

# BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK



Acelerando la igualdad de género  
en el ámbito empresarial

Report 2026



# DFACTORY Barcelona District

Anticipamos el qué,  
el dónde y el cómo  
reinventamos.



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

## 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 Consorci 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.



**Pere Navarro,**  
presidente ejecutivo del Consorci de la Zona Franca de Barcelona  
executive president of Consorci de la Zona Franca de de Barcelona

## Talent has no gender

*The sixth edition of Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) has once again confirmed something that becomes clearer every year: gender equality is not only a matter of social justice, but also a decisive factor for the competitiveness of our economies.*

*For three days, DFactory became a space for reflection, dialogue and proposals around a challenge that concerns society as a whole. More than 70 business leaders, institutional representatives and experts shared experiences and solutions aimed at advancing towards more diverse, inclusive and equitable professional environments.*

*The sessions addressed strategic sectors for the future of our economy -from aerospace and health to finance, architecture and digital transformation- demonstrating that female talent is present in all the areas where progress is built.*

*The conclusions are clear: equality is not only an ethical objective, it is also a strategic decision. Organizations that incorporate diversity into their teams make better decisions, innovate more and build more sustainable environments.*

*At the Consorci de la Zona Franca de Barcelona we assume this commitment as part of our public mission. Promoting the industry of the future also means promoting a fairer society. That is why we continue to support initiatives that foster female leadership, shared responsibility and equal access to opportunities.*

*The competitiveness of the future depends on talent. And talent has no gender.*

*BWAW has consolidated its position as a reference platform where men and women engage together in the debate on parity. Because equality is not a women's cause; it is a societal cause.*

*We will continue working to ensure that this dialogue translates into decisions, alliances and real progress. Because equality is not a distant ideal: it is the path towards a more innovative, stronger and more sustainable economy.*



EL MAYOR ECOSISTEMA DE INDUSTRIA 4.0 DEL SUR DE EUROPA



Robótica



Sensórica



IA



Ciberseguridad



Impresión 3D



Manufactura  
avanzada



Blockchain



AR

... y mucho más

## 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.



**Blanca Sorigué,**  
directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona  
CEO of the Consorci de la Zona Franca de Barcelona

## Building opportunities without barriers

*Each edition of Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) reminds us of a fundamental idea: real change happens when ideas turn into collective action.*

*For three days, DFactory brought together professionals, business leaders, institutions and experts from multiple sectors to share experiences, reflect and propose solutions that bring us closer to true equality of opportunity in the professional world.*

*BWAW was created with the ambition of building an open and inclusive space for dialogue, where men and women can address together one of the major challenges of our time: ensuring that talent can grow without barriers or limitations.*

*During this sixth edition, we have once again seen that female leadership is present across all the sectors shaping the future of our societies: from science and technology to architecture, healthcare, finance and industry.*

*At the same time, the discussions have also highlighted that important challenges remain. Cultural barriers, unconscious biases in decision-making processes and the difficulty of balancing professional and personal life still affect many women's careers.*

*One of BWAW's greatest strengths is its ability to create a community around these challenges. Over these days we have not only shared reflections, but also generated ideas, alliances and inspiring examples that help advance towards more diverse and inclusive professional environments.*

*At the Consorci de la Zona Franca de Barcelona we will continue promoting initiatives that foster female leadership, encourage technological vocations and contribute to building a more open and equal business culture.*

*Because the future we want to build requires all the talent. And that talent can only flourish in a society where opportunities are truly equal for everyone.*



## Inauguración / *Opening*

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 Diputació 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<sup>a</sup> Eugènia Gay**; el presidente ejecutivo de Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), **Pere Navarro**, y la directora general del CZFB, **Blanca Sorigué**.

*The sixth edition of the Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW) had a total of 77 speakers and 15 debate sessions. The opening ceremony was attended by the delegate of the Government of Spain in Catalonia, Carlos Prieto; the delegate president of the area of Economic Development and Tourism of the Diputació de Barcelona, Ana María Martínez; the general director of Equity in Work and Corresponsibility, of the Department of Equality and Feminism of the Generalitat de Catalunya, Saray Espejo; the deputy mayor of Presidency, International Relations, Education, Health, Human Rights and Life Cycles of the Ajuntament de Barcelona, M<sup>a</sup> Eugènia Gay; the executive president of Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), Pere Navarro, and the CEO of the CZFB, Blanca Sorigué.*



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB); Pere Navarro, presidente ejecutivo del CZFB; M<sup>a</sup> Eugènia Gay, teniente de alcaldía de Presidencia, Relaciones Internacionales, Educación, Salud, Derechos Humanos y Ciclos de Vida del Ajuntament de Barcelona; Carlos Prieto, delegado del Gobierno de España en Cataluña; Ana María Martínez, presidenta delegada del área de Desarrollo Económico y Turismo de la Diputació de Barcelona, y Saray Espejo, directora general de Equidad en los Trabajos y Corresponsabilidad del departamento de Igualdad y Feminismo de la Generalitat de Catalunya.







# BUnion

Construyendo igualdad: sindicatos y mujeres en el centro del debate

*Building equality: trade unions and women at the heart of the debate*



Eduardo Magallón, jefe de economía de La Vanguardia; Mentxu Gutiérrez, secretaria de Mujeres, Feminismo e Igualdad en la CCOO de Cataluña, y Camil Ros i Duran, secretario general de la UGT de Cataluña.



**CONCLUSIONES / CONCLUSIONS**

- 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.
- Only one of the 35 companies of the IBEX 35 had in 2025 a woman in the highest salary level of the entire workforce, unlike previous years, being two or three.
- There is still a significant gap in care work.
- Women are not only difficult to come to power, but when they arrive, they encounter very different conditions.
- Where there is greater discrimination, the wage gap is more significant.



# BScience

Biotechnología y medicina del futuro: innovaciones que transforman la salud / *Biotechnology and medicine of the future: innovations that transform health*



Pere Navarro, presidente ejecutivo del Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB); Marta Barrachina, CEO y cofundadora de ADmit Therapeutics, S.L.; Arcadi Navarro, director de la fundación Pascual Maragall; Esther Rimbau, CEO y cofundadora de ONIRIA Therapeutics, S.L., y Cristina Capdevila, gerente del Hospital Universitari de Bellvitge – Hospital de Viladecans Institut Català de la Salut.

## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- La innovación asistencial requiere una transformación integral.
  - La era predictiva y preventiva de la medicina permiten detectar enfermedades décadas antes, cambiando radicalmente el enfoque clínico.
  - La innovación disruptiva en salud necesita superar fuertes barreras de adopción.
  - La combinación de ciencia avanzada y liderazgo empresarial acelera la medicina personalizada.
- *Assistance innovation requires a comprehensive transformation.*
  - *The predictive and preventive era of medicine allows to detect diseases decades before, radically changing the clinical approach.*
  - *Disruptive innovation in health needs to overcome strong barriers to adoption.*
  - *The combination of advanced science and business leadership accelerates personalized medicine.*



