



ACELERANDO LA  
**IGUALDAD DE**  
**GÉNERO**  
EN EL ÁMBITO  
**EMPRESARIAL.**

BARCELONAWAW.COM

**BWAW**  
BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK  
**REPORT 2025**

Barcelona

# Distrito 4.0

Donde anticipamos  
el qué.

Donde reinventamos  
el cómo.

Un espacio de innovación tecnológica donde más de 300 empresas impulsan la industria 4.0 y generan oportunidades promoviendo el talento y el progreso de la región metropolitana de Barcelona.

**ZF** CONSORCI  
barcelona  
ZONA FRANCA

 **DFACTORY**  
BARCELONA

## 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.

## A necessary instrument to continue moving forward

*For the Consorci de la Zona Franca de Barcelona, gender equality is a very clear objective. A society where economic, social, cultural activity...in which men and women participate, is a much richer and more competitive community than a divided or confronted society. In our scope of action for economic promotion and industry 4.0, it is essential to ensure that these rights can be fully exercised.*

*The good news is that the companies we have a relationship with have a very clear awareness of the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs), especially number 5, which promotes equal opportunities between men and women. Emerging companies and startups are already born with these standards in their DNA, but it is still necessary to continue working, insisting and asking that companies implement equality plans and turn what the laws contemplate into real practices. The IBEX 35 photo speaks for itself, showing the absence of women on company boards. Society will be much better when we get all the existent talent involved.*

*The celebration of events such as BWAW contributes to the debate, to point out the existing problems and to the dignity of the role that many women play in our society, in the economic, social, political, industrial, cultural fields, for example. The event has become a loudspeaker for the visibility of equal opportunities in different sectors.*

*With 71 speakers and 15 discussion tables, the fifth edition of BWAW has brought a lot of light, knowledge and networking between all the professionals that participated in this edition. One of the singularities of this event is that it invites men and women to take part, a relevant feature given that equal rights concern the whole of society.*

*BWAW is also an example that we should not focus the debate for equality only on March 8. We publish all the content on our social networks, so that it can be viewed at any time, and we work to make these rights a reality each 365 days of the year.*

*In short, there will be many more editions of the BWAW because, precisely one of this year's conclusions, warns that, despite the progress and improvements achieved, there are risks of regression. And we understand BWAW as a necessary instrument for nowadays but also for the future, not only to continue advancing, but also not to go backwards.*



**Pere Navarro,**  
delegado especial del Estado en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona  
*Special State Delegate to the Consorci de la Zona Franca de Barcelona*



LA PRIMERA INCUBADORA DE ESPAÑA  
**PARA STARTUPS DE LOGÍSTICA 4.0**

[www.incubadoralogistica.com](http://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 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  
General Director of the Consorci de la Zona Franca de Barcelona

## The commitment of the senior management

*One of the main challenges facing the fight for equality in the business environment is that senior management needs to believe in it. Hence, the importance of women accessing to these positions and starting to lead. To do this, it is necessary to make existing inequalities visible and raise awareness, issues that we face with BWAW.*

*I am very proud to have contributed, through the organization of BWAW, to help and spread gender equality in many areas. During the organization we have seen interest from professionals from different fields to participate in our conferences because there are many factors to consider. BWAW has become the loudspeaker for female talent and those professionals that are references in their sectors. It was only necessary to make them visible and give them a voice.*

*After five editions of organizing this hybrid event dedicated to the business world and promoting gender equality to make it a reality, the main conclusion is clear: BWAW is more necessary than ever. In the fifth edition of this mixed and parity event, in which we have talked about gender equality in many areas of business activity: culture, cinema, legal, academic, unions, corporations...it has been strongly stated that we have many pending issues to consider. I would dare to say that it has been the best of the five editions, in which experts in different fields have explained how they work on equality in their companies on a day-to-day basis.*

*Among the conclusions, messages such as: we need even more policies that ensure equal opportunities, we also need palpable and experiential representatives in which the new generations can see themselves reflected. A lot of work must also be done in the educational field, since it is necessary to have an impact at an early age with specific programs to prevent children from limiting themselves.*

*At the Consorci de la Zona Franca de Barcelona we are currently working on this matter, as we not only have internal equality plans that promote work-life balance for the professionals who work in the company, but we also promote equality plans in our industrial environment. This was the reason why we founded the Consell de la Dona de la Zona Franca, to guarantee the effective fulfilment of these policies. We also created the Feel the ZF Power initiative, so as to reach the youngest audience at an early age.*

*You are all invited to participate in the sixth edition of BWAW that we will celebrate in March 2026.*





