

BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK



Accelerant la igualtat de gènere
en l'àmbit empresarial

Report 2026



DFACTORY Barcelona District

Anticipem el què, l'on
i el com reinventem



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

El talent no té gènere

La sisena edició de la Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) ha tornat a confirmar alguna cosa que cada any es fa més evident: la igualtat de gènere no és únicament una qüestió de justícia social, sinó un factor decisiu per a la competitivitat de les nostres economies.

Durant tres dies, el DFactory s'ha convertit en un espai de reflexió, diàleg i propostes entorn d'un repte que interpel·la a tota la societat. Més de 70 líders empresarials, institucionals i experts han compartit experiències i solucions per a avançar cap a entorns professionals més diversos, inclusivament i equitatius.

Les sessions d'aquesta edició han abordat sectors estratègics per al futur de la nostra economia - demostrant que el talent femení és present en tots els àmbits on es construeix el progrés.

Les conclusions han estat clares: la igualtat no és només un objectiu ètic, és una decisió estratègica. Les organitzacions que incorporen diversitat en els seus equips prenen millors decisions, innoven més i generen entorns més sostenibles.

Des del Consorci de la Zona Franca de Barcelona assumim aquest compromís com a part de la nostra missió pública. Impulsar la indústria del futur implica també impulsar una societat més justa. Per això continuem promovent iniciatives que fomentin el lideratge femení, la corresponsabilitat i l'accés equitatiu a les oportunitats.

La competitivitat del futur depèn del talent. I el talent no té gènere.

BWAW s'ha consolidat com un espai de referència on homes i dones dialoguen conjuntament sobre el repte de la paritat. Perquè la igualtat no és una causa de les dones; és una causa de la societat en el seu conjunt.

Continuarem treballant perquè aquest debat es tradueixi en decisions, en aliances i en avanços reals. Perquè la igualtat no és un ideal llunyà: és el camí cap a una economia més innovadora, més forta i més sostenible.



Pere Navarro,

President Executiu en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona
Presidente ejecutivo del Consorcio de la Zona Franca de Barcelona

El talento no tiene género

La sexta edición de la Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) ha vuelto a confirmar algo que cada año se hace más evidente: la igualdad de género no es únicamente una cuestión de justicia social, sino un factor decisivo para la competitividad de nuestras economías.

Durante tres días, el DFactory se ha convertido en un espacio de reflexión, diálogo y propuestas en torno a un reto que interpela a toda la sociedad. Más de 70 líderes empresariales, institucionales y expertos han compartido experiencias y soluciones para avanzar hacia entornos profesionales más diversos, inclusivos y equitativos.

Las sesiones de esta edición han abordado sectores estratégicos para el futuro de nuestra economía - desde la industria aeroespacial hasta la salud, las finanzas, la arquitectura o la digitalización- demostrando que el talento femenino está presente en todos los ámbitos donde se construye el progreso.

Las conclusiones han sido claras: la igualdad no es solo un objetivo ético, es una decisión estratégica. Las organizaciones que incorporan diversidad en sus equipos toman mejores decisiones, innovan más y generan entornos más sostenibles.

Desde el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona asumimos este compromiso como parte de nuestra misión pública. Impulsar la industria del futuro implica también impulsar una sociedad más justa. Por eso seguimos promoviendo iniciativas que fomenten el liderazgo femenino, la corresponsabilidad y el acceso equitativo a las oportunidades.

La competitividad del futuro depende del talento. Y el talento no tiene género.

BWAW se ha consolidado como un espacio de referencia donde hombres y mujeres dialogan conjuntamente sobre el reto de la paridad. Porque la igualdad no es una causa de las mujeres; es una causa de la sociedad en su conjunto.

Seguiremos trabajando para que este debate se traduzca en decisiones, en alianzas y en avances reales. Porque la igualdad no es un ideal lejano: es el camino hacia una economía más innovadora, más fuerte y más sostenible.



EL MAJOR ECOSISTEMA D'INDÚSTRIA 4.0 DEL SUD D'EUROPA



Robòtica



Sensòrica



IA



Ciberseguretat



Impressió 3D



Manufactura
avançada



Blockchain



AR



... i molt més

Construint oportunitats sense barreres

Cada edició de la Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) ens recorda una cosa fonamental: el canvi real es produeix quan les idees es converteixen en acció col·lectiva.

Durant tres dies, el DFactory ha reunit a professionals, líders empresarials, institucionals i experts de múltiples sectors per a compartir experiències, reflexionar i proposar solucions que ens apropin a una igualtat d'oportunitats en l'àmbit professional.

