



ACCELERANT LA
IGUALTAT DE
GÈNERE
EN L'ÀMBIT
EMPRESARIAL.

BARCELONAWAW.COM

BWAW
BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK
REPORT 2025

Barcelona

Districte 4.0

On anticipem el
què.

On reinventem
el com.

Un espai d'innovació tecnològica on més
de 300 empreses impulsen la indústria 4.0 i generen
oportunitats promovent el talent i el progrés de la
regió metropolitana de Barcelona.

ZF | CONSORCI
barcelona
ZONA FRANCA

DFACTORY
BARCELONA

Un instrument necessari per seguir avançant

Per al Consorci de la Zona Franca de Barcelona, la igualtat de gènere és un objectiu molt clar. Una societat on l'activitat econòmica, social, cultural...en la qual participin homes i dones, és una societat molt més rica i competitiva que una societat dividida o enfrontada. En el nostre àmbit d'actuació de promoció econòmica i de la indústria 4.0, és fonamental garantir que aquests drets es puguin exercir plenament.

La bona notícia és que les empreses amb les quals tenim relació tenen una consciència molt clara quant a l'aplicació dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), especialment el número 5, que promou la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Les empreses emergents i startups ja neixen amb aquest criteri en el seu ADN, però encara cal continuar treballant, insistint i demanant que les empreses implementin plans d'igualtat i converteixin en pràctiques reals el que contemplen les lleis. La foto de l'IBEX 35 parla per si sola, mostrant l'absència de dones en els consells d'administració de les empreses. La societat serà molt millor quan aconseguim que hi参与 tot el talent.

La celebració d'esdeveniments com BWAW contribueix al debat, a assenyalar els problemes existents i a l'orgull del paper que exerceixen moltes dones en la nostra societat, en l'àmbit econòmic, social, polític, industrial, cultural, entre d'altres. L'esdeveniment s'ha convertit en un altaveu per a la visibilitat de la igualtat d'oportunitats en diferents sectors.

Amb 71 speakers i 15 taules de debat, la cinquena edició de BWAW ha aportat molta llum, coneixement i relació entre totes les persones que van participar en aquesta edició. Una de les singularitats d'aquest esdeveniment és que convida a participar homes i dones, una característica rellevant atès que la igualtat de drets pertoca a tota la societat.

BWAW és també un exemple de no centrar el debat per la igualtat únicament el 8 de març. Publiquem tot el contingut a les nostres xarxes socials, perquè es pugui consultar en qualsevol moment i treballem perquè els drets es converteixin en realitat durant els 365 dies de l'any.

En definitiva, hi haurà moltes edicions més de la BWAW perquè, precisament una de les conclusions d'enguany adverteix que, malgrat els avenços i les millores assolides, hi ha riscos de retrocés. I entenem BWAW com un instrument necessari ara i en el futur, no només per continuar avançant, sinó també per no retrocedir.

Un instrumento necesario para seguir avanzando

Para el Consorci de la Zona Franca de Barcelona, la igualdad de género es un objetivo muy claro. Una sociedad donde la actividad económica, social, cultural, etc., en la que participen hombres y mujeres, es una sociedad mucho más rica y competitiva que una sociedad dividida o enfrentada. En nuestro ámbito de actuación de promoción económica y de la industria 4.0, es fundamental garantizar que estos derechos puedan ejercerse plenamente.

La buena noticia es que las empresas con las que tenemos relación tienen una conciencia muy clara en cuanto a la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el número 5, que promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las empresas emergentes y startups ya nacen con este criterio en su ADN, pero aún es necesario continuar trabajando, insistiendo y pidiendo que las empresas implementen planes de igualdad y conviertan en prácticas reales lo que contemplan las leyes. La foto del IBEX 35 habla por sí sola, mostrando la ausencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas. La sociedad será mucho mejor cuando consigamos que participe todo el talento.

La celebración de eventos como BWAW contribuye al debate, a señalar los problemas existentes y al orgullo del papel que desempeñan muchas mujeres en nuestra sociedad, en el ámbito económico, social, político, industrial, cultural, etc. El evento se ha convertido en un altavoz para la visibilidad de la igualdad de oportunidades en diferentes sectores.

Con 71 speakers y 15 mesas de debate, la quinta edición de BWAW ha aportado mucha luz, conocimiento y relación entre todas las personas que participaron en esta edición. Una de las singularidades de este evento es que invita a participar a hombres y mujeres, una característica relevante dado que la igualdad de derechos atañe a toda la sociedad.

BWAW es también un ejemplo de que no debemos centrar el debate por la igualdad únicamente el 8 de marzo. Publicamos todo el contenido en nuestras redes sociales, para que pueda consultarse en cualquier momento y trabajamos para que los derechos se conviertan en realidad durante los 365 días del año. En definitiva, habrá muchas ediciones más de la BWAW porque, precisamente una de las conclusiones de este año advierte que, a pesar de los avances y mejoras alcanzadas, existen riesgos de retroceso. Y entendemos BWAW como un instrumento necesario ahora y en el futuro, no solo para seguir avanzando, sino también para no retroceder.



Pere Navarro,
delegat especial de l'Estat en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona
delegado especial del Estado en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona



LA PRIMERA INCUBADORA D'ESPAÑA
PER A STARTUPS DE LOGÍSTICA 4.0

www.incubadoralogistica.com

LOGISTICS 4.0 INCUBATOR

ZF | CONSORCI
barcelona
ZONA FRANCA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)

Una manera de hacer Europa

Cámaras
Fundación INCYDE

Un compromís de l'alta direcció

Un dels principals desafiaments que enfronta la lluita per la igualtat en l'àmbit empresarial és que l'alta direcció s'ho cregui. D'aquí, la importància que les dones accedeixin a aquests càrrecs i comencin a liderar de veritat. Per a això, és necessari visibilitzar les desigualtats existents i crear consciència i això és el que fem amb BWAW.

Estic molt orgullosa d'haver contribuït, mitjançant l'organització de BWAW, a ajudar i a difondre la igualtat de gènere en molts àmbits. Veiem cada vegada més interès per part de professionals de diferents àmbits per participar en les nostres jornades perquè realment queden moltes coses per dir. BWAW s'ha convertit en l'altaveu del talent femení i de les referents que sí que existeixen. Únicament calia visibilitzar-les i donar-los veu.

Després de cinc edicions organitzant aquest esdeveniment híbrid dirigit al món empresarial i fomentant la igualtat de gènere perquè sigui una realitat, la conclusió és clara: BWAW és més necessària que mai.

En la cinquena edició d'aquest esdeveniment mixt i paritari, en la qual hem parlat d'igualtat de gènere en molts àmbits d'activitat empresarial: cultura, cinema, jurídic, acadèmic, sindicats, corporacions... s'ha manifestat de forma molt rotunda que tenim moltes assignatures pendents. M'atreveria a dir que ha estat la millor de les cinc edicions, en què persones expertes en diferents àmbits han explicat com treballen la igualtat en les seves empreses en el dia a dia.