## Inauguración / Inauguration

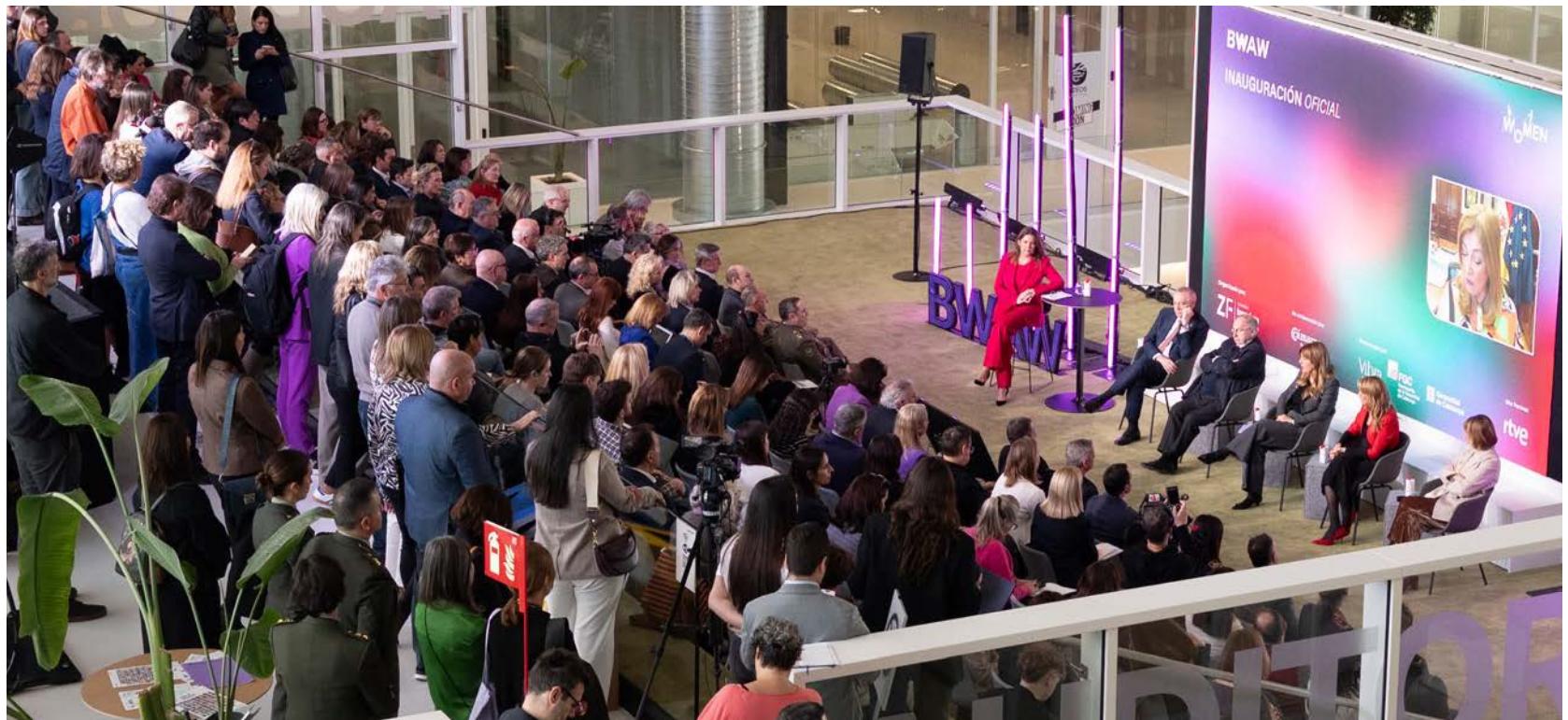
La quinta edición de la Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) contó con un total de **71 speakers** y **15 sesiones** de debate. La inauguración fue presidida por la subsecretaria de Hacienda del Gobierno de España, **Lidia Sánchez**. En el acto también participaron la presidenta de la Diputación de Barcelona, **Lluïsa Moret**; la teniente de alcalde del Ajuntament de Barcelona, **Maria Eugènia Gay**; la secretaria general del Departament d'Igualtat i Feminisme 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**.

