

Gema Martín del Burgo

Presidenta de la Asociación Ellas Vuelan Alto

“El sector aeroespacial es apasionante y se posiciona como uno de los tractores del desarrollo tecnológico futuro”

Mariana Morcillo

Con una trayectoria de más de dos décadas en el sector aeroespacial, Gema Martín del Burgo ha desarrollado su carrera en compañías como Aena, Amper, Thales y Babcock, especializándose en navegación aérea y sistemas aéreos de emergencia. Desde 2021, preside la asociación Ellas Vuelan Alto, una organización que trabaja para aumentar la visibilidad y el reconocimiento del talento femenino en una industria con escasa representación de mujeres en ámbitos técnicos y de liderazgo. En esta entrevista, Gema Martín del Burgo expone las líneas de acción de la asociación y subraya la necesidad de referentes femeninos, programas de mentoría y políticas activas que favorezcan la igualdad de oportunidades. Su objetivo es claro: transformar el sector aeroespacial en un entorno más diverso y equitativo, donde la participación femenina no sea la excepción, sino una realidad consolidada.

Ellas Vuelan Alto nació en 2018, con el objetivo de visibilizar a las mujeres en el sector aeroespacial. ¿Qué motivó la creación de la asociación y qué impacto ha tenido en estos seis años y medio de trayectoria?

La creación de Ellas Vuelan Alto (EVA) surgió de la necesidad que identificamos en ese momento concreto de visibilizar el talento femenino en un sector históricamente liderado por hombres, como es el aeroespacial. Nos dimos cuenta de que era un tema recurrente del que se hablaba, pero no se pasaba a la acción. Nuestro objetivo fue crear un espacio “activo” que inspirara a más mujeres a formarse y a incorporarse a esta industria y, al mismo tiempo, ofrecer una red de apoyo que potenciará su desarrollo profesional.

A lo largo de estos más de seis años, EVA ha logrado un notable crecimiento, con un incremento significativo en



Gema Martín del Burgo

“Los referentes femeninos son fundamentales, ya que muestran a las jóvenes que es posible alcanzar altos niveles de desarrollo en el sector aeroespacial”

la participación de mujeres en diversos eventos, programas de mentoría y actividades de visibilidad. Además, hemos fortalecido el apoyo a las mujeres que ya están dentro del sector, ayudándolas a alcanzar puestos de liderazgo y visibilidad, lo que les ha supuesto ganar mayor reconocimiento en su entorno profesional.

El sector aeroespacial abarca diversas disciplinas, entre ellas la ingeniería aeronáutica. ¿Qué diferencias existen entre ambos ámbitos y cómo se refleja

la presencia femenina en cada uno de ellos?

El sector aeroespacial es amplio y cubre una variada gama de disciplinas, desde la ingeniería aeronáutica hasta las ciencias espaciales, pasando por la fabricación de componentes, la gestión y el diseño de materiales y estructuras, la operación de aeronaves, gestión de tráfico aéreo, regulación, formación, comunicación y difusión, además de otras muy desconocidas a las que queremos dar voz desde EVA. La ingeniería aeronáutica, en particular, se ha identificado como una disciplina más técnica y está muy vinculada con la imagen tradicional de ingeniería, lo que históricamente ha limitado la presencia femenina. En otros ámbitos, como la gestión o la comunicación del sector aeroespacial, la representación femenina es ligeramente superior, pero sigue habiendo una brecha significativa en disciplinas más técnicas.

Pero hay otras áreas, como pueden ser los pilotos o los técnicos de mantenimiento, que, aun siendo una parte fundamental en la operación aérea, además de tremendamente atractiva para los jóvenes, presentan todavía una muy escasa representación femenina, por debajo del 4% y del 2% respectivamente.

A pesar de los avances en igualdad de género, en 2023, solo el 28% de los estudiantes de esta disciplina eran mujeres. ¿Cuáles son las principales razones detrás de esta baja representación y por qué estas cifras apenas han cambiado en décadas?

La baja representación femenina en una ingeniería como es la aeronáutica, algo trasladable también a otros estudios técnicos, responde a factores como la falta de referentes visibles, los estereotipos de género que asocian esta disciplina a una carrera masculi-

na y la escasa orientación que reciben las jóvenes sobre las posibilidades que ofrece este campo. Además, hay una percepción general (tanto en hombres como en mujeres) que considera que el esfuerzo necesario para este tipo de formaciones, que son exigentes, no compensa con el desarrollo profesional posterior, debido a la falta de apoyo estructural con medidas reales de flexibilidad y corresponsabilidad.