Entre les conclusions, destaquen missatges com: necessitem encara més polítiques que vellin per la igualtat d'oportunitats, necessitem també referents palpables, experiencials i vivencials en què es puguin veure reflectides les noves generacions. Cal fer molta feina també en l'àmbit educatiu, atès que cal incidir en edats primerenques amb programes concrets per evitar que els nens i nenes s'autolimitin.

Des del Consorci de la Zona Franca hi treballem, ja que no només comptem amb plans d'igualtat interns que promocionen la conciliació laboral per a les persones que treballen a l'empresa, sinó que també promovem els plans d'igualtat en el nostre entorn industrial. Aquesta va ser la raó per la qual vam crear el Consell de la Dona de la Zona Franca, per garantir el compliment d'aquestes polítiques. De la mateixa manera que vam crear el Feel the ZF Power, per arribar al públic més jove, en edats més joves.

Quedeu convidades i convidats a participar en la sisena edició de BWAW que celebrarem el març de 2026.

Un compromiso de la alta dirección

Uno de los principales desafíos que enfrenta la lucha por la igualdad en el ámbito empresarial es que la alta dirección se lo crea. De aquí, la importancia de que las mujeres accedan a estos cargos y empiecen a mandar de verdad. Para ello, es necesario visibilizar las desigualdades existentes y crear conciencia y eso es lo que hacemos con BWAW.

Estoy muy orgullosa de haber contribuido, mediante la organización de BWAW, a ayudar y a difundir la igualdad de género en muchos ámbitos. Vemos cada vez mayor interés por parte de profesionales de distintos ámbitos para participar en nuestras jornadas porque realmente quedan muchas cosas por decir. BWAW se ha convertido en el altavoz del talento femenino y de las referentes que sí que existen. Únicamente había que visibilizarlas y darles voz.

Tras cinco ediciones organizando este evento híbrido dirigido al mundo empresarial y fomentando la igualdad de género para que sea una realidad, la conclusión es clara: la BWAW es más necesaria que nunca.

En la quinta edición de este evento mixto y paritario, en la que hemos hablado de igualdad de género en muchos ámbitos de actividad empresarial: cultura, cine, jurídico, académico, sindicatos, corporaciones, etc.; se ha manifestado de forma muy rotunda que tenemos muchas asignaturas pendientes. Me atrevería a decir que ha sido la mejor de las cinco ediciones, en la que personas expertas en diferentes ámbitos han explicado cómo trabajan la igualdad en sus empresas en el día a día.

Entre las conclusiones, destacan mensajes como: necesitamos aún más políticas que velen por la igualdad de oportunidades, necesitamos también referentes palpables, experienciales y vivenciales en las que puedan verse reflejadas las nuevas generaciones. Hay que hacer mucho trabajo también en el ámbito educativo, dado que es necesario incidir en edades tempranas con programas concretos para evitar que los niños y niñas se autolimiten.

Desde el Consorci de la Zona Franca trabajamos en ello, pues no solo contamos con planes de igualdad internos que promocionan la conciliación laboral para las personas que trabajan en la empresa, sino que también promovemos los planes de igualdad en nuestro entorno industrial. Esta fue la razón por la que creamos el Consell de la Dona de la Zona Franca, para garantizar el cumplimiento de estas políticas. Del mismo modo que creamos el Feel the ZF Power, para llegar al público más joven, en edades tempranas.

Quedan invitad@s a participar en la sexta edición de BWAW que celebraremos en marzo de 2026.



Blanca Sorigué,
directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona
directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona





Inauguració / Inauguración

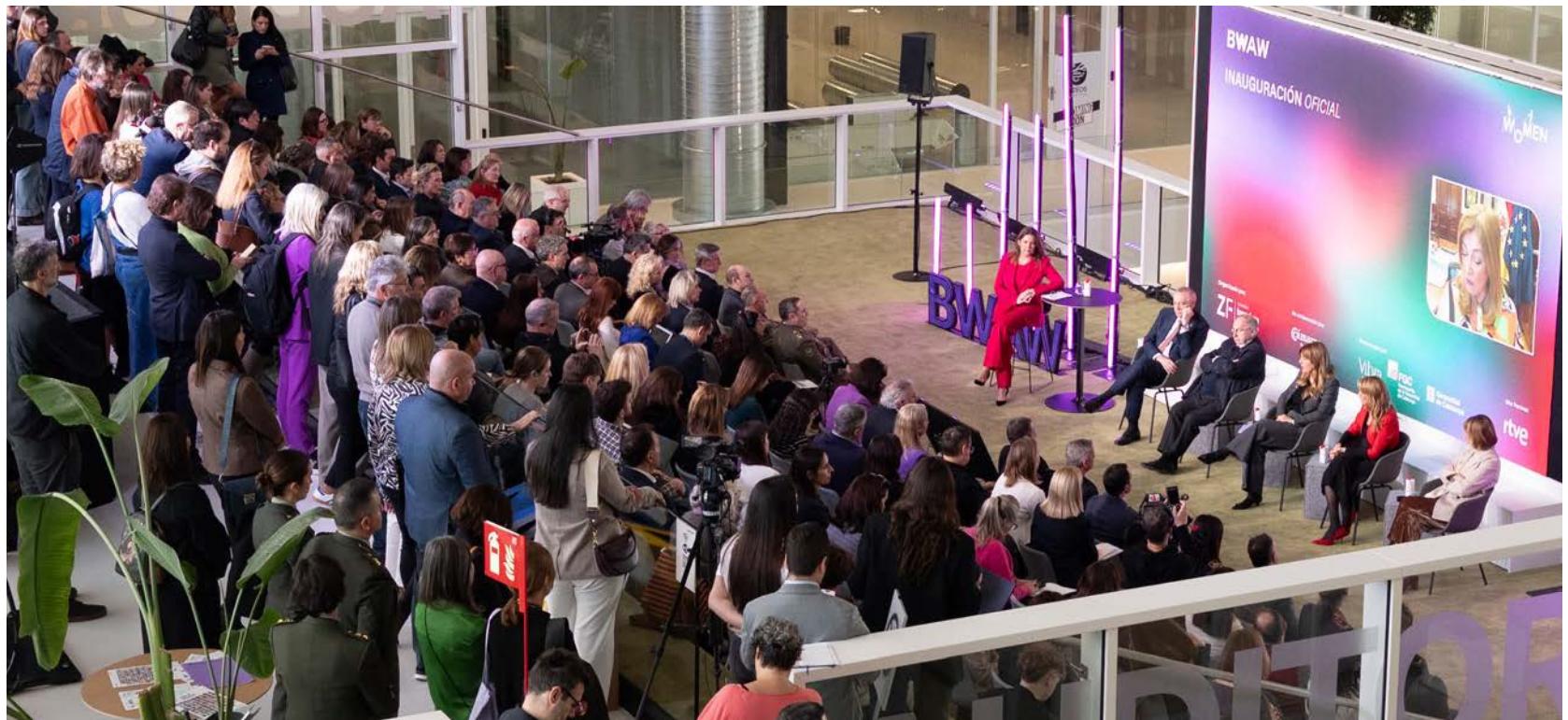
La cinquena edició de la Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) va comptar amb un total de **71 ponents i 15 sessions de debat**. La inauguració va ser presidida per la subsecretària d'Hisenda del Govern d'Espanya, **Lidia Sánchez**. L'acte d'obertura també va comptar amb la presència de la presidenta de la Diputació de Barcelona, **Lluïsa Moret**; la tenienta d'alcalde de l'Ajuntament de Barcelona, **Maria Eugènia Gay**; la secretària general del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, **Sonia Guerra**; el president de la Cambra de Comerç d'Espanya i de la Fundació Incyde, **José Luis Bonet**; el delegat especial de l'Estat en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), **Pere Navarro**, i la directora general del CZFB, **Blanca Sorigué**.