BWAW va néixer amb la voluntat de crear un espai de diàleg obert i inclusiu, on homes i dones poguessin abordar conjuntament un dels grans reptes del nostre temps: garantir que el talent pugui desenvolupar-se sense barreres ni condicionants.

En aquesta sisena edició hem tornat a comprovar que el lideratge femení és present en tots els àmbits que estan definint el futur de les nostres societats: des de la ciència i la tecnologia fins a l'arquitectura, la salut, les finances o la indústria.

Però també hem constatat que encara existeixen desafiaments importants. Persisteixen barreres culturals, biaixos en els processos de decisió i dificultats per a conciliar la vida professional i personal. Superar-los exigeix compromís, corresponsabilitat i una transformació profunda de les nostres organitzacions.

Un dels grans valors de BWAW es precisament la seva capacitat per a generar comunitat. Durant aquests dies no sols hem compartit diagnòstic, sinó també propostes, aliances i exemples inspiradors que contribueixen a avançar cap a entorns professionals més diversos i inclusius.

Des del Consorci de la Zona Franca de Barcelona continuarem impulsant iniciatives que fomentin el lideratge femení, promoguin vocacions en àmbits tecnològics i ajudin a construir una cultura empresarial més oberta i igualitària.

Perquè el futur que volem construir necessita tot el talent. I aquest talent només pot desplegar-se plenament en una societat on les oportunitats siguin veritablement iguals per a totes les persones.



Blanca Sorigué,
Directora General en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona
Directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona

Construyendo oportunidades sin barreras

Cada edición de la Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) nos recuerda algo fundamental: el cambio real se produce cuando las ideas se convierten en acción colectiva.

Durante tres días, el DFactory ha reunido a profesionales, líderes empresariales, instituciones y expertos de múltiples sectores para compartir experiencias, reflexionar y proponer soluciones que nos acerquen a una igualdad de oportunidades real en el ámbito profesional.

BWAW nació con la voluntad de crear un espacio de diálogo abierto e inclusivo, donde hombres y mujeres pudieran abordar conjuntamente uno de los grandes retos de nuestro tiempo: garantizar que el talento pueda desarrollarse sin barreras ni condicionantes.

En esta sexta edición hemos vuelto a comprobar que el liderazgo femenino está presente en todos los ámbitos que están definiendo el futuro de nuestras sociedades: desde la ciencia y la tecnología hasta la arquitectura, la salud, las finanzas o la industria.

Pero también hemos constatado que todavía existen desafíos importantes. Persisten barreras culturales, sesgos en los procesos de decisión y dificultades para conciliar la vida profesional y personal. Superarlos exige compromiso, corresponsabilidad y una transformación profunda de nuestras organizaciones.

Uno de los grandes valores de BWAW es precisamente su capacidad para generar comunidad. Durante estos días no solo hemos compartido diagnósticos, sino también propuestas, alianzas y ejemplos inspiradores que contribuyen a avanzar hacia entornos profesionales más diversos e inclusivos.

Desde el Consorci de la Zona Franca de Barcelona seguiremos impulsando iniciativas que fomenten el liderazgo femenino, promuevan vocaciones en ámbitos tecnológicos y ayuden a construir una cultura empresarial más abierta e igualitaria.

Porque el futuro que queremos construir necesita todo el talento. Y ese talento solo puede desplegarse plenamente en una sociedad donde las oportunidades sean verdaderamente iguales para todas las personas.



Inauguració / Inauguración

La sisena edició del Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) va comptar amb un total de **77 speakers** i **15 sessions** de debat. En l'acte d'inauguració van participar el delegat del Govern d'Espanya a Catalunya, **Carlos Prieto**; la presidenta delegada de l'àrea de Desenvolupament Econòmic i Turisme de la Diputació de Barcelona, **Ana María Martínez**; la directora general d'Equitat en els Treballs i Corresponsabilitat, del departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, **Saray Espejo**; la tinent d'alcaldia de Presidència, Relacions Internacionals, Educació, Salut, Drets Humans i Cicles de Vida de l'Ajuntament de Barcelona, **M^a Eugènia Gay**; el president executiu de Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), **Pere Navarro**, i la directora general del CZFB, **Blanca Sorigué**.