*The fifth edition of the Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) featured a total of 71 speakers and 15 debate sessions. The inauguration was chaired by the Undersecretary of the Treasury of the Government of Spain, Lidia Sánchez. Also participating in the inauguration were the President of the Barcelona Provincial Council, Lluïsa Moret; the Deputy Mayor of the Barcelona City Council, Maria Eugènia Gay; the Secretary General of the Department of Equality and Feminism of the Generalitat of Catalonia, Sonia Guerra; the President of the Spanish Chamber of Commerce and the Incyde Foundation, José Luis Bonet; the Special State Delegate in the Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), Pere Navarro, and the Director General of the CZFB, Blanca Sorigué.*



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Lluïsa Moret, presidenta Diputació de Barcelona; Pere Navarro, delegado especial del Estado en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Maria Eugènia Gay, teniente de alcalde del Ajuntament de Barcelona; Jose Luis Bonet, presidente de la Cámara de Comercio de España y de la Fundación Incyde; Sònia Guerra, secretaria general de Igualdad y Feminismo de la Generalitat de Catalunya, y Lidia Sánchez, subsecretaria de Hacienda del Gobierno de España.







## BPolicies

### Políticas para la Igualdad: El Rol Transformador de las Administraciones Policies for Equality: The Transformative Role of Administrations



Pere Navarro, delegado especial del Estado en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Mireia Cammany, vicepresidenta de de PIMEC y directora General Adjunta de EPI INDUSTRIES family of companies; Marta Farrés, Alcaldesa del Ayuntamiento de Sabadell; Ester Pujol, directora de Desarrollo Social y Económico en el Àrea Metropolitana de Barcelona; Carles Ruiz, presidente de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, y Ana María Sánchez, jefa 7<sup>a</sup> Sección Jurídica Noreste" de la Asesoría Jurídica Ejército de Tierra.



#### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *The Spanish armed forces are above the NATO average in terms of gender equality. The comparison is positive thanks in large part to public policies, but there is still a long way ahead.*
- *Public administrations have a fundamental role in advancing women's visibility: there is a lot of female presence, but with few positions of responsibility held by women.*
- *The railway sector is very male-dominated, but with equality plans, public-private collaboration, and Dual Vocational Training, it is possible to increase female participation in the sector.*
- *It is necessary to promote formal and informal spaces that empower women and make them feel they can participate in political and business life.*



## BLegal

El talento jurídico no entiende de género

Legal talent knows no gender



Cristina Ozores, Abogado del Estado Jefe en la CA de Cataluña en la Abogacía General del Estado; Laura de Rivera, directora de Asesoría Jurídica de CaixaBank; Daniel I. Ripley, socio director en Uría Menéndez, y Anna Viñas, directora Asesoría Jurídica de Wallapop.



### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.

- The presence of women in STEM careers has declined over the last two decades. In science courses, it has dropped 9 percentage points, almost 3 points in engineering and architecture.
- According to UNESCO, women only represent 33% of those trained in STEM fields.
- The lack of female role models remains an obstacle in the tech sector, making it essential to make more women visible in leadership and mentoring positions.
- Soft skills are gaining prominence over other skills.





# BEducation

Construyendo una educación inclusiva

*Building inclusive education*



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Josefina Antonijuan, vicerrectora de Responsabilidad Social e Igualdad en la Universitat Politècnica de Catalunya · BarcelonaTech; Jordi Díaz, Dean & Director General de EADA Business School Barcelona; Àngels Fitó, Rectora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC); Neus Pons, directora gerente de la Fundació BCN Formació Professional, y Laia Pemán, directora, Aula Escola Europea.



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.

- Diversity in learning and working environments improves competitiveness and social development.
- Education must go beyond technical knowledge and integrate values such as equality and inclusion. For this, it is crucial to highlight biases, diversify methodologies, and adapt educational content.
- Vocational Training is a key tool for promoting inclusion and reducing inequalities in job access. However, significant challenges remain in vocational training, particularly concerning gender.
- Digitalisation and new technological tools can ease access to education and employment, especially for people in more vulnerable situations.





## BYoung

Conectando sueños: El poder de las jóvenes emprendedoras

Connecting dreams: The power of young female entrepreneurs



Juan Castilla, CEO y cofundador de Talent Factory; Marta Hernández, cofundadora de Sorellas The Brand; Noah Tamaral, deportista de élite, actual Subcampeona de Europa de Wakeboard en la Federación Española de Esquí Náutico y Wakeboard; Carla Tarrés, directora ejecutiva y cofundadora de Hanaley, y Nora Vallcorba, fundadora de Nora Real Food.

### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- Es crucial incluir a 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.

- It is crucial to include youth in decision-making to achieve gender equality.
- It is key to stop judging ourselves and reduce self-demandingness, unlearn to learn, and share responsibility for everything entrepreneurship entails. Moreover, attitude, role models, and passion are decisive when tackling a business.
- We have increased from 6% to 10% of startups led by women, but despite this, the majority continue to be led by men.
- Social media can be good allies in promoting new entrepreneurial projects, provided they are used well.