*La quinta edición de la Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) contó con un total de **71 speakers y 15 sesiones de debate**. La inauguración fue presidida por la subsecretaria de Hacienda del Gobierno de España, **Lidia Sánchez**. En el acto también participaron en la inauguración la presidenta de la Diputación de Barcelona, **Lluïsa Moret**; la teniente de alcalde del Ayuntamiento de Barcelona, **Maria Eugènia Gay**; la secretaria general del Departamento d'Igualtat i Feminismo de la Generalitat de Catalunya, **Sonia Guerra**; el presidente de la Cámara de Comercio de España y de la Fundación Incyde, **José Luis Bonet**; el delegado especial del Estado en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), **Pere Navarro**, y la directora general del CZFB, **Blanca Sorigué**.*



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Lluïsa Moret, presidenta de la Diputació de Barcelona; Pere Navarro, delegat especial de l'Estat al Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Maria Eugènia Gay, tenienta d'alcalde de l'Ajuntament de Barcelona; José Luis Bonet, president de la Cambra de Comerç d'Espanya i de la Fundació Incyde; Sònia Guerra, secretària general d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, i Lídia Sánchez, sotssecretària d'Hisenda del Govern d'Espanya.







BPolicies

Polítiques per a la Igualtat: El Rol Transformador de les Administracions

Políticas para la Igualdad: El Rol Transformador de las Administraciones



Pere Navarro, delegat especial de l'Estat al Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Mireia Cammany, vicepresidenta de PIMEC i directora general adjunta d'EPI INDUSTRIES family of companies; Marta Farrés, alcaldessa de l'Ajuntament de Sabadell; Ester Pujol, directora de Desenvolupament Social i Econòmic a l'Àrea Metropolitana de Barcelona; Carles Ruiz, president de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, i Ana María Sánchez, cap de la 7a Secció Jurídica Nord-est de l'Assessoria Jurídica de l'Exèrcit de Terra.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Les forces armades espanyoles estan per sobre de la mitjana de l'OTAN en termes d'igualtat de gènere. La comparativa és positiva gràcies, en gran part, a les polítiques públiques, però encara queda molt camí per recórrer.
- Les administracions públiques tenen un paper fonamental per avançar cap a la visibilitat de les dones: hi ha molta presència femenina, però amb pocs càrrecs de responsabilitat representats per dones.
- El sector del ferrocarril és molt masculinitzat, però amb plans d'igualtat, la col·laboració públic-privada i la FP Dual es pot aconseguir augmentar la participació femenina en el sector.
- És necessari impulsar espais formals i informals que permetin empoderar les dones i que sentin que poden participar en la vida política i empresarial.

- Las fuerzas armadas españolas están por encima de la media de la OTAN en términos de igualdad de género. La comparativa es positiva gracias, en gran parte a las políticas públicas, pero todavía queda mucho camino por recorrer.
- Las administraciones públicas tienen un papel fundamental de avanzar hacia la visibilidad de las mujeres: hay mucha presencia femenina, pero con pocos cargos de responsabilidad representados por mujeres.
- El sector del ferrocarril es muy masculinizado, pero con planes de igualdad, la colaboración público-privada y la FP Dual se puede conseguir aumentar la participación femenina en el sector.
- Es necesario impulsar espacios formales e informales que permitan empoderar a las mujeres y que sientan que pueden participar en la vida política y empresarial.



BLegal

El talent jurídic no entén de gènere *El talento jurídico no entiende de género*



Cristina Ozores, advocada de l'Estat en cap a la CA de Catalunya a l'Advocacia General de l'Estat; Laura de Rivera, directora d'Assessoria Jurídica de CaixaBank; Daniel I. Ripley, soci director a Uría Menéndez, i Anna Viñas, directora d'Assessoria Jurídica de Wallapop.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La presència de les dones en carreres STEM ha disminuït en les últimes dues dècades. Pel que fa les carreres de ciències, la seva participació ha caigut 9 punts percentuals, gairebé 3 punts en enginyeria i arquitectura.
- Segons la UNESCO, les dones només representen el 33% de les persones formades en carreres STEM a nivell mundial.
- La manca de referents femenins continua sent un obstacle en el sector tecnològic, cosa que fa imprescindible visibilitzar més dones en posicions de lideratge i mentoría.
- Les soft skills guanyen pes per davant d'altres aptituds.
- La presencia de las mujeres en carreras STEM ha descendido las últimas dos décadas. En carreras de ciencias ha caído 9 puntos porcentuales, casi 3 puntos en ingeniería y arquitectura.
- Según la UNESCO, las mujeres solo representan el 33% de las personas formadas en carreras STEM.
- La falta de referentes femeninos sigue siendo un obstáculo en el sector tecnológico, lo que hace imprescindible visibilizar a más mujeres en posiciones de liderazgo y mentoría.
- Las soft skills ganan peso por delante de otras aptitudes.





BEducation

Construint una educació inclusiva

Construyendo una educación inclusiva



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Josefina Antonijuan, vicerrectora de Responsabilitat Social i Igualtat a la Universitat Politècnica de Catalunya · BarcelonaTech; Jordi Díaz, degà i director general d'EADA Business School Barcelona; Àngels Fitó, rectora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC); Neus Pons, directora gerent de la Fundació BCN Formació Professional, i Laia Pemán, directora d'Aula Escola Europea.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La diversitat en entorns d'aprenentatge i laborals millora la competitivitat i el desenvolupament social.
- La formació ha d'anar més enllà del coneixement tècnic i integrar valors com la igualtat i la inclusió. Per això, és clau visibilitzar biaixos, diversificar metodologies i adaptar els continguts educatius.
- La Formació Professional és una eina clau per impulsar la inclusió i reduir desigualtats en l'accés a l'ocupació. No obstant això, persisten importants desafiaments en la FP, especialment en termes de gènere.
- La digitalització i les noves eines tecnològiques poden facilitar l'accés a l'educació i l'ocupació, especialment per a persones en situacions més vulnerables.