*La sexta edición del Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) contó con un total de **77 speakers** y **15 sesiones** de debate. En el acto de inauguración participaron el delegado del Gobierno de España en Cataluña, **Carlos Prieto**; la presidenta delegada del área de Desarrollo Económico y Turismo de la Diputación de Barcelona, **Ana María Martínez**; la directora general de Equidad en los Trabajos y Corresponsabilidad, del departamento de Igualdad y Feminismo de la Generalitat de Catalunya, **Saray Espejo**; la teniente de alcaldía de Presidencia, Relaciones Internacionales, Educación, Salud, Derechos Humanos y Ciclos de Vida del Ajuntament de Barcelona, **M^a Eugènia Gay**; el presidente ejecutivo de 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 (CZFB); Pere Navarro, president executiu del CZFB; M^a Eugènia Gay, tinent d'alcaldia de Presidència, Relacions Internacionals, Educació, Salut, Drets Humans i Cicles de Vida de l'Ajuntament de Barcelona; Carlos Prieto, delegat del Govern d'Espanya a Catalunya; Ana María Martínez, presidenta delegada de l'àrea de Desenvolupament Econòmic i Turisme de la Diputació de Barcelona i Saray Espejo, directora general d'Equitat en els Treballs i Corresponsabilitat del departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya.







BUnion

Construint igualtat: sindicats i dones en el centre del debat

Construyendo igualdad: sindicatos y mujeres en el centro del debate



Eduardo Magallón, cap d'economia de La Vanguardia; Mentxu Gutiérrez, secretària de Dones, Feminisme i Igualtat en la CCOO de Catalunya; i Camil Ros i Duran, secretari general de la UGT de Catalunya.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Només una de les 35 empreses de l'IBEX 35 tenia en 2025 una dona en el nivell salarial més elevat de tota la plantilla, a diferència d'anys anteriors, sent dos o tres.
- Continua existint una bretxa significativa en les labors de cures.
- A les dones no sols els costa arribar al poder, sinó que quan arriben es troben amb condicions molt distintes.
- On existeix major discriminació, la bretxa salarial és més significativa.

- Solo una de las 35 empresas del IBEX 35 tenía en 2025 una mujer en el nivel salarial más elevado de toda la plantilla, a diferencia de años anteriores, siendo dos o tres.
- Sigue existiendo una brecha significativa en las labores de cuidados.
- A las mujeres no solo les cuesta llegar al poder, sino que cuando llegan se encuentran con condiciones muy distintas.
- Donde existe mayor discriminación, la brecha salarial es más significativa.



BScience

Biotecnologia i medicina del futur:
innovacions que transformen la salut

Biotechnología y medicina del futuro:
innovaciones que transforman la salud



Pere Navarro, president executiu del CZFB; Marta Barrachina, CEO i cofundadora de ADmit Therapeutics, S.L.; Arcadi Navarro, director de la fundació Pascual Maragall; Esther Rimbau, CEO i cofundadora de ONIRIA Therapeutics, S.L.; i Cristina Capdevila, gerent de l'Hospital Universitari de Bellvitge - Hospital de Viladecans, Institut Català de la Salut.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La innovació assistencial requereix una transformació integral.
- L'era predictiva i preventiva de la medicina permeten detectar malalties dècades abans, canviant radicalment l'enfocament clínic.
- La innovació disruptiva en salut necessita superar fortes barreres d'adopció.
- La combinació de ciència avançada i lideratge empresarial accelera la medicina personalitzada.





BDigital

Drets digitals en l'era algorítmica

Derechos digitales en la era algorítmica

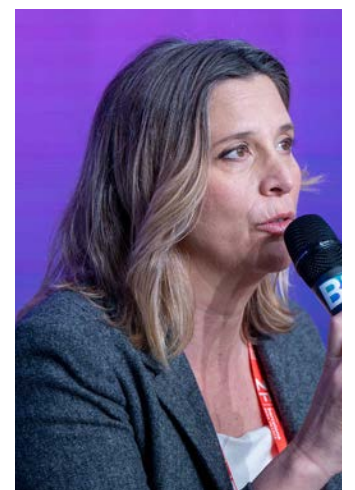


Beatriz Escriña, subdirectora general de la fundació Hermes; Charo Marcos, fundadora de Klashletter; Belén Moscoso, responsable de corporate venturing en EIT Food; Lara Quijano, professora de la Universitat Autònoma de Madrid, i Lluís Soldevila, professor del departament d'operacions, data science i innovació d'ESADE Business School.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Els tres drets més tensionats actualment, en l'era de la Intel·ligència Artificial són: el dret a l'oblit, a la informació veraç i a la no discriminació.
- Quan l'algorisme treballa amb dades errònies, retorna respostes errònies. El problema està en la intenció amb la qual han estat programats.
- Els algorismes aprenen de les pròpies indústries i repliquen els seus biaixos tradicionals.
- Los tres derechos más tensionados actualmente, en la era de la Inteligencia Artificial son: el derecho al olvido, a la información veraz y a la no discriminación.
- Cuando el algoritmo trabaja con datos erróneos, devuelve respuestas erróneas. El problema está en la intención con la que han sido programados.
- Los algoritmos aprenden de las propias industrias y replican sus sesgos tradicionales.