## BDigital

Con la secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial  
By the Secretary of State for Digitalisation and Artificial Intelligence



Pere Navarro, delegado especial del Estado en el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona, y María González, Secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Gobierno de España.



### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- A report by OECD from 2019 indicates that it would still take 100 years to achieve real equality between men and women. Concluding that urgent decisions need to be made now.
- Equality is not only a social issue but also an economic one. If 50% of the population lived under equal conditions, GDP growth would be significant, an opportunity not to be missed.
- In Spain, only 33% of managerial positions are held by women, highlighting the wage gap. It is crucial to adopt a critical and active view towards gender biases and for women to apply for more positions of responsibility.
- Startups led by women receive 23% less funding than those led by men. In 2024, over 7.000 companies in Spain managed to advance their businesses, but only 18% were created by women.



# BEntrepreneurship

Emprendimiento Igualitario: fomentando el liderazgo femenino

*Equal Entrepreneurship: promoting female leadership*



María Navarro, directora de Comunicación y Marketing en la Fundación Incyde; Eva Vila-Massanas, cofundadora de Juno House; Iria Varela, CEO de ODS Proteins; Elisabet Del Valle, CEO y cofundadora de Onalabs Inno-Hub; Olga Carbonell, CEO y Fundadora de Biotasmart; Cristina Pacheco, responsable de la iniciativa LIDERÁ en Barcelona Activa / Ajuntament de Barcelona, y Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona.

## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.

- *In Catalonia, there are 2.200 startups, and 35% of them at least one woman is part of the founding team.*
- *Access to funding remains a challenge for female entrepreneurs, as only 3% of funds are allocated to women-led startups. Some claim they are excluded from investment rounds simply for being women.*
- *One of the biggest obstacles to leadership is gender bias. It is essential to educate both men and women to eradicate them.*
- *Female leadership is cultivated; it is about people relationships, understanding others, listening, and knowing how to guide them. This is learned through experience.*





## BCulture

La cultura como gran escenario para promover la igualdad

Culture as a great stage for promoting equality



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Judith Colell, presidenta de la Acadèmia del Cinema Català; Anna Cler, subdirectora Centro RTVE Catalunya RTVE; Pere Navarro, delegado especial del Estado en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Xavier Marcé, concejal de Cultura e Industrias Creativas del Ajuntament de Barcelona; Carmen Zapata, comisionada de la Noche de Barcelona del Ajuntament de Barcelona, y Sergi Casamitjana, director de la Fundació ESCAC.



### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- Women still do not represent 50% of the cultural world, and in the film sector, they do not reach the 30%, a figure that still requires effort to prevent regression.
- In the private sector, especially in large multinationals, there is still a long way to go, and the transformation will be slow.
- It is essential to recognize that meritocracy does not exist, and that change must be built together. In this context, women play a key role in stopping the advance of the far-right.
- If culture does not take on the role of rethinking society, it will be difficult for any other sector to do so.





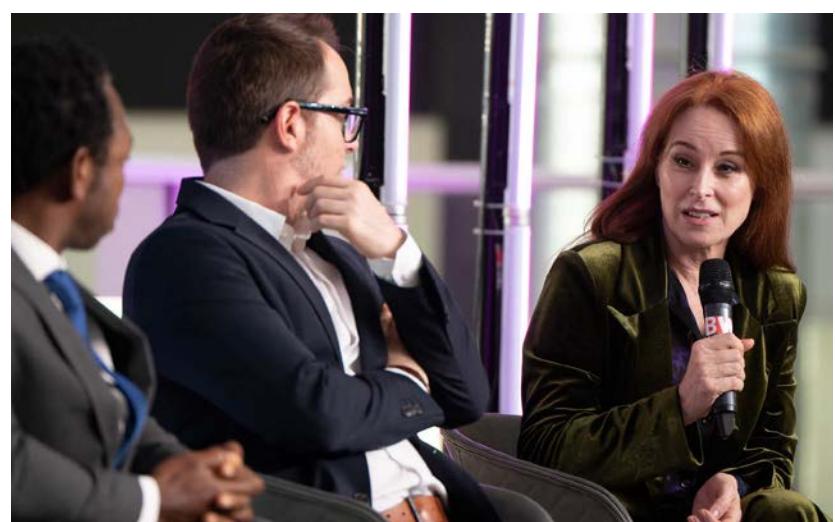
## BTalent

### Premios al Talento Emergente: Un Paso Hacia la Igualdad

### Emerging Talent Awards: A Step Towards Equality



Pere Navarro, delegado especial del Estado en el Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Íngrid Aznar, directora de Premios en la Fundació Princesa de Girona; Silvia Fernández, presidenta y fundadora de la Fundación Arte Paliativo; Lucía Goy, socia directora de Gentile Law; Gloria Lomana, presidenta ejecutiva de 50&50 Gender Leadership; Ousman Umar, fundador y presidente de Nasco Feeding Minds; Samuel Sánchez, profesor ICREA y Líder de Grupo (IBEC) en el Instituto de Bioingeniería de Catalunya, y Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona.



#### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

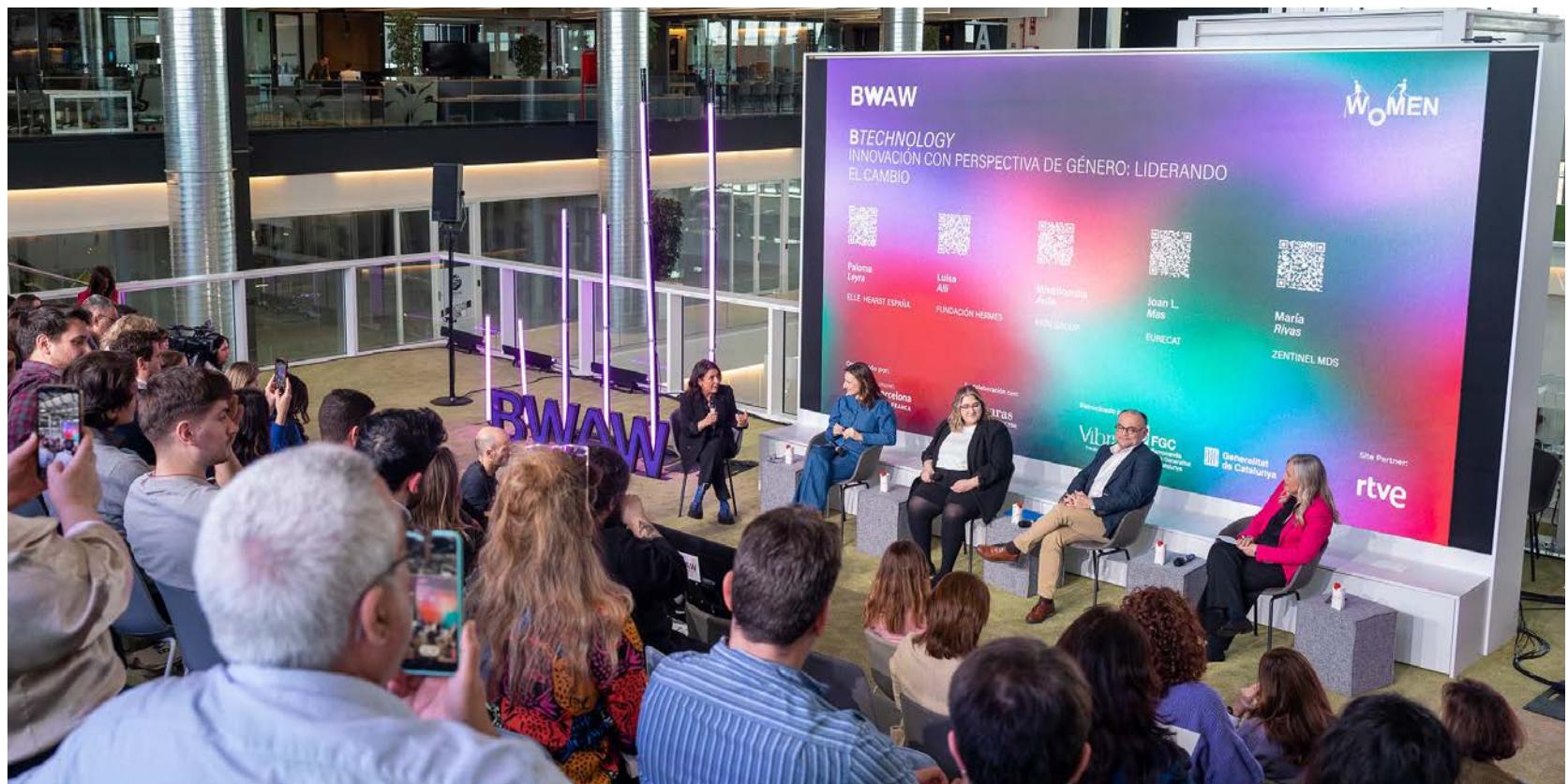
- Las mujeres aún enfrentan barreras para acceder a puestos de liderazgo, a pesar de su alto rendimiento académico y presencia en sectores como el jurídico o el científico.
- Debemos dejar de hablar de conciliación, para comenzar a hablar de corresponsabilidad. El techo de cristal sigue estando presente 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.
- Women still face barriers to accessing leadership positions, despite their high academic performance and presence in sectors like law and science.
- We must stop talking about reconciliation and start talking about shared responsibility.
- The glass ceiling remains in some areas like research or law firms, due to the lack of reconciliation.
- Education and digitalisation are key tools for advancing equality, in addition to reformulating work models to achieve true parity.
- Gender biases must be eradicated from childhood, and a culture of respect and equity should be fostered.