- La diversidad en los entornos de aprendizaje y laborales mejora la competitividad y el desarrollo social.
- La formación debe ir más allá del conocimiento técnico e integrar valores como la igualdad y la inclusión. Para ello, es clave visibilizar sesgos, diversificar metodologías y adaptar los contenidos educativos.
- La Formación Profesional es una herramienta clave para impulsar la inclusión y reducir desigualdades en el acceso al empleo. Sin embargo, persisten importantes desafíos en la FP, especialmente en términos de género.
- La digitalización y las nuevas herramientas tecnológicas pueden facilitar el acceso a la educación y el empleo, especialmente para personas en situaciones más vulnerables.





BYoung

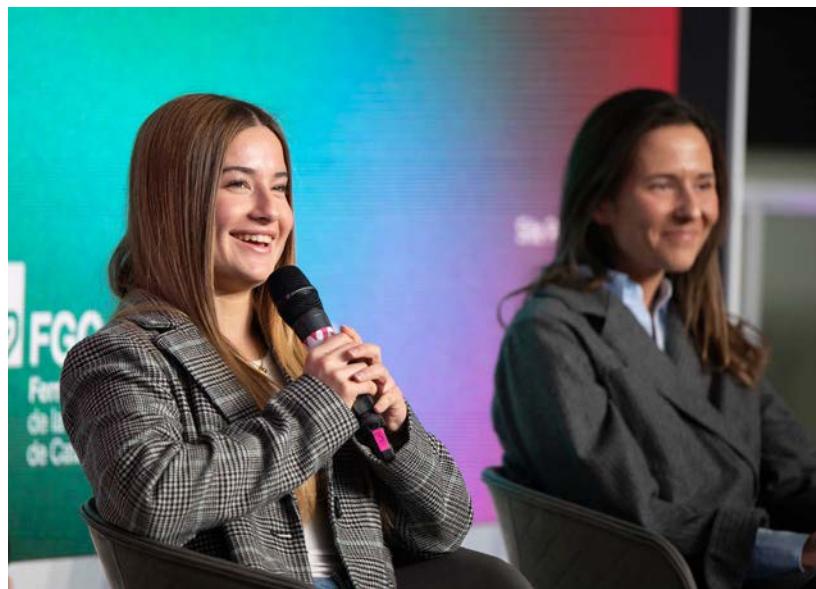
Connectant somnis: El poder de les joves emprendedores
Conectando sueños: El poder de las jóvenes emprendedoras



Juan Castilla, CEO i cofundador de Talent Factory; Marta Hernández, cofundadora de Sorellas The Brand; Noah Tamaral, esportista d'elit, actual subcampiona d'Europa de Wakeboard a la Federació Espanyola d'Esquí Nàutic i Wakeboard; Carla Tarrés, directora executiva i cofundadora de Hanaley, i Nora Vallcorba, fundadora de Nora Real Food.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- És crucial incloure a la joventut en la presa de decisions per assolir la igualtat de gènere.
- És clau deixar de jutjar-nos i baixar l'autoexigència, desaprendre per aprendre, i la corresponsabilitat de tot el que suposa emprendre. A més, l'actitud, els referents i la passió són determinants a l'hora d'abordar un negoci.
- Hem passat del 6 al 10% de startups liderades per dones, però malgrat això, la majoria continuen estant liderades per homes.
- Les xarxes socials poden ser bones aliades per donar a conèixer nous projectes d'emprenedoria, sempre que se'n faci un bon ús.
- Es crucial incluir la juventud en la toma de decisiones para alcanzar la igualdad de género.
- Es clave dejar de juzgarnos y bajar la autoexigencia, desaprender para aprender, y la correspondencia de todo lo que supone emprender. Además, la actitud, los referentes y la pasión son determinantes al abordar un negocio.
- Hemos pasado del 6 al 10% de startups lideradas por mujeres, pero a pesar de ello, la mayoría continúan estando lideradas por hombres.
- Las redes sociales pueden ser buenas aliadas para dar a conocer nuevos proyectos de emprendimiento, siempre y cuando se haga un buen uso.





BDigital

Amb la secretària d'Estat de Digitalització i Intel·ligència Artificial
Con la secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial



Pere Navarro, delegat especial de l'Estat al Consorci de la Zona Franca de Barcelona, i María González, secretària d'Estat de Digitalització i Intel·ligència Artificial del Govern d'Espanya.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Un informe de l'OCDE de 2019 assenyal que encara faltarien 100 anys per assolir la igualtat real entre homes i dones. Concloent que s'han de prendre decisions actualment amb urgència.
- La igualtat no és només una qüestió social, sinó també econòmica. Si el 50% de la població visqués en igualtat de condicions, el creixement del PIB seria significatiu, una oportunitat actualment desaprofitada.
- A Espanya, només el 33% dels llocs directius estan ocupats per dones, evidenciant la breixa salarial. És clau adoptar una mirada crítica i activa davant dels biaixos de gènere i que les dones ens postulem per a més llocs de responsabilitat.
- Les startups dirigides per dones reben un 23% menys de finançament que aquelles liderades per homes. El 2024, més de 7.000 empreses a Espanya van aconseguir avançar en els seus negocis, però només el 18% van ser creades per dones.
- Un informe de la OCDE de 2019 señala que aún faltarían 100 años para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. Concluyendo que se deben tomar decisiones en la actualidad con urgencia.
- La igualdad no solo es una cuestión social, sino también económica. Si el 50% de la población viviera en igualdad de condiciones, el crecimiento del PIB sería significativo, oportunidad desaprovechada.
- En España, solo el 33% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, evidenciando la brecha salarial. Es clave adoptar una mirada crítica y activa frente a los sesgos de género y que las mujeres nos postulemos para más puestos de responsabilidad.
- Las startups dirigidas por mujeres reciben un 23% menos de financiación que aquellas lideradas por hombres. En 2024, más de 7.000 empresas en España lograron avanzar en sus negocios, pero solo el 18% fueron creadas por mujeres.