BSecurity

Defensa sense bretxes:
gènere, seguretat i servei públic

Defensa sin brechas:
género, seguridad y servicio público



Manel Manchón, director de Metropoli Abierta; Ruth Giralt, inspectora cap ABP en Sant Andreu (Regió Policial Metropolitana de Barcelona) en els Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya; Noelia López, intendent de la Guàrdia Urbana de Barcelona; Marta Fresnedoso, sergent primer de la Guàrdia Civil i María Jose Ortega, comissària de la Policia Nacional.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Tots els cossos policials compten actualment amb els seus propis plans d'igualtat, un marc que està facilitant notablement la incorporació de dones i el seu progrés professional.
- El talent no té gènere: la visibilitat de referents femenins és essencial.
- La Guàrdia Civil està desenvolupant campanyes específiques per a promoure la igualtat i augmentar la visibilitat de la dona en el cos.
- El progrés en els Mossos d'Esquadra és significatiu, però la paritat encara està lluny.
- *Todos los cuerpos policiales cuentan actualmente con sus propios planes de igualdad, un marco que está facilitando notablemente la incorporación de mujeres y su progreso profesional.*
- *El talento no tiene género: la visibilidad de referentes femeninos es esencial.*
- *La Guardia Civil está desarrollando campañas específicas para promover la igualdad y aumentar la visibilidad de la mujer en el cuerpo.*
- *El progreso en los Mossos d'Esquadra es significativo, pero la paridad aún está lejos.*





BGaming

Videojocs, indústria i diversitat:
més enllà del 26%

Videojuegos, industria y diversidad:
más allá del 26%



Joan Francesc Bañó, director executiu de GameBCN; Enric Cabestany, VP Global Màrqueting & Publishing en FunPlus; Marina Espin, vicepresidenta de desenvolupament de negoci en Tilting Point; i Aïda Figuerola, sòcia de The Gaming Business.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- L'increment de referents femenins en l'alta direcció de les grans companyies de videojocs impulsa vocacions futures.
 - Persisteixen biaixos de gènere en els processos de contractació.
 - Encara que la presència femenina creix en algunes àrees, els llocs més tecnològics -com la programació- continuen estant menys ocupats per dones.
 - Les dones en posicions de lideratge representen únicament el 16% del total, la qual cosa resulta insuficient.
- El incremento de referentes femeninos en la alta dirección de las grandes compañías de videojuegos impulsa vocaciones futuras.
 - Persisten sesgos de género en los procesos de contratación.
 - Aunque la presencia femenina crece en algunas áreas, los puestos más tecnológicos -como la programación- continúan estando menos ocupados por mujeres.
 - Las mujeres en posiciones de liderazgo representan únicamente el 16% del total, lo cual resulta insuficiente.





BMedia

Més enllà del titular: mitjans, gènere i percepció del lideratge

Más allá del titular: medios, género y percepción del liderazgo



Anna Cler, coordinadora executiva de Sostenibilitat Social i Transparència en RTVE; Eva Arderius, directora de l'Agència Catalana de Notícies; Rubén González, delegat a Catalunya de 20 Minutos; Roger Mateos, cap de la secció de política a Barcelona en l'Agència EFE; Lluís Pellicer, cap d'economia de Catalunya en El País i Neus Tomás, directora adjunta de ELDiario.es.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La igualtat en les direccions editorials transforma les narratives.
- Incorporar a dones en els òrgans de decisió no sols és una qüestió de justícia, sinó de qualitat informativa.
- Les dones líders carreguen amb una autoexigència major fruit d'una estructura desigual.
- La intel·ligència artificial automatitzarà tasques tedioses i optimitzarà processos, però no reemplaçarà el valor humà del periodista.

- La igualdad en las direcciones editoriales transforma las narrativas.
- Incorporar a mujeres en los órganos de decisión no solo es una cuestión de justicia, sino de calidad informativa.
- Las mujeres líderes cargan con una autoexigencia mayor fruto de una estructura desigual.
- La inteligencia artificial automatizará tareas tediosas y optimizará procesos, pero no reemplazará el valor humano del periodista.





BMultilateral

Igualtat i governança multilateral:
estratègies conjuntes per als drets
de les dones

*Igualdad y gobernanza multilateral:
estrategias conjuntas para los
derechos de las mujeres*



Elena Busquets, directora en The New Barcelona Post; Ana Bujaldón, presidenta de la Federació Espanyola de Dones Directives, Executives, Professionals i Empresarials (FEDEPE); Aharon Fernández, president de AHIGE; Cristina Gallach, secretària de la junta de GWL-Voices; i Marga Guitart, secretària de la junta directiva i directora de legal en ONU Mujeres España.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Els avanços en igualtat no són irreversibles. La governança multilateral ha de reforçar aquests mecanismes per a protegir els drets conquistats.
 - La igualtat real implica garantir lideratge femení amb impacte real. La presència de la dona en els consells d'administració encara es redueix al 25% i persisteixen les bretxes salarials.
 - L'edatisme penalitza especialment a les dones, per això cal potenciar polítiques d'igualtat que promoguin les seves trajectòries professionals sostenibles al llarg de tota la vida.
 - La igualtat és responsabilitat de tots: homes i dones, sector públic i privat, actors locals i internacionals.
- Los avances en igualdad no son irreversibles. La gobernanza multilateral debe reforzar estos mecanismos para proteger los derechos conquistados.
 - La igualdad real implica garantizar liderazgo femenino con impacto real. La presencia de la mujer en los consejos de administración aún se reduce al 25% y persisten las brechas salariales.
 - El edadismo penaliza especialmente a las mujeres, por eso hay que potenciar políticas de igualdad que promuevan sus trayectorias profesionales sostenibles a lo largo de toda la vida.
 - La igualdad es responsabilidad de todos: hombres y mujeres, sector público privado, actores locales e internacionales.





BCorporate

Marques amb propòsit: el paper corporatiu en la igualtat de gènere

Marcas con propósito: el papel corporativo en la igualdad de género



Blanca Sorigué, directora general del CZFB; Dina Bueno, manager de planificació de producció a EBRO Factory; Mabel Mas, directora general de El Periódico; Ana Palència, directora de comunicació d'Unilever Espanya; Isabel Pérez, directora del Hub digital & IT Europa en Novartis; Alicia Valle, directora general de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya; i Pere Navarro, president executiu del CZFB.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- El paper corporatiu és clau en la igualtat de gènere. El 28% dels directius considera que tenir dones en els seus consells d'administració incideix de manera positiva en l'empresa.
- Les dones són aquí, però s'ha de tenir intenció de trobar-les. És necessari donar visibilitat a les directives, donar-los espai en aquests sectors que encara costa conquerir.
- Les dones han de saber que es pot tenir una carrera professional en una empresa tecnològica i ser molt feliç.
- La bretxa salarial, la igualtat de gènere i la conciliació no són temes perifèrics, sinó que tenen un impacte real.
- El papel corporativo es clave en la igualdad de género. El 28% de los directivos considera que tener mujeres en sus consejos de administración incide de forma positiva en la empresa.
- Las mujeres están ahí, pero hay que tener intención de encontrarlas. Es necesario dar visibilidad a las directivas, darles espacio en esos sectores que aún cuesta conquistar.
- Las mujeres deben saber que se puede tener una carrera profesional en una empresa tecnológica y ser muy feliz.
- La brecha salarial, la igualdad de género y la conciliación no son temas periféricos, sino que tienen un impacto real.



BRealEstate

Real Estate i dret a l'habitatge:
reptes per a les ciutats del segle XXI

Real estate y derecho a la vivienda:
retos para las ciudades del siglo XXI

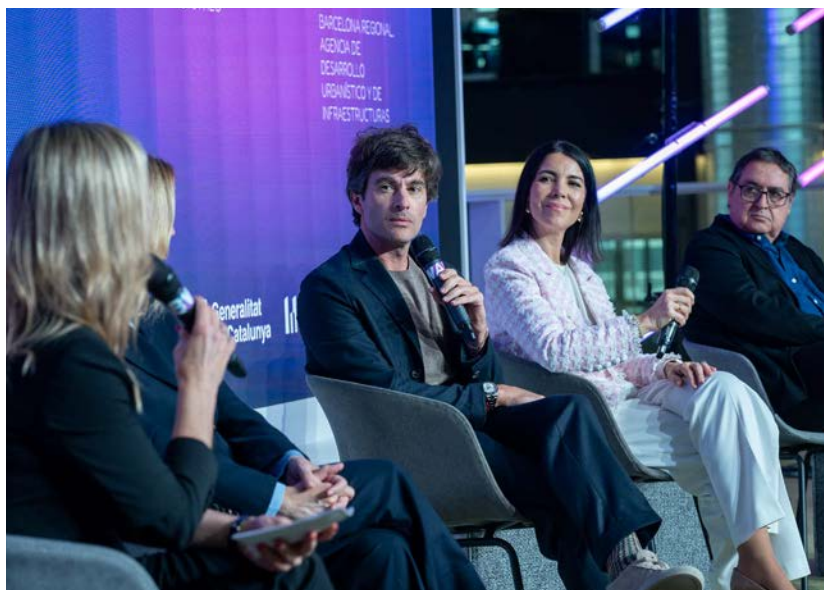


Anna Gener, CEO Barcelona en Savills; Helena Beunza, presidenta de ASVAL; Ferran Marsà, CEO de la Llave de Oro; Teresa Marzo, sòcia fundadora de Systheo; i Juan Carlos Montiel, subdirector general de Barcelona Regional, agència de desenvolupament urbanístic i d'infraestructures.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La col·laboració públic privada és imprescindible per a afrontar el dèficit d'habitatge.
- El capital públic ha de liderar i orientar la inversió cap al lloguer assequible.
- La falta de sòl i la lentitud burocràtica són barreres crítiques per a construir habitatge.
- La seguretat jurídica és essencial per a atreure inversió privada i garantir impacte social.

- La colaboración públicoprivada es imprescindible para afrontar el déficit de vivienda.
- El capital público debe liderar y orientar la inversión hacia el alquiler asequible.
- La falta de suelo y la lentitud burocrática son barreras críticas para construir vivienda.
- La seguridad jurídica es esencial para atraer inversión privada y garantizar impacto social.





BTalent

Talent jove: noves veus que impulsen el canvi

Talento joven: nuevas voces que impulsan el cambio



Juan Castilla, CEO i cofundador de Talent Factory; Patricia Aymà, presidenta de Benviro; Judit Camargo, CEO de la Roka Furadada, S.L.; Anna Martín, CEO i cofundadora de ATOM H2 Energytech, S.L.; i Julieta Rueff, fundadora i CEO de Flamaid.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Sense models visibles i accessibles, les nenes i joves difícilment imaginaran el seu futur professional en carreres tecnològiques i científiques.
- És necessari impulsar més lideratge femení per a activar un efecte multiplicador.
- Quan entenem que una empresa és simplement un equip de persones organitzades al voltant d'un propòsit, es fa evident que les dones poden liderar projectes amb la mateixa solvència.
- La igualtat no arribarà sense més dones en la inversió i sense eliminar barreres com el femtech segregat.

- Sin modelos visibles y accesibles, las niñas y jóvenes difícilmente imaginarán su futuro profesional en carreras tecnológicas y científicas.
- Es necesario impulsar más liderazgo femenino para activar un efecto multiplicador.
- Cuando entendemos que una empresa es simplemente un equipo de personas organizadas alrededor de un propósito, se hace evidente que las mujeres pueden liderar proyectos con la misma solvencia.
- La igualdad no llegará sin más mujeres en la inversión y sin eliminar barreras como el femtech segregado.



BArchitecture

Barcelona, Capital Mundial de l'Arquitectura 2026: una mirada inclusiva / *Barcelona, Capital Mundial de la Arquitectura 2026: una mirada inclusiva*



Maria Buhigas, arquitecta cap de l'Ajuntament de Barcelona; Nerea Amorós, investigadora distingida en ETSAB - UPC; Eulàlia Gómez-Escoda, directora/dean en ETSAB - UPC Barcelona TECH; Albert Nogueras, president d'AJAC.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- L'arquitectura amb perspectiva de gènere millora la qualitat urbana.
- Incorporar la visió de dones i col·lectius infrarepresentats contribueix a generar espais més segurs, accessibles i inclusius.
- La diversitat en els equips professionals enriqueix les solucions.

- *La arquitectura con perspectiva de género mejora la calidad urbana*
- *Incorporar la visión de mujeres y colectivos infrarrepresentados contribuye a generar espacios más seguros, accesibles e inclusivos.*
- *La diversidad en los equipos profesionales enriquece las soluciones.*





BHealth

Del laboratori a l'impacte real:
biotecnologia liderada per dones

Del laboratorio al impacto real:
biotecnología liderada por mujeres



Sònia Abilleira, directora d'operacions a Barcelona Beta Brain Research Center; Olga Rué, CEO i cofundadora de Nema Health, S.L.; Aventura Sánchez-Mejías, directora general de Integra Therapeutics; Joan Seoane, director de programa de recerca en Vall d'Hebron Institute of Oncology (VHIO); Meritxell Teixidó, CEO de Gate2Brain; i Patricia Villagrasa, CEO i cofundadora de Reveal Genomics.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Visibilitzar referents femenins i promoure lideratges diversos és essencial per a trencar el cercle d'absència i obrir camí a les noves generacions.
- La formació i l'acompanyament funcionen: cal consolidar-los. El desenvolupament del lideratge femení és una palanca que ja està transformant el sector i ha de reforçar-se.
- La igualtat és una tasca compartida: homes i dones han d'implicar-se. És un repte col·lectiu que exigeix corresponsabilitat.
- El talent no té gènere: la cultura ha de canviar des de la base.





BSpace

Igualtat en òrbita: el paper de les dones en la innovació aeroespacial

Igualdad en órbita: el papel de las mujeres en la innovación aeroespacial

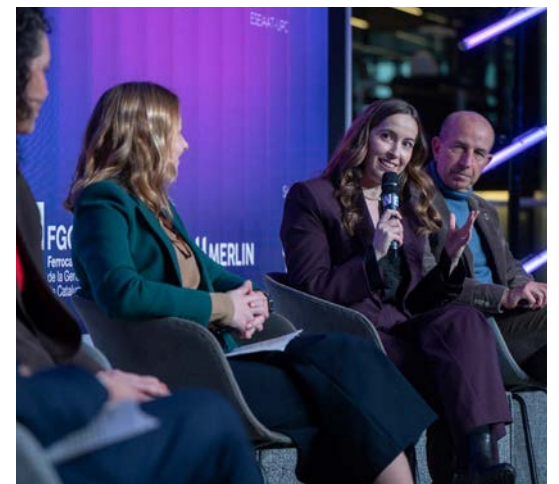


Pere Navarro, president executiu del CZFB; Clàudia Mateo, directora de negoci d'innovació espacial en i2CAT; Neus Olea, directora de AeroS Ecosystem; Roser Roca, directora general i CEO d'Airbus Geotech S.A.; Jaume Sanpera, CEO i cofundador de Sateliot; i Jordi Voltas, director de ESEIAAT-UPC.



CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- La igualtat és un factor estratègic de competitivitat: no incorporar a les dones implica perdre innovació, velocitat i capacitat tecnològica.
- L'augment de presència femenina en titulacions aeroespacials i els seus millors indicadors acadèmics evidencien un talent que ha de ser reconegut i potenciat.
- Garantir igualtat real exigeix derrocar barreres culturals i educatives.
- Diversitat i lideratge femení impulsen la innovació: equips més diversos són més creatius i resilents.





BFintech

Invertir en igualtat: estratègies per a un sistema financer més equitatiu

Invertir en igualdad: estrategias para un sistema financiero más equitativo



Rosa Cañadas, presidenta de Talea Capital; Carlos Tusquets, president del Banco Mediolanum; Anna Canyella, CEO de Imagin; Josep Soler, director general de l'EFPA España (Associació Espanyola d'Assessors i de Planificadors Financer-Patrimonials); i Eva Vila-Massanas, cofundadora de Juno House.

CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

- Espanya se situa entre els països més avançats en igualtat dins del sector financer, però les dades fins i tot mostren una bretxa evident.
- La falta de confiança és la principal barrera per a la inclusió financera.
- La legislació i la supervisió són imprescindibles per a garantir que els plans s'implementin i generin canvis reals.
- L'educació financera és clau per a trencar la bretxa des de l'adolescència.

- España se sitúa entre los países más avanzados en igualdad dentro del sector financiero, pero los datos aun muestran una brecha evidente.
- La falta de confianza es la principal barrera para la inclusión financiera.
- La legislación y la supervisión son imprescindibles para garantizar que los planes se implementen y generen cambios reales.
- La educación financiera es clave para romper la brecha desde la adolescencia.





BNetworking

La **BWAW** s'ha reafirmat en la seva sisena edició com a altaveu i punt de trobada de networking per a empreses i entitats que aposten per la igualtat de gènere. En 2026, l'esdeveniment va tenir el suport de la Fundación Incyde de las Cámaras de Comercio de España, EBRO, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) i MERLIN, com a patrocinador principal; a més de la col·laboració de 21 partners: RTVE, Actividades para Mujeres, AMEIB, AMMDE, ASEME, ASODAME, Catalonia Logistics, Dona't impuls, Dones que inspiren, FEDEPE, Fundació Sorli, Ingeniera Soy, MEHRS, MELYT, Odee, Cambra, ONU Mujeres, Por ti mujer, Visionarias, Witam, Woman Forward.

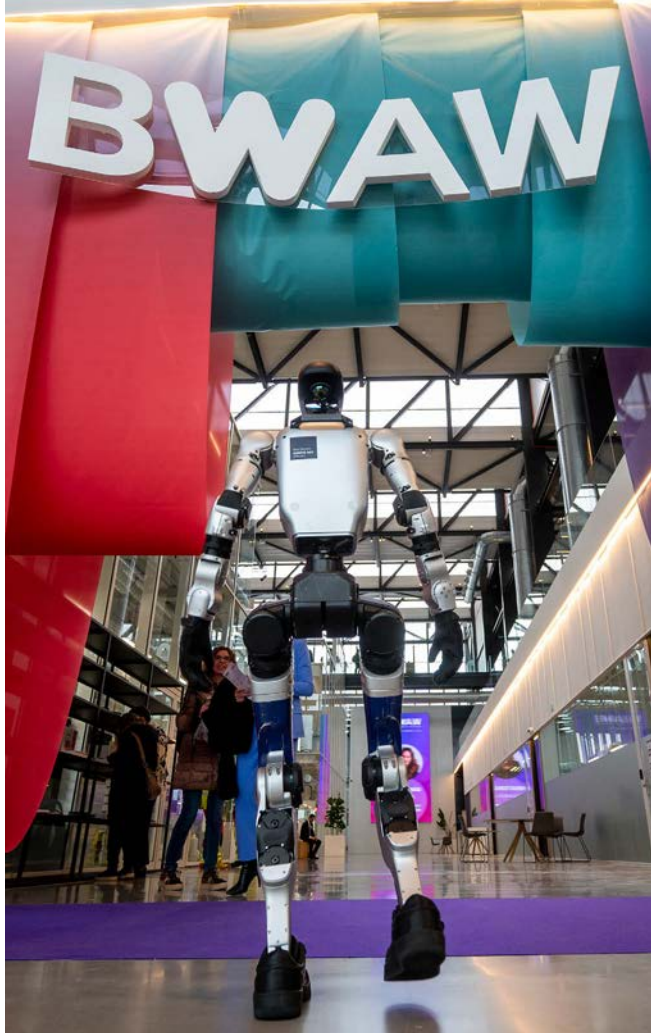
*La **BWAW** se ha reafirmado en su sexta edición como altavoz y punto de encuentro de networking para empresas y entidades que apuestan por la igualdad de género. En 2026, el evento tuvo el apoyo de la Fundación Incyde de las Cámaras de Comercio de España, EBRO, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) y MERLIN, como patrocinador principal; además de la colaboración de 21 partners: RTVE, Actividades para Mujeres, AMEIB, AMMDE, ASEME, ASODAME, Catalonia Logistics, Dona't impuls, Dones que inspiren, FEDEPE, Fundació Sorli, Ingeniera Soy, MEHRS, MELYT, Odee, Cambra, ONU Mujeres, Por ti mujer, Visionarias, Witam, Woman Forward.*













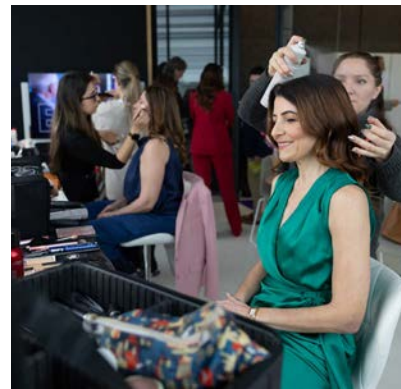


Repercussió mediàtica / *Repercusión mediática*

La sisena edició de **BWAW** va tenir lloc del 4 al 6 de març en DFactory Barcelona. Tot el programa va poder seguir-se en streaming mitjançant la web de l'esdeveniment i a través de la plataforma d'RTVE Play. Amb més de 100 periodistes acreditats, la repercussió mediàtica de l'esdeveniment va ser tot un èxit amb programes de ràdio en directe, cròniques televisives, entrevistes en el set de tv i el pòdcast ODS5 del Consorci de la Zona Franca, reportatges en premsa escrita i cobertura en xarxes socials en temps real.

*La sexta edición de **BWAW** tuvo lugar del 4 al 6 de marzo en DFactory Barcelona. Todo el programa pudo seguirse en streaming mediante la web del evento y a través de la plataforma de RTVE Play. Con más de 100 periodistas acreditados, la repercusión mediática del evento fue todo un éxito con programas de radio en directo, crónicas televisivas, entrevistas en el set de tv y el podcast ODS5 del Consorci de la Zona Franca, reportajes en prensa escrita y cobertura en redes sociales en tiempo real.*





BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK



Organitzat per / Organizado por:



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



Patrocinadors / Patrocinadores:



Site Partner:



Partners:





Feel the ZF POWER

Despertant la curiositat des de ben aviat!



X
X



X



X^x
X X



ZF

CONSORCI
barcelona
ZONA FRANCA



BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK

Us esperem el 2027!

barcelonawaw.com

Organitzat per / Organizado por

ZF | CONSORCI
barcelona
ZONA FRANCA