## BTechnology

Innovación con perspectiva de género: Liderando el Cambio

Innovation with a gender perspective: Leading Change

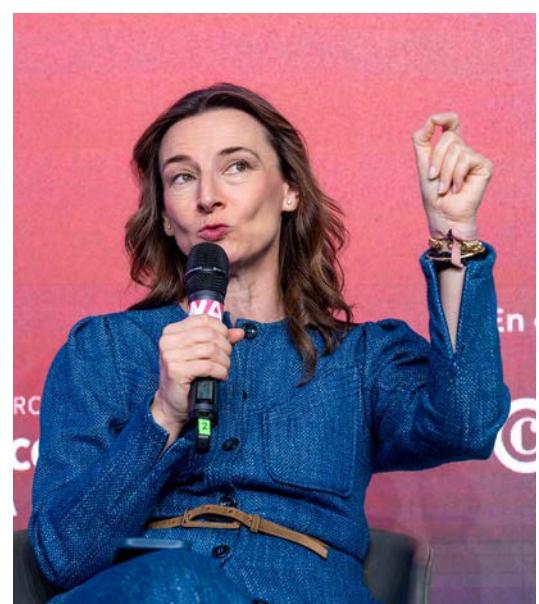


Paloma Leyra, periodista especializada en Mujer y talento en ELLE Hearst España; Luisa Alli, secretaria general de la Fundación Hermes; Misericordia Ávila, desarrolladora de Software @ Digital Business Unit en KION Group; Joan L. Mas, director científico en Eurecat, Área Digital y director del CIDAI, y María Rivas, Chief Operating Officer en Zentinel MDS.

### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.

- The lack of female role models remains an obstacle in the tech sector, making it essential to highlight more women in leadership and mentoring positions.
- Education and motivation are key: many women doubt their abilities in STEM careers, so it is crucial to foster confidence and equitable access.
- Technology is not only a driver of change and innovation but also a tool for equality, provided access, privacy, and digital rights are guaranteed.
- It is not essential to have a technological background to lead in the sector, but rather conviction and determination to break barriers.





## BInternational

### Liderazgo más allá de las fronteras: Ejemplos que Transforman Leadership beyond borders: Transformative Examples



Pere Navarro, delegado especial del Estado en el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona; Rosa Cañadas, presidenta de la Fundación TANJA / TALEA CAPITAL; Lidan Qi, Consejera Delegada en Puente China Holding; Patricia Santoni, consejera del Comercio Exterior de Francia en la La French Tech Miami.



#### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- The presence of women at international tech sector events is very scarce. There is only 2.5% female participation at the MWC.*
- There is a significant limitation in internationalising a company when you are a woman seeking funding. The sectors women expand into are often those with less male presence.*
- Companies need both men and women who dare to take their culture beyond their borders, requiring brave individuals to take on challenges in a globalised environment.*
- Many women continue to forgo promotions for reconciliation reasons. Consequently, we find figures such as only 11% female leadership in international companies.*



## BSocial

Fortaleciendo la igualdad desde el tercer sector

Strengthening equality from the third sector



Elena Fontanet, secretaria autonómica de la Cruz Roja en Cataluña; Mirian Izquierdo, presidenta de la Fundación Woman Forward; Júlia Gómez, coordinadora Área de Proyectos Sociales Empresariales en Fundació PIMEC; Carolina Pallàs, directora general y gerente de Prohabitiatge Somllar, y Roser Vila d'Abadal, cofundadora de la Asociación Mil y un Sueños.



### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- Inequality of opportunities increases in the rural world, where, in addition to having a greater family burden, women face difficulties accessing technology. This digital divide hinders female entrepreneurship.
- Nowadays, burnout continues to affect women more: affects 42% of women and 35% of men.
- There is a lack of greater female presence in power environments where crucial issues like housing, both public and private, are managed and decided. They play a fundamental role in this area.
- The responsibility gap increases when a disability is detected in the family unit. Is the woman who takes care on caregiving, even sometimes abandoning her professional career.





## BCorporate

Transformando las corporaciones a través del empoderamiento femenino  
Transforming corporations through female empowerment



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona; Ramon Agenjo, vicepresidente y director de la Fundació Damm; Chema Casas, director general de Telefónica en Catalunya; Sandra Hors, directora de Asuntos Corporativos, Marca y Sostenibilidad en Vueling, y Montse Serra, vicepresidenta y directora general de Servicios y Soluciones de HP para Europa del Sur, Oriente Medio y África.



### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- There must be gender-diverse teams in companies, both horizontally and vertically.
- Large companies face the challenge of knowing how to explain and to make known that all job opportunities are possible for both boys and girls.
- It is necessary to create gender-neutral, inclusive, and equitable programmes so that girls understand that STEM careers, aviation, and technology are also for them.
- Work flexibility and new technologies can help address the existing problem of work-life balance that women face.





## BScience

### Ellas en la Ciencia: Inspirando Generaciones

### Women in Science: Inspiring Generations



Sergi Artigas, Innovation Board Strategic Manager de Leitat; Andrea Aznar, directora de Bloom (Startup Women Hub); Natalia Gennaro, CEO y director médico del Instituto Médico Dra. Natalia Gennaro - CLUB ANTIAGING; Patricia González, Junior Group Leader en la Universidad de Sevilla, y Alicia Martínez, CEO de Time is Brain.



#### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.

- There is a real inequality in the health sciences sector: this arises when a woman wants to pursue a leadership and corporate position, to be a group leader. Here, she has to prove more, explain more, and repeat herself more to be more credible.
- It is necessary to ensure that women can pursue their scientific careers without motherhood being an obstacle, allowing them to balance professional and personal life without penalties.
- Tools are needed so that women see STEM careers as a viable option and have the necessary preparation to lead in their respective fields.
- In the health sector, women face greater demands to occupy leadership positions. Moreover, medical research has prioritised male parameters, ignoring differences in diseases according to sex, which needs to be corrected.





## BUnion

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

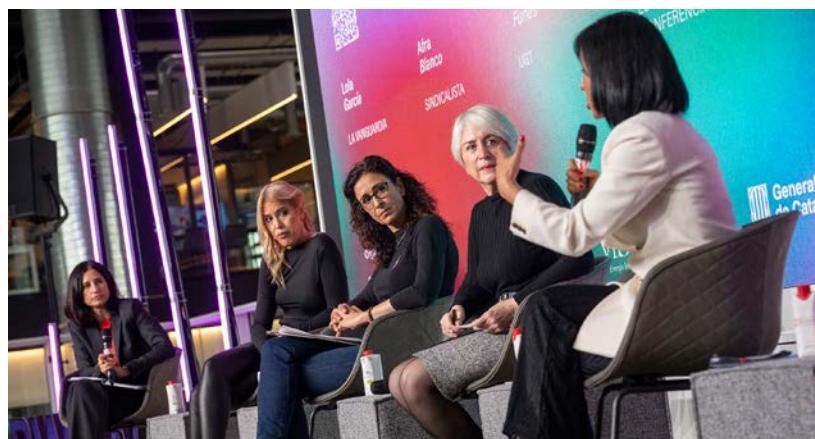
*The strength of organisations for labour rights*



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 Cambio Climático y transición justa en la UGT; Gemma Lienas, escritora y conferenciante, y Belén López, secretaria general de CCOO de Comarcas de Gerona.

### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- Society remains structurally sexist, with women facing barriers to leadership access and pay inequalities.
- Equality plans and anti-harassment protocols are insufficient or poorly implemented, leaving many women unprotected in the workplace.
- To drive change, it is essential to have women in leadership roles, especially in traditional sectors, where leadership positions are still exclusively held by men.
- Gender stereotypes that affect women's confidence and access to leadership opportunities must be broken.





## BNetworking

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, ASODEM, BOOM, Dona't un Impuls, EAE Business School Barcelona, Ingeniera Soy, ODEE, Visionarias Business, Women in Real Estate Spain y Woman Forward.

*In its five editions, **BWAW** has established itself as a meeting point with networking opportunities for companies and entities committed to gender equality. In 2025, the event was supported by sponsorship from **Vibra** (Fira de Barcelona) and **Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya**; in addition to the collaboration of 20 partners: RTVE, Fundación Incyde, Back Stage Bcn, AEMENER, AFAEMME, AIJEC, AMEIB, AMIT, ASAEDAE, ASEME, ASODEM, BOOM, Dona't un Impuls, EAE Business School Barcelona, Ingeniera Soy, ODEE, Visionarias Business, Women in Real Estate Spain and Woman Forward.*











