

CONCLUSIONES BWAW 2024

Jornada 7 de marzo

BEDUCATION

“La mirada de género en la creación de talento joven”

Con **Juan Castilla**, director general y fundador de Talent Factory como moderador, y los speakers: **Esther Elías**, CEO de FunTech Rocket; **Eugenia Llopart de Mercader**, CEO y fundadora de Lapso Studios; **Claudia Pierre Trias de Bes**, CEO de Meeting Lawyers y **Álvaro Pintado**, fundador y administrador de hello.app.

España ocupa la cuarta posición en el Índice de Igualdad de Género 2023, elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), situándose solo por detrás de Suecia, Países Bajos y Dinamarca, y adelanta por primera vez a Francia y Finlandia. Estos datos se han obtenido a través del análisis del acceso a la educación, la integración en mercados laborales y la toma de decisiones en la empresa.

Según las previsiones, **España alcanzará la paridad de género en 24 años**, en contraste con la estimación de la ONU, que sugiere que a nivel global se necesitarán 300 años para lograrlo.

Las mujeres se enfrentan a múltiples barreras al emprender, desde **la falta de atrevimiento y acceso a la financiación privada hasta la presión desproporcionada de conciliar la vida familiar y laboral**. Además, la expectativa social de que emprendan antes de ser madres refleja un sesgo arraigado que limita sus oportunidades.

Es imperativo abordar estas barreras de género para fomentar un entorno más equitativo y propicio para el desarrollo empresarial femenino, donde las mujeres puedan alcanzar su pleno potencial sin restricciones impuestas por normas obsoletas y prejuicios arraigados.

En España, el 80% de las empresas tecnológicas tienen equipos fundadores compuestos por hombres, mientras que solo el 20% son mujeres. Esta situación se mantiene sin apenas avances en los últimos diez años.

Las mujeres reciben **un salario un 17% menor que los hombres** desempeñando el mismo cargo.

La educación emerge como el cimiento fundamental para abordar las disparidades de género en el emprendimiento. La falta de referentes y los estereotipos de género en la elección de estudios limitan las oportunidades de las mujeres, generando una brecha significativa en el mundo empresarial. Es esencial transmitir el mensaje de que tanto hombres como mujeres pueden perseguir sus sueños y aspiraciones profesionales.

Es esencial promover una **educación inclusiva y equitativa que fomente la confianza y la aspiración empresarial entre las niñas**, desafiando las percepciones tradicionales y alentando la diversidad en todos los ámbitos profesionales.

Es crucial **que las mujeres emprendedoras dejen de ser percibidas como una rareza y sean reconocidas como agentes de cambio y progreso en la sociedad.**

Superar los obstáculos y prejuicios inherentes a la cultura empresarial implica crear un entorno donde el emprendimiento femenino sea celebrado y respaldado de manera igualitaria, allanando el camino para una representación más equitativa en el mundo empresarial.

La maternidad representa una dimensión biológica única que influye en la experiencia laboral y emprendedora de las mujeres. Sin embargo, **la carga mental asociada con la crianza y la gestión del hogar puede ser redistribuida equitativamente entre hombres y mujeres**, permitiendo una mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y familiar.

La organización y el apoyo mutuo dentro de la familia son fundamentales para superar los desafíos logísticos que surgen después del nacimiento de un hijo, brindando la oportunidad de priorizar el tiempo de calidad con los hijos sin sacrificar las aspiraciones profesionales.

Resumen sesión:

- España ocupa el **cuarto lugar en el Índice de Igualdad de Género 2023**, mejorando su posición respecto años anteriores.
- Existe una marcada **disparidad de género en el emprendimiento y en el sector tecnológico español**, donde la mayoría de los equipos fundadores en empresas tecnológicas están compuestos por hombres, lo que limita las oportunidades para las mujeres.
- A pesar de los avances, persiste una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en España, con **las mujeres ganando un 17% menos que los hombres** por el mismo trabajo.
- Para avanzar hacia la igualdad de género en el emprendimiento y la conciliación familiar, es esencial **alentar a las mujeres a lanzarse a emprender**, permitirse cometer errores y aprender a conciliar junto a sus parejas.

BACION

“Acciones empresariales para avanzar hacia la igualdad”

Con **Pere Navarro**, delegado especial del Estado en el CZFB como moderador y los speakers: **Marta Batalla**, miembro del Consejo de Administración de bonÀrea; **Eulalia Flo**,

consejera delegada Equinix Spain; **Jordi Sardina**, general manager IVECO ZFAS y **Pablo Vilanova**, director general Mercabarna.

Desde el año 2022, existen unas leyes que obligan a las empresas a tener un Plan de Igualdad, en concreto a aquellas que tienen más de 50 trabajadores y trabajadoras. Aun así, por desgracia, **solo un 24% de las empresas españolas tiene desarrollado un Plan de Igualdad.**

En esta mesa redonda se han puesto de manifiesto **cuatro ejemplos de empresas que sí tienen un Plan de Igualdad** activo con el objetivo de contribuir a promover la igualdad de género en sus empresas, así como a sus clientes y al conjunto de la sociedad.

En el ámbito del sector agroalimentario, se ha subrayado la importancia de **contar con modelos femeninos prominentes en la esfera pública.** Aunque las ganaderas han estado presentes históricamente, su contribución se ha pasado por alto. Respecto a la representación de las mujeres en puestos directivos dentro de este sector, se ha señalado que **el 29% de las empresas agrarias tienen mujeres como titulares.** Y aquellas compañías con un 30% de mujeres en sus comités directivos reportan un aumento del 19% en sus beneficios en comparación con aquellas que carecen de mujeres en posiciones de liderazgo.

Otro aspecto destacado durante la sesión ha sido la **diversidad**, reconocida como un compromiso de responsabilidad social y como una estrategia de negocio clave, reconociendo que la fuerza laboral debe incluir y reflejar distintas opiniones y etnias para conseguir ampliar y atraer talento diverso. Además, se ha destacado que la presencia femenina en altos cargos no solo es ética, sino que también impulsa los **beneficios económicos hasta en un 60%.**

Por parte del sector automovilístico, se ha hecho hincapié en la **falta de talento** que está experimentando, además de tener que luchar contra una cultura masculinizada. Aun así, se ha resaltado que IVECO ha pasado de tener un 8% de mujeres en la plantilla en el ejercicio del 2018-19 a un 23% en 2023.

Además, se ha enfatizado la importancia de **integrar en la cultura empresarial los valores de igualdad de género.** En el caso de Mercabarna, el compromiso con la equidad se refleja en que el 68% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, logrando una paridad total en los altos cargos entre hombres y mujeres. Además, se han destacado aspectos clave que han de tener los Planes de Igualdad para que sean exitosos como son la conciliación, la formación transversal, la sensibilización, garantizar igualdad de oportunidades...

Por último, se ha resaltado que la **participación de todos los empleados** en el proceso de cambio hacia una cultura laboral más inclusiva y equitativa es esencial, y una herramienta para hacerlo posible es la colaboración estrecha con los representantes de los trabajadores y la creación de una comisión de igualdad.

Resumen sesión:

- Integrar valores de igualdad de género implica adoptar acciones positivas como promover la **transversalidad** y **flexibilidad** horaria, facilitando así la **conciliación** laboral y personal.
- Es esencial **incorporar de manera masiva a las mujeres** en todos los niveles organizacionales para aprovechar su talento diverso y mejorar la toma de decisiones.
- Cuando las mujeres están en los altos cargos directivos, los beneficios económicos de las empresas pueden aumentar **hasta un 60%**.

BINTERNATIONAL

“La internacionalización del talento femenino”

Con **Blanca Sorigué**, directora general del CZFB, como moderadora y las speakers: **Giovanna Carnevali**, Urban Planning Advisor; **Mireia del Pozo**, presidenta CEDE; **Belén Marrón**, directiva y consejera en Belén Marrón e **Isabel Martínez-Cosentino**, consejo de administración, comité de innovación y city manager en Cosentino.

Según el Banco Mundial, actualmente **las mujeres representan el 40% de la mano de obra mundial**. Y según el Foro Económico Mundial, **las mujeres ganan en todo el mundo un 37% menos** que los hombres trabajando en funciones similares.

En este sentido, el panel se ha enfocado, en una primera parte, en la **importancia de las universidades**. El tablero de juego ha cambiado en nuestro país y ahora las universidades juegan un papel importante; aunque antes solo había dos actores principales (empresas y trabajadores) ahora las **universidades se encargan de adaptarse a lo que el mercado laboral necesita**, y deben alinearse con las demandas de las empresas. En su caso, las empresas deben alinearse con los centros de formación públicos y explicarles qué perfiles necesitan, para así dejar la parte teórica a un lado y adentrarse en la parte productiva, para así preparar al nuevo talento para al mundo laboral.

La reflexión es contundente: en España hay 8 universidades públicas que ocupan lugares en los ránquings mundiales más prestigiosos. Así entonces, ¿Cómo es posible que los países de alrededor vengán a buscar nuestro talento, **y dejamos que se vayan?** La solución es fácil: hacer los deberes pagando adecuadamente a todo el talento, valorar al personal, a todo el conocimiento de los trabajadores de España.

Aun así, una de las dificultades que se siguen encontrando las empresas a nivel internacional en el momento de captar talento es la dificultad de idiomas; **no hay buen nivel de inglés en España**, y si estamos tratando de tener nuevas oportunidades, de aperturas laborales...debemos impulsar también este segundo o incluso tercer idioma.

Por otra parte, también se ha hablado de aquellas profesionales que están desarrollando sus carreras fuera de España. Según el INE, casi 3 millones de personas están viviendo fuera de España; **el 60% de ellos son mujeres**. Comparando esta situación con el mundo asiático, por ejemplo, hay 45.000 personas viviendo fuera, con más mujeres que hombres, seducidas por el nivel salarial y otros factores culturales.

En los países árabes, el papel de la mujer está bien posicionado: **el 32% de las empresas existentes en Arabia Saudí están lideradas por mujeres**. Evidentemente, en estos países, queda mucho recorrido por delante, pero gracias a los **Saudi Vision 2030** – el marco estratégico para reducir la dependencia de Arabia Saudita del petróleo, diversificar su economía y desarrollar sectores como la salud, educación, infraestructura, recreación y turismo – se van consiguiendo cambios.

El **comercio internacional representa un 62% del PIB español**; las mujeres deben estar en este sector y actualmente no estamos en él. Hay diversas formas para estarlo: expatriadas, bien como partes de una empresa con representación internacional, o como emprendedoras a otros países. En este sentido, cuando una mujer se va a vivir fuera o a emprender debe sentirse acompañada: cuando llega a un sitio debe encontrar eventos, consulados, embajadas, asociaciones...que le permitan crecer y evolucionar.

En un mundo tan hetero y débil en términos de paz, debemos **tejer puentes de colaboración entre todo el talento femenino**, impregnarnos de nuevas culturas y que todo el conocimiento y talento sea mundialmente más transversal.

Resumen sesión:

- Según el Banco Mundial, actualmente **las mujeres representan el 40% de la mano de obra mundial**. Y según el Foro Económico Mundial, **las mujeres ganan en todo el mundo un 37% menos** que los hombres trabajando en funciones similares.
- Ahora las **universidades son el tercer actor (además de las empresas y trabajadores) del mercado productivo: se encargan de adaptarse a lo que el mercado laboral necesita**, y deben alinearse con las demandas de las empresas.
- Casi 3 millones de personas están viviendo fuera de España; el **60% de ellos son mujeres**. Se trata de seducir a los nuevos talentos, con buenas condiciones salariales y de conciliación, pero que también se sientan acompañadas en la nueva región donde quieren emprender o están representando una empresa.

BHEALTH

“La pirámide invertida femenina en el sector de la salud”

Con **Marja Huiskamp**, directora de comunicación de Barcelona Health Hub como moderadora y los speakers: **Sara Alvarellos**, manager en NTT DATA; **Elena Álvarez**, presidenta y cofundadora de Mujeres en Farma; **Sara Berbel**, directora de Empowerment Hub y **Elena Fontan**, gerente de compras digitales en Roche.

En la última mesa redonda de BWAW 2024, se han expuesto diferentes experiencias vividas por profesionales del sector salud, además de aportar datos estadísticos, como que **el 44,8% de los comités de dirección y el 20,5% de las CEO de empresas del sector de la salud son mujeres**.

También se han planteado una serie de **desafíos** y reflexiones sobre la igualdad de género en los sectores de salud y tecnología. En concreto, se ha señalado que los retos en cuanto a la igualdad de género en el sector salud son similares a los que enfrenta la sociedad en su conjunto, sugiriendo la persistencia de barreras culturales y sociales que limitan el avance hacia la igualdad.

Especialmente en el ámbito tecnológico, se ha identificado un desafío concreto: la **falta de presencia femenina en carreras STEM**. Una de las causas que se ha planteado es la falta de modelos y referentes femeninos en este campo. Para remediarlo se ha propuesto potenciar las **mentorías** dentro y fuera de las empresas.

Asimismo, se ha identificado el **techo de cristal** como una de las causas del sufrimiento de las mujeres a nivel profesional, contribuyendo a niveles más altos de ansiedad y estrés que en los hombres, con un 18% de las mujeres afectadas frente al 9% de los hombres. Además, para dar aun más de contexto a esos resultados se ha indicado que **7 de cada 10 personas pobres en el mundo son mujeres** y las ponentes han asegurado que existe un temor al poder y a parecer egoísta entre las mujeres, aunque han señalado que se sienten más felices cuando tienen oportunidades de desarrollo profesional.

Se ha enfatizado la necesidad de ofrecer **igualdad de oportunidades** a todas las personas, independientemente de su género, así de reconocer la **independencia económica** como un objetivo claro que deben conseguir todas las mujeres. También se ha destacado los esfuerzos en curso para aumentar la representación femenina en posiciones de liderazgo y para promover la diversidad en los procesos de contratación y promoción. En última instancia, se ha reconocido que la **equidad** no solo es un imperativo ético, sino también un factor clave para la salud mental y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

Resumen sesión:

- El **44,8%** de los **comités de dirección** y el **20,5%** de las **CEO** en el sector de la **salud son mujeres**, lo que subraya la presencia femenina en roles de liderazgo. Además, se asegura que el sector salud es el más paritario en cuestión de sueldo.
- La **falta de presencia femenina en carreras STEM**, atribuida a la carencia de modelos y referentes femeninos en estos campos, es uno de los desafíos comunes en los sectores de salud y tecnología.
- El fenómeno del "**techo de cristal**" ha sido destacado como una causa de sufrimiento profesional para las mujeres, contribuyendo a niveles más altos de ansiedad y estrés que en los hombres.
- Es necesario ofrecer igualdad de oportunidades independientemente del género, y se ha reconocido la **independencia económica** como un objetivo a alcanzar para todas las mujeres.