BEntrepreneurship

Emprenedoria Igualitària: fomentant el lideratge femení

Emprendimiento Igualitario: fomentando el liderazgo femenino



Maria Navarro, directora de Comunicació i Màrqueting a la Fundació Incyde; Eva Vila-Massanas, cofundadora de Juno House; Iria Varela, CEO d'ODS Proteins; Elisabet Del Valle, CEO i cofundadora d'Onalabs Inno-Hub; Olga Carbonell, CEO i fundadora de Biotasmart; Cristina Pacheco, responsable de la iniciativa LIDERA a Barcelona Activa / Ajuntament de Barcelona, i Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- A Catalunya hi ha 2.200 startups, i en el 35% d'elles almenys una dona forma part de l'equip fundador.
 - L'accés a finançament segueix sent un repte per a les emprenedores, ja que només el 3% dels fons es destinen a startups liderades per dones. Algunes asseguren que queden descartades en rondes d'inversió pel mer fet de ser dona.
 - Un dels majors obstacles del lideratge són els biaixos de gènere. És fonamental educar tant homes com dones per erradicar-los.
 - El lideratge femení es cultiva, es tracta de relacions de persones, de saber llegir a l'altre, d'escutar i de saber dirigir-lo. Això s'aprèn amb l'experiència.
- En Cataluña hay 2.200 startups, y en el 35% de ellas al menos una mujer forma parte del equipo fundador.
- El acceso a financiación sigue siendo un reto para las emprendedoras, ya que solo el 3% de los fondos se destinan a startups lideradas por mujeres. Algunas aseguran que quedan descartadas en rondas de inversión por el mero hecho de ser mujer.
- Uno de los mayores obstáculos del liderazgo son los sesgos de género. Es fundamental educar tanto a hombres como a mujeres para erradicarlos.
- El liderazgo femenino se cultiva, se trata de relaciones de personas, de saber leer al otro, de escuchar y de saber dirigirle. Eso se va aprendiendo con la experiencia.





BCulture

La cultura com a gran escenari per promoure la igualtat La cultura como gran escenario para promover la igualdad



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Judith Colell, presidenta de l'Acadèmia del Cinema Català; Anna Cler, sotsdirectora del Centre RTVE Catalunya RTVE; Pere Navarro, delegat especial de l'Estat al Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Xavier Marcé, regidor de Cultura i Indústries Creatives de l'Ajuntament de Barcelona; Carmen Zapata, comissionada de la Nit de Barcelona de l'Ajuntament de Barcelona, i Sergi Casamitjana, director de la Fundació ESCAC.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Les dones encara no representen el 50% del món cultural, i en el sector cinematogràfic no arriben al 30%, una xifra que encara requereix lluita per no retrocedir.
- En l'àmbit privat, especialment en grans multinacionals, encara hi ha un llarg camí per recórrer, i la transformació serà lenta.
- És fonamental reconèixer que la meritocràcia no existeix i que el canvi s'ha de construir conjuntament. En aquest context, les dones juguen un paper clau en frenar l'avanc de l'extrema dreta.
- Si la cultura no assumeix el paper de repensar la societat, difícilment ho farà un altre sector.
- Las mujeres aún no representan el 50% del mundo cultural, y en el sector cinematográfico no alcanzan el 30%, una cifra que aún requiere lucha para no retroceder.
- En el ámbito privado, especialmente en grandes multinacionales, sigue habiendo un largo camino por recorrer, y la transformación será lenta.
- Es fundamental reconocer que la meritocracia no existe y que el cambio debe construirse en conjunto. En este contexto, las mujeres juegan un papel clave en frenar el avance de la ultraderecha.
- Si la cultura no asume el papel de repensar la sociedad, difícilmente lo hará otro sector.





BTalent

Premis al Talent Emergent: Un Pas Cap a la Igualtat

Premios al Talento Emergente: Un Paso Hacia la Igualdad



Pere Navarro, delegat especial de l'Estat al Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Íngrid Aznar, directora de Premis a la Fundació Princesa de Girona; Silvia Fernández, presidenta i fundadora de la Fundació Arte Paliativo; Lucía Goy, sòcia directora de Gentile Law; Gloria Lomana, presidenta executiva de 50&50 Gender Leadership; Ousman Umar, fundador i president de Nasco Feeding Minds; Samuel Sánchez, professor ICREA i líder de grup (IBEC) a l'Institut de Bioenginyeria de Catalunya, i Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Les dones encara tenen barreres per accedir a llocs de lideratge, malgrat el seu alt rendiment acadèmic i presència en sectors com el jurídic o el científic.
- Hem de deixar de parlar de conciliació, per començar a parlar de corresponsabilitat. El sostre de vidre continua present en alguns àmbits com la investigació o els despatxos d'advocats, la falta de conciliació.
- L'educació i la digitalització són eines clau per avançar en igualtat, a més de reformular els models laborals per aconseguir una veritable paritat.
- S'han d'eliminar els biaixos de gènere des de la infància i fomentar una cultura de respecte i equitat
- Las mujeres aún enfrentan barreras para acceder a puestos de liderazgo, a pesar de su alto rendimiento académico y presencia en sectores como el jurídico o el científico.
- Debemos dejar de hablar de conciliación, para comenzar a hablar de corresponsabilidad. El techo de cristal sigue estando presente en algunos ámbitos como la investigación o los despachos de abogados, la falta de conciliación.
- La educación y la digitalización son herramientas clave para avanzar en igualdad, además de reformular los modelos laborales para lograr una verdadera paridad.
- Se deben erradicar los sesgos de género desde la infancia y fomentar una cultura de respeto y equidad.



BTechnology

Innovació amb perspectiva de gènere: Liderant el Canvi

Innovación con perspectiva de género: Liderando el Cambio

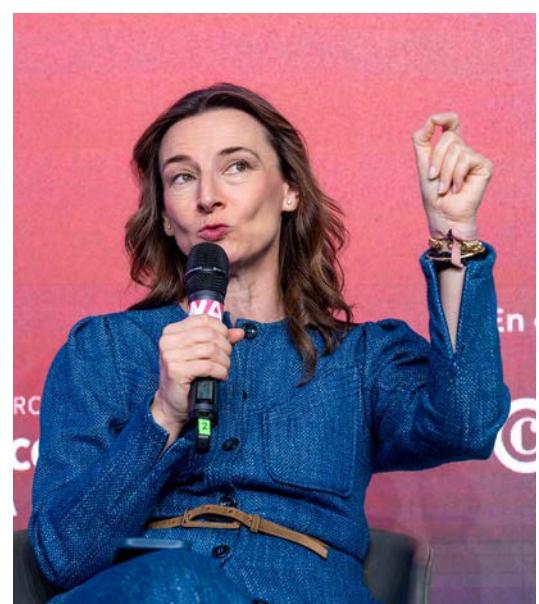


Paloma Leyra, periodista especialitzada en Dona i talent a ELLE Hearst Espanya; Luisa Alli, secretària general de la Fundació Hermes; Misericòrdia Ávila, desenvolupadora de Software a la Digital Business Unit de KION Group; Joan L. Mas, director científic a Eurecat, Àrea Digital i director del CIDAI, i María Rivas, Chief Operating Officer a Zentinel MDS.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La manca de referents femenins continua sent un obstacle en el sector tecnològic, cosa que fa imprescindible visibilitzar més dones en posicions de lideratge i mentoria.
- L'educació i la motivació són claus: moltes dones dubten sobre la seva capacitat en carreres STEM, per la qual cosa és fonamental fomentar la confiança i l'accés equitatiu.
- La tecnologia no només és un motor de canvi i innovació, sinó també una eina per a la igualtat, sempre que es garanteixi l'accés, la privacitat i els drets digitals.
- No és imprescindible tenir formació tecnològica per liderar en el sector, sinó convicció i determinació per trencar barrières.

