea vicepresidenta de "Ellas Vuelan Alto", una organización cuyo objetivo es dar voz y visibilidad a la mujer en el sector aeroespacial. En el curso

2018-2019 el porcentaje de mujeres graduadas en ingeniería aeronáutica representa el 23 por ciento del total de egresados². Un dato que invita a continuar con acciones y eventos que evidencien el liderazgo de la mujer en el sector.

Mérito y capacidad

Tanto el cuerpo de ingenieros aeronáuticos, como el cuerpo de ingenieros técnicos aeronáuticos ponen de manifiesto una peculiaridad del empleo público en el Departamento: existe un mayor porcentaje de mujeres en los cuerpos específicos del que correspondería en función del número de mujeres graduadas en las carreras universitarias afines. A falta de estudios que analicen la motivación de las personas a formar parte de la función pública, sólo se pueden aportar hipótesis plausibles como aquella que alude a las facilidades de conciliación y estabilidad que ofrece la administración pública frente al sector privado. No son pocas las mujeres entrevistadas para este reportaje que aluden a estas características del empleo público, junto a la existencia de procesos selectivos basados en el mérito y la capacidad, para explicar su decisión de formar parte del empleo público, pero también advierten del riesgo de incentivar a futuras empleadas públicas apoyándose exclusivamente en las ventajas de la conciliación. Ventajas que, por otro lado, y como reconocían algunas entrevistadas, no son concebidas como exclusivas para las mujeres. Trabajar para un Ministerio como el de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana es

² Datos procedentes de EDUCAbase del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Universidades.

lo suficientemente enriquecedor como para ser tenido en cuenta a la hora de desarrollar una carrera profesional, más allá de las ventajas personales que proporciona. La propia Nuria Obiols considera necesario dar reconocimiento social al trabajo que se desempeña desde el Departamento y Gloria Ramos Palop cree imprescindible convencer a la ciudadanía que desde la Administración no sólo se realizan trabajos administrativos, sino que “también creamos, diseñamos, realizamos y cambiamos las posibilidades de la gente”. En definitiva, formar parte de una organización como el Mitma es atractivo y, como afirma Isabel Maestre, implica una vocación de servicio público.

El entusiasmo por sus trabajos, manifestado por todas las entrevistadas, coincide en la persona de Esther Azcue Infanzón, del cuerpo de ingenieros geógrafos, con el encanto de lo aventurero. Pocas personas pueden decir haber estado en la Antártida en su condición de empleada pública y pocos ciudadanos y ciudadanas se podrían imaginar que una funcionaria española ha estado allí, trabajando en la instalación de una estación que permitirá mejorar el sistema geodésico de referencia global. Esther Azcue apunta al origen del desequilibrio en la composición del empleo público en nuestro Departamento: la educación. “El punto clave si hablamos de igualdad es incidir en la educación. La brecha empieza muy pronto, en el instituto, que al final es lo que te marca toda tu carrera laboral”. Efectivamente, la propia segregación horizontal que aleja a las mujeres de carreras científicas, tecnológicas, ingenieriles y ma-

temáticas (carreras STEM, por sus siglas en inglés) es la que se reproduce en la composición desequilibrada de los cuerpos específicos del Ministerio.

Falta de referentes

Esta concatenación de desequilibrios es la que justifica la necesidad de no limitarse a hacer más atractivo para las mujeres el acceso a los cuerpos específicos del Ministerio, sino que implica motivarlas a estudiar carreras STEM. Pero saber hacerlo requiere, previamente, indagar en el origen de dicha segregación. Asunción Fuente Juan, primera funcionaria del cuerpo de astrónomos, explica razonablemente que la falta de referentes femeninos en el ámbito científico afecta indudablemente. Según ella, no se puede negar que mujeres y hombres tienen los mismos problemas ante trayectorias profesionales tan complicadas como las científicas, pero una divulgación promovida históricamente principalmente por hombres induce sesgos de género. Esta idea nos lleva a considerar que la difusión y la divulgación de la actividad de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas es fundamental para incrementar la participación femenina en dichas áreas. Quizá tenga razón Isabel Maestre al advertir que no se trata tanto de dar charlas sobre feminismo, aunque ella se considere feminista, sino de incentivar que las mujeres hablen y cuenten sobre los temas profesionales en los que trabajan y a los que hacen avanzar.

Ahora bien, conforme se avanza en la incorporación de la mujer cabe preguntarse si se generan cambios. Tanto Isabel Maestre, como Asunción Fuente abordan





Pilar Aizpún Ponzán, subdirectora general de Recurso Humanos durante veinte años en el Ministerio de Fomento.

este asunto. Isabel Maestre habla de la existencia de una gestión en masculino, más orientada al cumplimiento de objetivos, y de una gestión en femenino, en la que se involucra más a las personas. Por su parte, Asunción Fuente cree que se ha producido una transformación en el ejercicio de la autoridad en el entorno profesional, reduciéndose la carga atemorizante.

Este reportaje estaría sesgado si obviáramos una dimensión del Mitma que es común a todos los ministerios y que nos sirve de contrapunto para completar este mapa sobre la situación de la mujer en nuestro Departamento: los servicios comunes. Cualquiera que conozca el paisaje de la gestión y planificación de los recursos humanos en la AGE o que haya trabajado durante las últimas décadas en este Departamento conocerá el nombre de Pilar Aizpún Ponzán, subdirectora general de Recursos Humanos durante veinte años en esta casa y hasta que se jubiló en el año 2011. Frente a un Ministerio de corte ingenieril ella representa la dedicación a los asuntos más puramente administrativos, que no impersonales. Siempre tuvo claro que quería estudiar letras, recaló en la VI promoción del cuerpo superior de administradores civiles del Estado en 1967 y manifiesta no haberse sentido

discriminada por ser mujer en este Departamento.

Durante décadas la situación de las mujeres en Mitma ha ido cambiando y lo seguirá haciendo. Como dice la propia Pilar Aizpún todo ha cambiado, porque la que ha cambiado es la sociedad. Ahora es momento de participar en un cambio que en tiempos venideros pueda equilibrar aquellos contrapesos que aún inclinan la balanza. Influir en las fases más tempranas de la educación, conectar la universidad y el ministerio, fomentar la divulgación científica y de la experiencia profesional en femenino y atraer el talento constituyen algunas acciones en las que trabajar. Ojalá este intento de mapa en el que se posicionan los entusiasmos de una pequeña representación de las mujeres que marcan y siguen el rumbo de este Ministerio sirva para inspirar la misma ilusión que ellas sienten por su trabajo. ■

Empleadas públicas del Mitma en la puerta principal del ministerio.