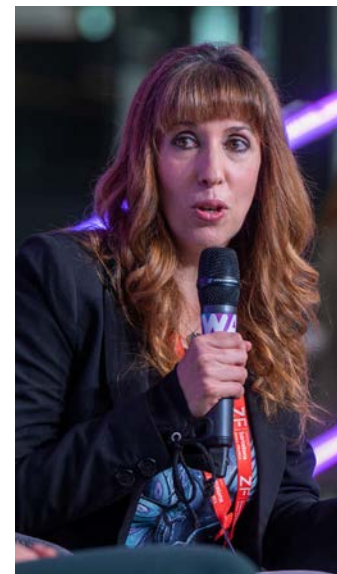


# BDigital

Derechos digitales en la era algorítmica / Digital rights in the algorithmic era

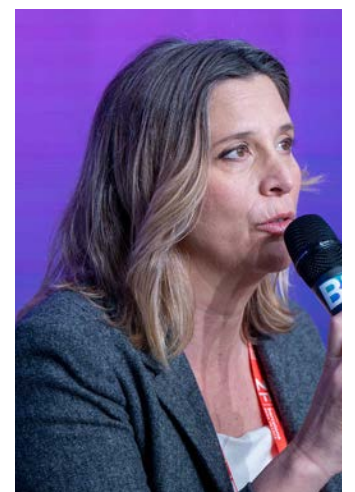


Beatriz Escriña, subdirectora general de la fundación Hermes; Charo Marcos, fundadora de Klashletter; Belén Moscoso, responsable de corporate venturing en EIT Food; Lara Quijano, profesora de la Universidad Autónoma de Madrid, y Lluís Soldevila, profesor del departamento de operaciones, data science e innovación de ESADE Business School.



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *The three most tense rights currently, in the era of Artificial Intelligence are: the right to oblivion, truthful information and non-discrimination.*
  - *When the algorithm works with wrong data, it returns wrong answers. The problem lies in the intention with which they have been programmed.*
  - *Algorithms learn from the industries themselves and replicate their traditional biases.*





# BSecurity

Defensa sin brechas: género, seguridad y servicio público

Defence without gaps: gender, security and public service



Manel Manchón, director de Metròpoli Oberta; Ruth Giralt, inspectora jefe ABP en Sant Andreu (Región Policial Metropolitana de Barcelona) en los Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya; Noelia López, intendenta de la Guardia Urbana de Barcelona; Marta Fresnedoso, sargento primero de la Guardia Civil, y María Jose Ortega, comisaria de la Policía Nacional.

## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- All police forces currently have their own equality plans, a framework that is significantly facilitating the incorporation of women and their professional progress.
- Talent has no gender: the visibility of female role models is essential.
- The Civil Guard is developing specific campaigns to promote equality and increase the visibility of women in the body.
- Progress in the Mossos d'Esquadra is significant, but parity is still far away.





# BGaming

Videojuegos, industria y diversidad: más allá del 26%

*Video games, industry and diversity: beyond 26%*



Joan Francesc Bañó, director ejecutivo de GameBCN; Enric Cabestany, VP Global Marketing & Publishing en FunPlus; Marina Espin, vicepresidenta de desarrollo de negocio en Tilting Point, y Aïda Figuerola, socia de The Gaming Business.



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *The increase in female role models in the senior management of large video game companies drives future vocations.*
  - *Gender biases persist in recruitment processes.*
  - *Although the presence of women is growing in some areas, in the most technological places – such as programming – they are still less occupied by women.*
  - *Women in leadership positions represent only 16% of the total, which is insufficient.*





# BMedia

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

*Beyond the headline: media, gender and perception of leadership*



Anna Cler, coordinadora ejecutiva de Sostenibilidad Social y Transparencia en RTVE; Eva Arderius, directora de la Agència Catalana de Notícies; Rubén González, delegado en Cataluña de 20 Minutos; Roger Mateos, jefe de la sección de política en Barcelona en la Agencia EFE; Lluís Pellicer, jefe de economía de Cataluña en El País, y Neus Tomás, directora adjunta de EIDiario.es.

## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *Equality in editorial directions transforms narratives.*
  - *Incorporating women into decision-making bodies is not only a matter of justice, but of quality of information.*
  - *Women leaders are burdened with greater self-demand as a result of an unequal structure.*
  - *Artificial intelligence will automate tedious tasks and optimize processes, but it will not replace the human value of the journalist.*





# BMultilateral

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

*Equality and multilateral  
governance: joint strategies for  
women's rights*



Elena Busquets, directora en The New Barcelona Post; Ana Bujaldón, presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresariales (FEDEPE); Aharon Fernández, presidente de AHIGE; Cristina Gallach, secretaria de la junta de CWL-Voces, y Marga Guitart, secretaria de la junta directiva y directora de legal en ONU Mujeres España.



### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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 y privado, actores locales e internacionales.
- *Progress in equality is not irreversible. Multilateral governance must strengthen these mechanisms to protect the rights gained.*
  - *Real equality means guaranteeing female leadership with real impact. The presence of women on boards of directors is still reduced to 25% and wage gaps persist.*
  - *Ageism penalises women, which is why equality policies must be promoted that promote their sustainable professional careers throughout life.*
  - *Equality is everyone's responsibility: men and women, the public and private sector, local and international actors.*





# BCorporate

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

*Purposeful brands: the corporate role in gender equality*



Blanca Sorigué, directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB); Dina Bueno, manager de planificación de producción en EBRO Factory; Mabel Mas, directora general de El Periódico; Ana Palencia, directora de comunicación de Unilever España; Isabel Pérez, directora del Hub digital & IT Europa en Novartis; Alicia Valle, directora general de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, y Pere Navarro, presidente ejecutivo del CZFB.



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *Corporate role is key in gender equality. 28% of managers consider that having women on their boards of directors has a positive impact on the company.*
  - *Women are here, but there is an intention to find them. It is necessary to give visibility to the directives, to give them space in those sectors that are still difficult to conquer.*
  - *Women should know that you can have a professional career in a technology company and be very happy.*
  - *The wage gap, gender equality and conciliation are not peripheral issues, but have a real impact.*



# BRealEstate

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

Real Being and the Right to Housing:  
Challenges for 21st century cities



Anna Gener, CEO Barcelona en Savills; Helena Beunza, presidenta de ASVAL; Ferran Marsà, CEO de la Llave de Oro; Teresa Marzo, socia fundadora de Systheo, y Juan Carlos Montiel, subdirector general de Barcelona Regional, agencia de desarrollo urbanístico y de infraestructuras.



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *Private public collaboration is essential to face the housing deficit.*
- *Public capital must lead and guide investment towards affordable rent.*
- *Lack of land and bureaucratic slowness are critical barriers to building housing.*
- *Legal certainty is essential to attract private investment and ensure social impact.*





# BTalent

Talento joven: nuevas voces que impulsan el cambio

Young talent: new voices that drive change



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



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.

- Without visible and accessible models, girls and young people will hardly imagine their professional future in technological and scientific careers.
- It is necessary to promote more female leadership to activate a multiplier effect.
- When we understand that a company is simply a team of people organized around a purpose, it becomes clear that women can lead projects with the same solvency.
- Equality will not come without more women in investment and without removing barriers such as segregated femtech.



# BArchitecture

Barcelona, Capital Mundial de la  
Arquitectura 2026: una mirada inclusiva

Strengthening equality from the  
third sector



Maria Buhigas, arquitecta jefa del Ajuntament de Barcelona; Nerea Amorós, investigadora distinguida en ETSAB - UPC; Eulàlia Gómez-Escoda, directora/dean en ETSAB - UPC Barcelona TECH, y Albert Nogueras, presidente de AJAC.



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *Architecture with a gender perspective improves urban quality*
  - *Incorporating the vision of women and underrepresented groups contributes to generating safer, more accessible and inclusive spaces.*
  - *Diversity in professional teams enriches solutions.*



# BHealth

Del laboratorio al impacto real:  
biotecnología liderada por mujeres

From laboratory to real impact:  
biotechnology led by women



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



## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- Visibilizar referentes femeninos y promover liderazgos diversos es esencial para romper el círculo de ausencia y abrir camino a las nuevas generaciones.
  - La formación y el acompañamiento funcionan: hay que consolidarlos. El desarrollo del liderazgo femenino es una palanca que ya está transformando el sector y debe reforzarse.
  - La igualdad es una tarea compartida: hombres y mujeres deben implicarse. Es un reto colectivo que exige corresponsabilidad.
  - El talento no tiene género: la cultura debe cambiar desde la base.
- *Making female role models visible and promoting diverse leaderships is essential to break the circle of absence and pave the way for new generations.*
  - *Training and accompaniment work: they must be consolidated. The development of female leadership is a lever that is already transforming the sector and must be strengthened.*
  - *Equality is a shared task: men and women must be involved. It is a collective challenge that requires co-responsibility.*
  - *Talent has no gender: culture must change from the base.*





## BSpace

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

*Equality in orbit: the role of women in aerospace innovation*

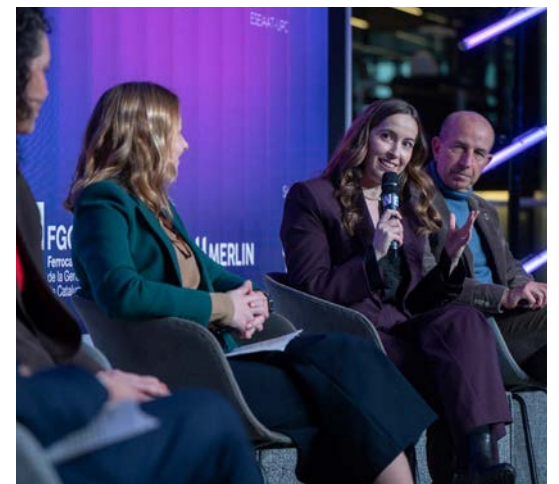


Pere Navarro, presidente ejecutivo del CZFB; Clàudia Mateo, directora de negocio de innovación espacial en i2CAT; Neus Olea, directora de AeroS Ecosystem; Roser Roca, directora general y CEO de Airbus Geotech S.A.; Jaume Sanpera, CEO y cofundador de Sateliot, y Jordi Voltas, director de ESEIAAT-UPC.



### CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- La igualdad es un factor estratégico de competitividad: no incorporar a las mujeres implica perder innovación, velocidad y capacidad tecnológica.
  - El aumento de presencia femenina en titulaciones aeroespaciales y sus mejores indicadores académicos evidencian un talento que debe ser reconocido y potenciado.
  - Garantizar igualdad real exige derribar barreras culturales y educativas.
  - Diversidad y liderazgo femenino impulsan la innovación: equipos más diversos son más creativos y resilientes.
- *Equality is a strategic factor of competitiveness: not incorporating women means losing innovation, speed and technological capacity.*
  - *The increase in female presence in aerospace degrees and their best academic indicators show a talent that must be recognized and enhanced.*
  - *Ensuring real equality requires breaking down cultural and educational barriers.*
  - *Diversity and female leadership drive innovation: more diverse teams are more creative and resilient.*





# BFintech

Invertir en igualdad: estrategias para un sistema financiero más equitativo

*Investing in equality: strategies for a more equitable financial system*



Rosa Cañadas, presidenta de Talea Capital; Carlos Tusquets, presidente del Banco Mediolanum; Anna Canela, CEO de Imagin; Josep Soler, director general de la EFPA España (Asociación Española de Asesores y de Planificadores Financiero-Patrimoniales), y Eva Vila-Massanas, cofundadora de Juno House.

## CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

- 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.
- *Spain is among the most advanced countries on an equal footing within the financial sector, but the data even show an obvious gap.*
  - *Lack of confidence is the main barrier to financial inclusion.*
  - *Legislation and supervision are essential to ensure that the plans are implemented and bring about real changes.*
  - *Financial education is key to breaking the gap since adolescence.*





## BNetworking

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.

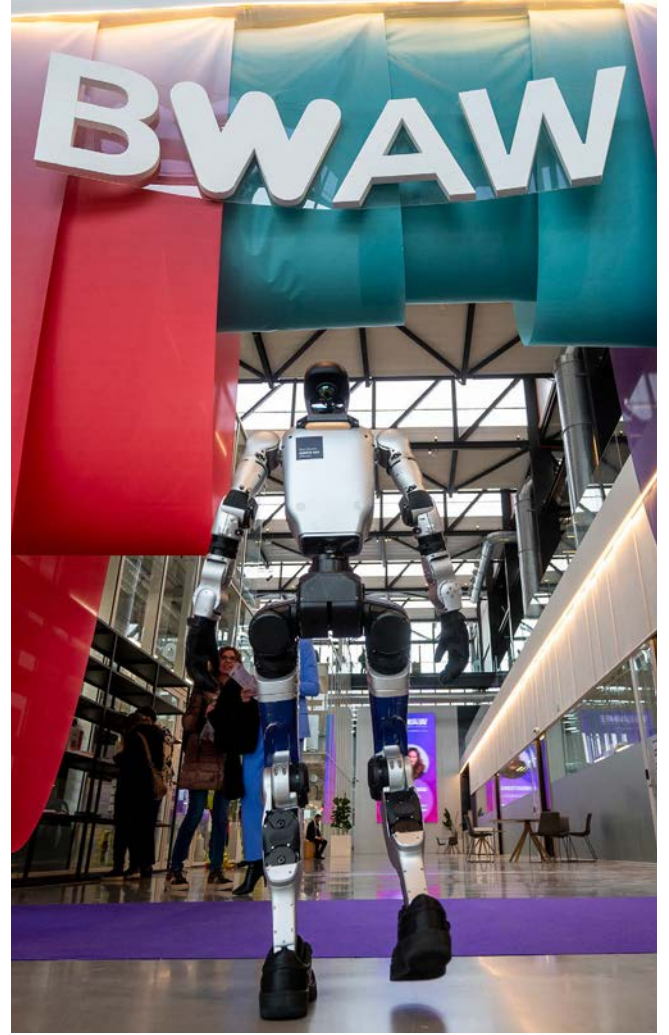
*The **BWAW** has been reaffirmed in its sixth edition as a speaker and networking meeting point for companies and entities that are committed to gender equality. In 2026, the event was supported by Fundación Incyde de las Cámaras de Comercio de España, EBRO, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (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.*













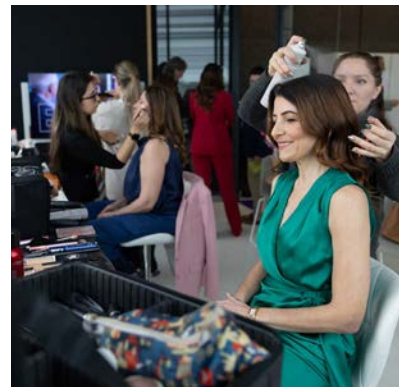


# Repercusión mediática / *Media Impact*

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.

*The sixth edition of **BWAW** took place from March 4 to 6 at DFactory Barcelona. The entire program could be followed in streaming through the event website and through the RTVE Play platform. With more than 100 accredited journalists, the media impact of the event was a success with live radio programs, television chronicles, interviews on the tv set and the ODS5 podcast of the Consorci de la Zona Franca, reports in the written press and coverage on social networks in real time.*





# BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK



Organizado por / Organized by:



Con la colaboración de / With the collaboration of:



Patrocinador / Sponsor:



Site Partner:



Partners:





# Feel the ZF POWER

*¡Despertando la curiosidad desde muy pronto!*



x  
x



x



x  
x  
x



ZF

CONSORCI  
barcelona  
ZONA FRANCA



# BWAW

BARCELONA WOMAN ACCELERATION WEEK

¡Os esperamos en 2027!

[barcelonawaw.com](http://barcelonawaw.com)

Organizado por / Organized by:

**ZF** | CONSORCI  
**barcelona**  
ZONA FRANCA