Aunque hemos avanzado, las estructuras educativas y culturales siguen reflejando una tendencia histórica que sigue influyendo en la elección de carrera de las mujeres. Además, la falta de incentivos específicos para las mujeres dentro de las universidades y las empresas ha dificultado un cambio real en las cifras. Por ello es tan importante la labor de difusión de EVA, para hacerles saber que pueden (y merece la pena) introducirse en estas disciplinas si les atraen y que no están solas.

Uno de los factores clave que menciona es la falta de referentes femeninos en el sector. ¿Hasta qué punto influye en la elección de carrera de las jóvenes y qué estrategias está impulsando EVA para generar esos modelos a seguir?

Los referentes femeninos son fundamentales, ya que muestran a las jóvenes que es posible alcanzar altos niveles de desarrollo en el sector aeroespacial. La falta de modelos a seguir crea barreras invisibles que pueden disuadir a las mujeres de entrar en campos como la ingeniería aeronáutica. Estas barreras van desde el desconocimiento profundo de las labores diferentes y apasionantes que puede desempeñar

“Desde Ellas Vuelan Alto, queremos ayudar a todas esas mujeres que necesitan ‘un empujoncito’ a través de programas de mentoría y visibilidad, y de charlas y encuentros en los que las jóvenes puedan interactuar con mujeres que ya han logrado el éxito en esta industria”

una mujer como ingeniera aeronáutica hasta el desistimiento de elegir una carrera de este tipo por autolimitaciones y sesgos inconscientes como el famoso “síndrome del impostor”.

Durante este camino de más de seis años hemos coincidido con jóvenes valiosísimas y con un alto potencial de crecimiento que, aunque eran conscientes de su formación y su valía, eran incapaces de dar el paso definitivo hacia delante por limitaciones autoimpuestas y totalmente inconscientes. Desde Ellas Vuelan Alto, queremos ayudar a todas esas mujeres que necesitan “un empujoncito” a través de programas de mentoría y visibilidad, y de charlas y encuentros en los que las jóvenes puedan interactuar con mujeres que ya han logrado el éxito en esta industria. A través de estas acciones, buscamos que las jóvenes se vean reflejadas y se sientan empoderadas para tomar decisiones audaces sobre su futuro profesional.

Desde la asociación se han identificado cuatro ejes fundamentales para fomentar la igualdad en la industria: administraciones, empresas, educación y las propias mujeres. ¿Podría explicarnos en detalle cómo aborda la asociación cada uno de estos ámbitos y qué acciones concretas está desarrollando?

Efectivamente, esos son los ejes fundamentales sobre los que hay que trabajar. Pero, además, hay que hacerlo coordinadamente, porque están totalmente interrelacionados. Por un lado, trabajamos con las administraciones para influir en las políticas públicas que fomenten la igualdad de género en el sector, apoyando la creación de programas específicos y financiaciones que promuevan la presencia femenina. Como ejemplos, tenemos nuestra participación en la Alianza STEAM (iniciativa liderada por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes) y en la Plataforma “Women in Transport” (proyecto auspiciado por la Comisión Europea) o nuestro apoyo a iniciativas de otras asociaciones como #AquíEstánEllas. Además, una de nuestras últimas colaboraciones ha sido con la Junta de Andalucía, con el objetivo de fomentar la participación de la mujer en la industria y minería andaluza.

Con las empresas, impulsamos una cultura inclusiva, la paridad salarial y redes de apoyo que visibilicen el talento femenino. En este aspecto estamos tre-

“El sector aeroespacial es amplio y cubre una variada gama de disciplinas, desde la ingeniería aeronáutica hasta las ciencias espaciales, pasando por la fabricación de componentes, la gestión y el diseño de materiales y estructuras, o la operación de aeronaves, entre otras más desconocidas a las que queremos dar voz desde EVA”

mendamente orgullosas de los avances conseguidos y muy agradecidas a todas nuestras empresas socias (casi 70 en la actualidad, entre las que se encuentran las principales del sector) que día a día nos respaldan.

Respecto al ámbito educativo, colaboramos con universidades y centros para inspirar vocaciones y ofrecer recursos a las estudiantes. Finalmente, fortalecemos el liderazgo femenino a través de eventos, mentoring y el desarrollo de redes de apoyo en el sector.

En el ámbito empresarial, la brecha de género no solo se refleja en el acceso a la profesión, sino también en las oportunidades de promoción y en las diferencias salariales. ¿Cómo pueden las empresas del sector mejorar sus políticas de igualdad y qué medidas se deberían adoptar con mayor urgencia?

Las empresas deben poner el foco en la paridad en todos los niveles, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a puestos de liderazgo. Es esencial implementar políticas de formación, retención de talento y promoción basadas en méritos, independientemente del género, y eliminar las diferencias salariales a través de auditorías regulares. También se deben establecer programas de desarrollo profesional que ayuden a las mujeres a avanzar en su carrera, incluyendo

la mentoría y el apoyo a la conciliación familiar y laboral.

Según nuestra experiencia, es fundamental, además, que la dirección de la empresa se involucre de manera directa y sea impulsora de esta transformación para crear políticas de igualdad reales; sin este compromiso de los niveles más altos no se puede avanzar.

En España, solo el 20% de las personas que trabajan en la industria aeroespacial son mujeres, un porcentaje que refleja la baja representación femenina. ¿Qué medidas concretas propone Ellas Vuelan Alto para incentivar la incorporación de más mujeres en este y otros ámbitos técnicos de la industria?

Es imprescindible aumentar la visibilidad de las mujeres en el sector para crear referentes que atraigan al talento joven, mejorar el acceso de las jóvenes a programas formativos especializados y crear becas específicas para mujeres en carreras técnicas. Además de las políticas de igualdad en las empresas que fomenten un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo, de las cuales ya hemos comentado que son fundamentales, es crítico también involucrar a los hombres como tal. Necesitamos que los hombres sean conscientes del valor que supone, tanto en entornos laborales como en la sociedad misma, contar con equipos de trabajo con diversidad de género equilibrada.

Se estima que al ritmo actual tardaremos más de 130 años en alcanzar la igualdad real en el sector. ¿Qué papel juegan las administraciones públicas en la aceleración de este proceso y qué políticas considera imprescindibles para reducir esta brecha en menos tiempo?

Las administraciones públicas tienen

“Estamos ampliando nuestra presencia en diferentes regiones con el objetivo de que la asociación tenga un impacto a nivel nacional, ya que a veces no es sencillo llegar desde Madrid a todas las zonas del país con la eficacia necesaria”

un papel clave en la implementación de políticas proactivas que aceleren el cierre de la brecha de género. Es esencial que se creen incentivos fiscales y ayudas para las empresas que promuevan la igualdad de género, además de garantizar que las políticas educativas promuevan la inclusión desde las etapas más tempranas. Ha habido ya algunos avances, pero es necesario seguir trabajando para poder acelerar el proceso.

También es necesario fortalecer la legislación sobre igualdad salarial, sin la cual será muy difícil alcanzar esa igualdad real y garantizar que las mujeres tengan acceso a una representación equitativa, no sólo en los consejos y comités de dirección, sino en los puestos de toma de decisiones.

Ellas Vuelan Alto ha crecido más allá de Madrid, con delegaciones en Andalucía y Galicia, y proyectos de expansión en el País Vasco. ¿Cuáles son sus planes de futuro y qué impacto espera generar en estos nuevos territorios?

Efectivamente, estamos ampliando nuestra presencia en diferentes regiones con el objetivo de que la asociación tenga un impacto a nivel nacional, ya que a veces no es sencillo llegar desde Madrid a todas las zonas del país con la eficacia necesaria. En el futuro, esperamos seguir creciendo y llegar a más jóvenes y profesionales en todo el país, creando una red de apoyo y visibilidad en todas las comunidades autónomas en las que la industria aeroespacial tiene una presencia destacada o está en vías de tenerla.

Nuestro objetivo es que cada vez más mujeres de diferentes regiones de España tengan acceso a las oportunidades que ofrecemos, y creen sus propias redes para potenciar los objetivos de EVA de manera local. Estamos trabajando para que a lo largo de 2025 se abran nuevas delegaciones, probablemente en la zona norte de España (País Vasco, Navarra, Cantabria...) y Cataluña.

Para concluir, ¿qué mensaje le gustaría transmitir a las ingenieras aeronáuticas del futuro y a las empresas que desean apostar por una industria más equitativa?

A las ingenieras aeronáuticas del futuro les diría que este sector es suyo. Un sector apasionante que se posiciona como uno de los tractores del

“Respecto al ámbito educativo, colaboramos con universidades y centros para inspirar vocaciones y ofrecer recursos a las estudiantes. Finalmente, fortalecemos el liderazgo femenino a través de eventos, mentoring y el desarrollo de redes de apoyo en el sector”

desarrollo tecnológico futuro. Por ello, deben aprovechar todas las oportunidades para formarse, crecer y liderar, y no permitir que los obstáculos y las barreras que sienten más cercanas las desmotiven.

A las empresas, les insto a ser proactivas en la creación de entornos inclusivos y equitativos de manera real, a que valoren el talento sin distinción de género, y a que sean conscientes de lo beneficioso que es para ellas. Juntos, podemos construir una industria aeroespacial más justa y diversa.



Gema Martín del Burgo, presidenta de EVA, y Sara García Alonso, bióloga molecular y la primera mujer española en entrar en el Cuerpo Europeo de Astronautas, como astronauta de reserva.