- La falta de referentes femeninos sigue siendo un obstáculo en el sector tecnológico, lo que hace imprescindible visibilizar a más mujeres en posiciones de liderazgo y mentoría.
- La educación y la motivación son claves: muchas mujeres dudan sobre su capacidad en carreras STEM, por lo que es fundamental fomentar la confianza y el acceso equitativo.
- La tecnología no solo es un motor de cambio e innovación, sino también una herramienta para la igualdad, siempre que se garantice el acceso, la privacidad y los derechos digitales.
- No es imprescindible tener formación tecnológica para liderar en el sector, sino convicción y determinación para romper barreras.





BInternational

Lideratge més enllà de les fronteres: Exemples que Transformen

Liderazgo más allá de las fronteras: Ejemplos que Transforman



Pere Navarro, delegat especial de l'Estat al Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Rosa Cañadas, presidenta de la Fundació TANJA / TALEA CAPITAL; Lidan Qi, consellera delegada a Puente China Holding; Patricia Santoni, consellera del Comerç Exterior de França a La French Tech Miami.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La presència de dones en esdeveniments internacionals de sectors tecnològics és molt escassa. Només hi ha un 2,5% de participació femenina al MWC.
 - Hi ha una gran limitació a l'hora d'internacionalitzar una empresa quan ets dona i busques finançament. Els sectors en els quals les dones s'expandeixen soLEN ser aquells en què els homes tenen menor presència.
 - Les empreses necessiten homes i dones que s'atreveixin a portar la seva cultura més enllà de les seves fronteres, requereixen persones valentes que assumeixin reptes en un entorn globalitzat.
 - Moltes dones continuen renunciant a ascensos per motius de conciliació. En conseqüència, ens trobem amb xifres com que únicament hi ha un 11% de lideratge femení en les empreses internacionals.
- La presencia de mujeres en eventos internacionales de sectores tecnológicos es muy escasa. Solo hay 2,5% de participación femenina en el MWC.
- Existe una gran limitación a la hora de internacionalizar una empresa cuando eres mujer y buscas financiación. Los sectores en los que las mujeres se expanden suelen ser aquellos en los que los hombres tienen menor presencia.
- Las empresas necesitan hombres y mujeres que se atrevan a llevar su cultura más allá de sus fronteras, requieren personas valientes que asuman retos en un entorno globalizado.
- Muchas mujeres siguen renunciando a ascensos por motivos de conciliación. En consecuencia, nos encontramos con cifras como que únicamente hay un 11% de liderazgo femenino en las empresas internacionales.



BSocial

Enfortint la igualtat des del tercer sector

Fortaleciendo la igualdad desde el tercer sector



Elena Fontanet, secretària autonòmica de la Creu Roja a Catalunya; Mirian Izquierdo, presidenta de la Fundació Woman Forward; Júlia Gómez, coordinadora de l'Àrea de Projectes Socials Empresarials a la Fundació PIMEC; Carolina Pallàs, directora general i gerent de Prohabitatge Somiliar, i Roser Vila d'Abadal, cofundadora de l'Associació Mil i un Somnis.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La desigualtat d'oportunitats s'incrementa en el món rural, on a més de tenir una major càrrega familiar, la dona troba dificultats d'accés a la tecnologia. Aquesta breixa digital dificulta l'emprenedoria femenina.
- Avui en dia, el burnout segueix afectant més a les dones: aquest desgast professional afecta un 42% de dones i un 35% dels homes.
- Falta major presència de dones en entorns de poder on es prenen decisions i es gestionen temes crucials com el de l'habitatge, tant públic com privat. Ellas juguen un paper fonamental en aquest punt.
- La breixa de corresponsabilitat s'incrementa quan es detecta una discapacitat en la unitat familiar. La dona és qui s'encarrega de la cura, fins i tot abandona la seva carrera professional.

- La desigualdad de oportunidades se incrementa en el mundo rural, donde además de tener una mayor carga familiar, la mujer encuentra dificultades de acceso a la tecnología. Esta brecha digital dificulta el emprendimiento femenino.
- Hoy en día, el burnout sigue afectando más a las mujeres: este desgaste profesional afecta a un 42% de mujeres y un 35% de los hombres.
- Falta mayor presencia de mujeres en entornos de poder donde se toman decisiones y se gestionan temas cruciales como el de la vivienda, tanto pública como privada. Ellas juegan un papel fundamental en este punto.
- La brecha de corresponsabilidad se incrementa cuando se detecta una discapacidad en la unidad familiar. La mujer es quien se encarga del cuidado, incluso abandona su carrera profesional.





BCorporate

Transformant les corporacions a través de l'empoderament femení

Transformando las corporaciones a través del empoderamiento femenino



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Ramon Agenjo, vicepresident i director de la Fundació Damm; Chema Casas, director general de Telefónica a Catalunya; Sandra Hors, directora d'Assumptes Corporatius, Marca i Sostenibilitat a Vueling, i Montse Serra, vicepresidenta i directora general de Serveis i Solucions de HP per a Europa del Sud, Orient Mitjà i Àfrica.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Han d'existir equips amb diversitat de gènere a les empreses, tant horitzontalment com verticalment.
- Les grans companyies tenen el repte de saber com explicar i donar a conèixer que totes les oportunitats laborals són possibles tant per als nens com per a les nenes.
- És necessari crear programes sense biaixos de gènere, inclusius i equitatius perquè les nenes entenguin que les carreres STEM, l'aviació i la tecnologia són també per a elles.
- La flexibilitat laboral i les noves tecnologies poden ajudar a la problemàtica existent de la conciliació que viuen les dones.

• Deben existir equipos con diversidad de género en las empresas, tanto horizontal como verticalmente.

• Las grandes compañías tienen el reto de saber cómo explicar y dar a conocer que todas las oportunidades laborales son posibles tanto para los niños como las niñas.

• Es necesario crear programas sin sesgos de género, inclusivos y equitativos para que las niñas entiendan que las carreras STEM, la aviación y la tecnología son también para ellas.

• La flexibilidad laboral y las nuevas tecnologías pueden ayudar a la problemática existente de la conciliación que viven las mujeres.