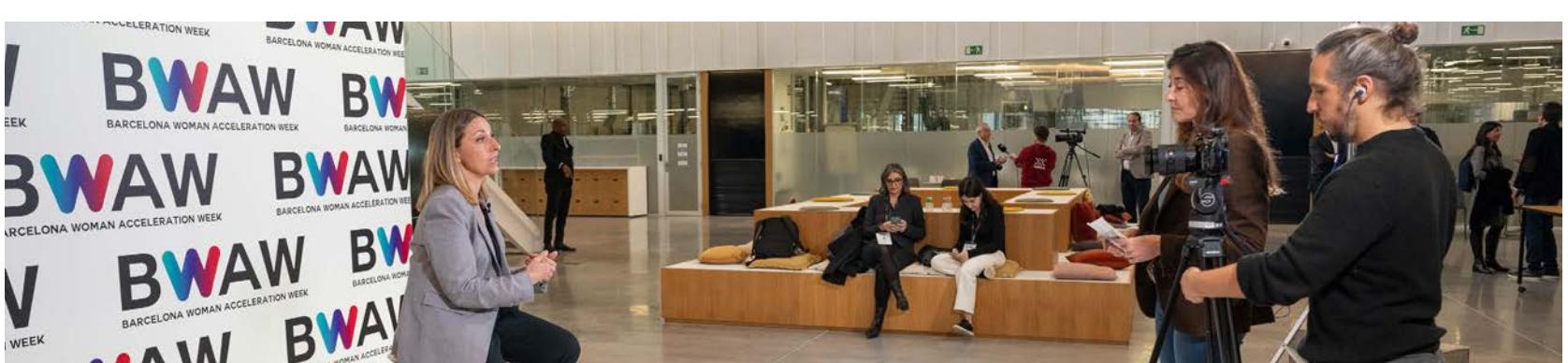
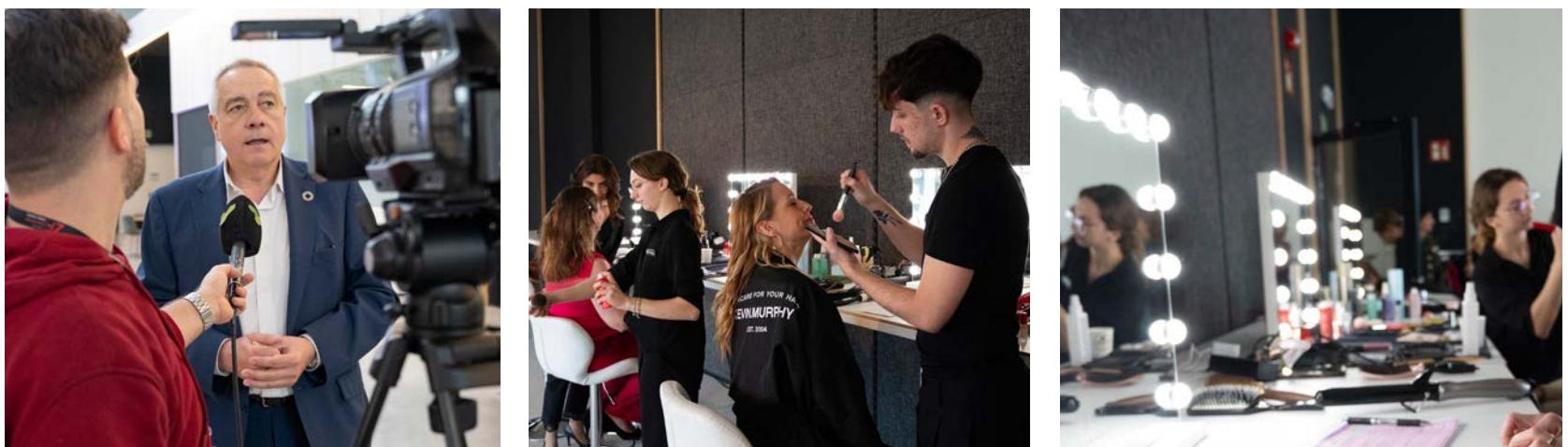


## BMedia

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.

All debate sessions held at DFactory Barcelona could be followed live via the **social media of the Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB)** and the **RTVPlay** platform. With over 150 accredited journalists, the media coverage of the event was a complete success, with live radio programmes and television connections, podcasts, interviews, and written press reports, including social media coverage.





Organizado por / Organized by:



Con la colaboración de / With the collaboration of:



Patrocinador / Sponsor:



Site Partner:



Style Partner:



Partners:





# >>> Feel the **ZF POWER**

*¡Despertando la curiosidad desde muy pronto!*



**ZF** CONSORCI  
barcelona  
ZONA FRANCA

# BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK

¡os esperamos en **2026!**

[BARCELONAWAW.COM](http://BARCELONAWAW.COM)

Organizado por / Organized by:

