

Viernes 10 de marzo: resumen conclusiones

Conclusiones BPRIVATE:

- Actualmente hay un 22% de mujeres en puestos tecnológicos en el mundo; en España un 16% de los puestos en ciencia y tecnología los ocupan mujeres. La digitalización es una combinación de tecnologías disruptivas que está impactando en la sociedad y en nuestras vidas de forma global, por lo que es fundamental que la mujer esté presente.
- Hay que atraer el talento femenino y acompañarlo, ya que sus carreras profesionales existen fases en las que su crecimiento se detiene. Las mujeres no aplican a los puestos internos por dos causas; por un lado, es la inexistencia de referentes en cargos superiores; la otra es la conciliación con la vida privada. Debemos trabajar y hacer políticas para compaginar esto.
- Las mujeres no necesitamos liderar siguiendo los patrones masculinos ni copiando sus capacidades. El liderazgo femenino tiene puntos clave que enriquecen a las compañías.

Conclusiones BHEALTH:

- En el sector sanitario el 70% está formado por mujeres, pero solo el 25% toman decisiones. Los mayores techos de cristal son la conciliación, los cuidados y la maternidad.
- La carrera científica es difícil e inestable hasta los 40 años de media, en el caso de las mujeres estas dificultades se agravan por múltiples motivos como la etapa de la maternidad.
- Históricamente los estudios científicos han tenido un claro sesgo de género, algo que ahora se está intentando corregir. Tenemos que especificar cómo la perspectiva de género es paritaria a nivel de cualquier objeto de investigación.
- La paridad supone diversidad y enriquece al equipo médico, pero todavía vemos como, por ejemplo, en los mandos de enfermería un 90% del personal son mujeres.
- Hemos aprendido que muchas patologías se manifiestan de manera diferente en hombres y mujeres, como las patologías cardíacas.
- La feminización en la parte médica ha llevado a una precariedad salarial. En general, los salarios no están acorde con la formación y la dedicación de los profesionales.
- En el terreno de la sexualidad, las relaciones están muy centradas en el hombre, y desde la educación sexual -desde etapas tempranas- es de vital importancia fomentar la equidad.

Conclusiones BFINANCE:

- La ONU pide que se acelere la innovación en el sector financiero con perspectiva de género. De hecho, la fuga del talento femenino puede suponer la pérdida de hasta 213M de euros al año en España.
- Se ha comprobado que el número de mujeres que invierten en el sector financiero y están eligiendo activos de riesgo, como los digitales, ha aumentado un 30%. En realidad, la ventaja de la diversidad supone una inversión más racional, menos intuitiva y que conduce a un mejor control de riesgo.
- La independencia económica es de vital importancia para conseguir la independencia financiera de la mujer. Hasta ahora muchas mujeres lo ha delegado en figuras masculinas de su círculo más cercano. Por ello, las actuales líderes del sector financiero deben ser un modelo a través, por ejemplo, de programas de mentorizaje y/o becas, para que las jóvenes aspiren a crecer y se consiga la aclamada igualdad.
- Es importante apostar no solo por el talento femenino sino por la diversidad en su totalidad.
- Las inversiones de impacto son aquellas inversiones dirigidas a obtener rentabilidad medioambiental y social, pero teniendo en cuenta también la rentabilidad financiera. La mayoría de ellas están muy enfocadas al medio ambiente y las mujeres quedan en un segundo plano.

Conclusiones BENTREPRENEUR:

- Nuestro país suma 650.000 emprendedoras, según el Informe GEM sobre Emprendimiento Femenino. La mujer emprendedora tiene entre 25 y 34 años.
- Emprender es una vía de desarrollo profesional porque acceder a un puesto bien retribuido y de responsabilidad es complicado. Si hay innovación, esfuerzo y confianza se puede emprender con éxito.
- A las mujeres nos han educado de otra manera, por eso emprendíamos menos. Ahora tenemos este espíritu más libre para poder crecer. Lo importante es crear un equipo multidisciplinar para crear y crecer de manera igualitaria.
- La colaboración público-privada es clave para avanzar entre todos en este objetivo de igualdad.
- Avanzar en un mayor papel de la mujer en la economía es algo que pasa por la educación. Pero también debemos promover que los cambios legislativos vayan en esta dirección. Debemos trabajar con la administración para que la legislación sea facilitadora de los cambios.
- Tenemos la responsabilidad de orientar fondos públicos y fondos europeos a impulsar programas de apoyo al emprendimiento femenino.
- España está formada en un 98% por pequeñas empresas y autónomos. Debemos fomentar el espíritu de emprendimiento, especialmente apoyar a las mujeres que son las que tienen más barreras para hacer estos proyectos realidad.

- También es imprescindible formar en la internacionalización, porque es clave para nuestro país y ahí la mujer puede aportar mucho valor.
- A día de hoy, de las 18 empresas que han optado a la Incubadora de Logística 4.0 un 48% cuentan con presencia femenina, algo que no sucedía cuando arrancamos hace 5 años.
- El mayor caballo de batalla de las start-ups es la captación de talento, especialmente en carreras técnicas.

Conclusiones BINTERNATIONAL:

- Únicamente el 7% de los profesionales que se dedican al Venture Capital son mujeres, lo que visibiliza la
- La igualdad de género es la decisión inteligente: Cabe mencionar que no es fácil para las mujeres acceder a la industria financiera. Seguimos teniendo mayores dificultades como las áreas de expertise, los índices que confianza o los puestos de liderazgo.
- El networking y la visibilidad también es otra barrera para las mujeres, necesitamos tener mayor participación en decisiones y en la propia economía para reflejar comunidades y estructuras más igualitarias e inclusivas.
- Aunque sea difícil de comprender, aún hay muchos trabajos que no aseguran un transporte seguro, seguridad social, regulación legal y la contratación propiamente con perspectivas de igualdad. Por tanto, es fundamental disponer de programas de atracción y desarrollo de talento, además de complementar estas acciones con beneficios salariales igualitarios y emocionalmente completos.
- El empleo es como la cadena de suministro, el mercado tiene que mejorar desde del punto de vista educativo y formativo para que más mujeres puedan entrar en el mercado. Y una vez dentro, necesitamos dotar de mayores estructuras en Gobiernos y empresas para que las mujeres alcancen puestos de liderazgo. Tenemos que aumentar nuestra fuerza laboral hasta alcanzar una proporción del 50-50.