BScience

Elles en la Ciència: Inspirant Generacions

Ellas en la Ciencia: Inspirando Generaciones



Sergi Artigas, Innovation Board Strategic Manager de Leitat; Andrea Aznar, directora de Bloom (Startup Women Hub); Natalia Gennaro, CEO i directora mèdica de l'Institut Mèdic Dra. Natalia Gennaro - CLUB ANTIAGING; Patricia González, Junior Group Leader a la Universitat de Sevilla, i Alicia Martínez, CEO de Time is Brain.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Hi ha una desigualtat real en el sector de les ciències de la salut: aquesta arriba quan una dona vol apostar per un lloc de lideratge i corporatiu, ser cap de grup.
- Aquí ha de demostrar més, explicar-se més i repetir-se més per ser més creïble. És necessari garantir que les dones puguin desenvolupar les seves carreres científiques sense que la maternitat sigui un obstacle, permetent-los equilibrar vida professional i personal sense penalitzacions.
- Es necessiten eines perquè les dones vegin les carreres STEM com una opció viable i comptin amb la preparació necessària per liderar en els seus respectius camps.
- En el sector de la salut, les dones confronten majors exigències per ocupar llocs de lideratge. A més, la investigació mèdica ha priorititzat paràmetres masculins, deixant de banda les diferències en malalties segons el sexe, cosa que s'ha de corregir.

- Hay una desigualdad real en el sector de las ciencias de la salud: esta llega cuando una mujer quiere apostar por un puesto de liderazgo y corporativo, ser jefa de grupo. Aquí tiene que demostrar más, explicarse más y repetirse más por ser más creíble.
- Es necesario garantizar que las mujeres puedan desarrollar sus carreras científicas sin que la maternidad sea un obstáculo, permitiéndoles equilibrar vida profesional y personal sin penalizaciones.
- Se necesitan herramientas para que las mujeres vean las carreras STEM como una opción viable y cuenten con la preparación necesaria para liderar en sus respectivos campos.
- En el sector de la salud, las mujeres enfrentan mayores exigencias para ocupar puestos de liderazgo. Además, la investigación médica ha priorizado parámetros masculinos, dejando de lado las diferencias en enfermedades según el sexo, lo que debe corregirse.





BUnion

La força de les organitzacions a favor dels drets laborals

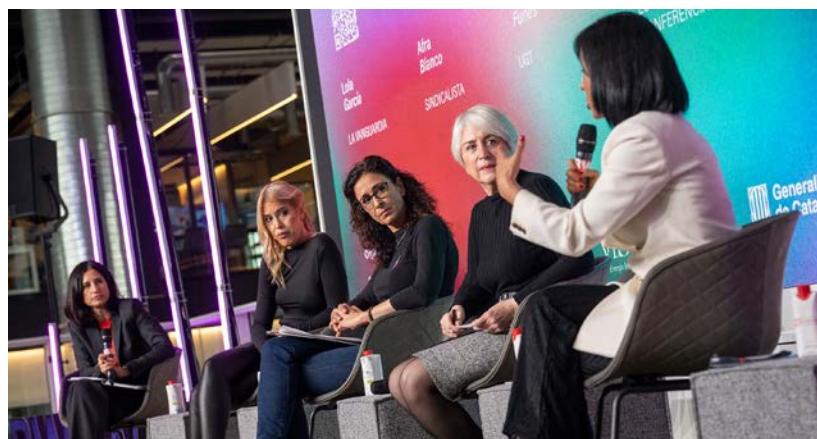
La fuerza de las organizaciones en pro de los derechos laborales



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Lola García, directora adjunta de La Vanguardia; Afra Blanco, sindicalista; Yolanda Funes, secretaria de Canvi Climàtic i Transició Justa a la UGT; Gemma Lienas, escriptora i conferenciant, i Belén López, secretaria general de CCOO de Comarques de Girona.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La societat continua sent estructuralment masclista amb dones que enfronten barreres en l'accés al lideratge i desigualtats salarials.
- Els plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament són insuficients o mal implementats, deixant moltes dones desprotegides en l'àmbit laboral.
- Per impulsar el canvi, és fonamental la presència de dones en llocs de direcció, especialment en els sectors tradicionals, on els càrrecs de lideratge continuen estant ocupats exclusivament per homes.
- Cal trencar els estereotips de gènere que afecten la confiança de les dones i el seu accés a oportunitats de lideratge.
- La sociedad sigue siendo estructuralmente machista con mujeres que enfrentan barreras en el acceso a liderazgo y desigualdades salariales.
- Los planes de igualdad y protocolos contra el acoso son insuficientes o mal implementados, dejando a muchas mujeres desprotegidas en el ámbito laboral.
- Para impulsar el cambio, es fundamental la presencia de mujeres en puestos de dirección, especialmente en los sectores tradicionales, donde los cargos de liderazgo siguen estando ocupados exclusivamente por hombres.
- Hay que romper los estereotipos de género que afectan a la confianza de las mujeres y a su acceso a oportunidades de liderazgo.

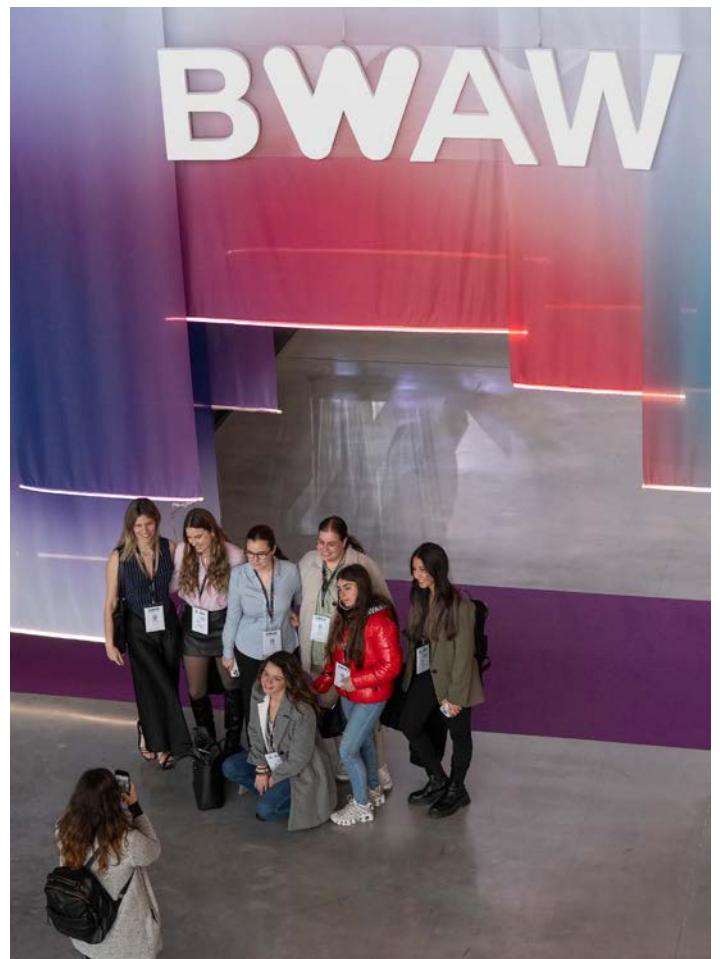




BNetworking

En les seves cinc edicions, BWAW s'ha consolidat com un punt de trobada amb oportunitat de networking per a empreses i entitats que aposten per la igualtat de gènere. El 2025, l'esdeveniment va comptar amb el suport en forma de patrocinis de **Vibra** (Fira de Barcelona) i **Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya**; a més de la col·laboració de **20 partners**: RTVE, Fundación Incyde, Back Stage Bcn, AEMENER, AFAEMME, AIJEC, AMEIB, AMIT, ASAEDAE, ASEME, ASODAME, BOOM, Dona't un Impuls, EAE Business School Barcelona, Enginyera Sóc, ODEE, Visionàries Business, Women in Real Estate Spain i Woman Forward.

En sus cinco ediciones, BWAW se ha consolidado como punto de encuentro con oportunidad de networking para empresas y entidades que apuestan por la igualdad de género. En 2025, el evento tuvo el apoyo en forma de patrocinio de **Vibra** (Fira de Barcelona) y **Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya**; además de la colaboración de **20 partners**: RTVE, Fundación Incyde, Back Stage Bcn, AEMENER, AFAEMME, AIJEC, AMEIB, AMIT, ASAEDAE, ASEME, ASODAME, BOOM, Dona't un Impuls, EAE Business School Barcelona, Ingeniera Soy, ODEE, Visionarias Business, Women in Real Estate Spain y Woman Forward.











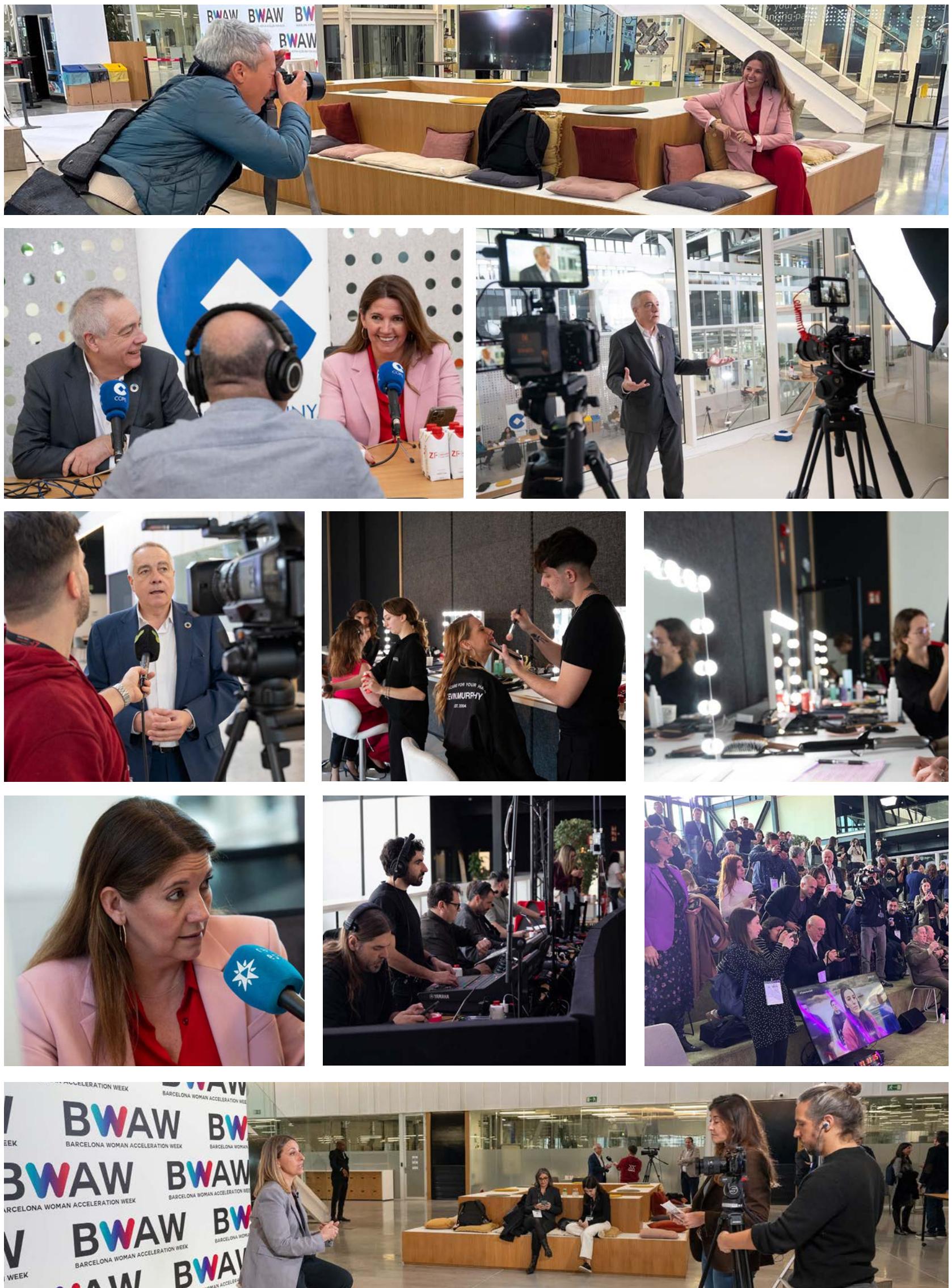


BMedia

Totes les sessions de debat que es van desenvolupar a DFactory Barcelona es van poder seguir en streaming a les **xarxes socials del Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)** i la plataforma de **RTVPlay**. Amb més de 150 periodistes acreditats, la repercussió mediàtica de l'esdeveniment va ser tot un èxit amb programes de ràdio i connexions de televisió en directe, podcasts, entrevistes i reportatges en premsa escrita i cobertura en xarxes socials inclosa.

Todas las sesiones de debate que se desarrollaron en DFactory Barcelona pudieron seguirse en streaming mediante las **redes sociales del Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)** y la plataforma de **RTVPlay**. Con más de 150 periodistas acreditados, la repercusión mediática del evento fue todo un éxito con programas de radio y conexiones de televisión en directo, podcast, entrevistas y reportajes en prensa escrita y cobertura en redes sociales incluida.





Organitzat per / Organizado por:



Amb la col·laboració de / Con la colaboración de:



Patrocinador:



Site Partner:



Style Partner:



Partners:



>>> Feel the **ZF POWER**

Despertant la curiositat des de ben aviat!



ZF | CONSORCI
barcelona
ZONA FRANCA

BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK

us esperem el **2026!**

BARCELONAWAW.COM

Organitzat per / Organizado por:

