

## CONCLUSIONES BWAW 2025

### **BPolicies | Políticas para la Igualdad: El Rol Transformador de las Administraciones**

- 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 talento jurídico no entiende de género**

- 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 | Construyendo una educación inclusiva-**

- 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 | Conectando sueños: El poder de las jóvenes emprendedoras**

- 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 corresponsabilidad 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 | Intervención de la secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, María González Veracruz**

- 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 | Emprendimiento Igualitario: fomentando el liderazgo femenino**

- 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 como gran escenario para promover la igualdad**

- 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 | Premios al Talento Emergente: Un Paso Hacia la Igualdad**

- 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 | Innovación con perspectiva de género: Liderando el Cambio**

- 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 | Liderazgo más allá de las fronteras: Ejemplos que Transforman**

- 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**

### **Fortaleciendo la igualdad desde el tercer sector**

- 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**

### **Transformando las corporaciones a través del empoderamiento femenino**

- 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**

### **Ellas en la Ciencia: Inspirando Generaciones**

- 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 fuerza de las organizaciones en pro de los derechos laborales**

- 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.