

## CONCLUSIONS BWAW 2025

### **BPolicies | Polítiques per a la Igualtat: El Rol Transformador de les Administracions**

- Les forces armades espanyoles estan per sobre de la mitjana de l'OTAN en termes d'igualtat de gènere. La comparativa és positiva gràcies, en gran part a les polítiques públiques, però encara queda molt camí per recórrer.
- Les administracions públiques tenen un paper fonamental d'avançar cap a la visibilitat de les dones: hi ha molta presència femenina, però amb pocs càrrecs de responsabilitat representats per dones.
- El sector del ferrocarril és molt masculinitzat, però amb plans d'igualtat, la col·laboració publicoprivada i l'FP Dual, es pot aconseguir augmentar la participació femenina en el sector.
- Cal impulsar espais formals i informals que permetin empoderar les dones i que sentin que poden participar en la vida política i empresarial.

### **BLegal | El talent jurídic no entén de gènere**

- La presència de les dones en carreres STEM ha descendit les últimes dues dècades. En carreres de ciències ha caigut 9 punts percentuals, gairebé 3 punts en enginyeria i arquitectura.
- Segons la UNESCO, les dones només representen el 33% de les persones formades en carreres STEM.
- La falta de referents femenins continua sent un obstacle en el sector tecnològic, cosa que fa imprescindible visibilitzar més dones en posicions de lideratge i mentoria.
- Les soft skills guanyen pes per davant d'altres aptituds.

## **BEducation | Construint una educació inclusiva-**

- La diversitat en els entorns d'aprenentatge i laborals millora la competitivitat i el desenvolupament social.
- La formació ha d'anar més enllà del coneixement tècnic i integrar valors com la igualtat i la inclusió. Per a això, és clau visibilitzar biaixos, diversificar metodologies i adaptar els continguts educatius.
- La Formació Professional és una eina clau per impulsar la inclusió i reduir desigualtats en l'accés a l'ocupació. No obstant això, persisteixen importants desafiaments en l'FP, especialment en termes de gènere.
- La digitalització i les noves eines tecnològiques poden facilitar l'accés a l'educació i l'ocupació, especialment per a persones en situacions més vulnerables.

## **BYoung | Connectant somnis: El poder de les joves emprenedores**

- És crucial incloure la joventut en la presa de decisions per assolir la igualtat de gènere.
- És clau deixar de jutjar-nos i baixar l'autoexigència, desaprendre per aprendre, i la corresponsabilitat de tot el que suposa emprendre. A més, l'actitud, els referents i la passió són determinants en abordar un negoci.
- Hem passat del 6 al 10% de startups liderades per dones, però malgrat això, la majoria continuen estant liderades per homes.
- Les xarxes socials poden ser bones aliades per donar a conèixer nous projectes d'emprenedoria, sempre que se'n faci un bon ús.

## **BDigital | Intervenció de la secretària d'Estat de Digitalització i Intel·ligència Artificial, María González Veracruz**

- Un informe de l'OCDE del 2019 assenyala que encara faltarien 100 anys per assolir la igualtat real entre homes i dones. Concloent que s'han de prendre decisions en l'actualitat amb urgència.
- La igualtat no només és una qüestió social, sinó també econòmica. Si el 50% de la població visqués en igualtat de condicions, el creixement del PIB seria significatiu, oportunitat desaproveitada.

- A Espanya, només el 33% dels llocs directius estan ocupats per dones, evidenciant la bretxa salarial. És clau adoptar una mirada crítica i activa davant els biaixos de gènere i que les dones ens postulem per a més llocs de responsabilitat.
- Les startups dirigides per dones reben un 23% menys de finançament que aquelles liderades per homes. El 2024, més de 7.000 empreses a Espanya van aconseguir avançar en els seus negocis, però només el 18% van ser creades per dones.

### **BEntrepreneurship | Emprenedoria Igualitari: fomentant el lideratge femení**

- A Catalunya hi ha 2.200 startups, i en el 35% d'elles almenys una dona forma part de l'equip fundador.
- L'accés a finançament continua sent un repte per a les emprenedores, ja que només el 3% dels fons es destinen a startups liderades per dones. Algunes asseguren que queden descartades en rondes d'inversió pel sol fet de ser dona.
- Un dels majors obstacles del lideratge són els biaixos de gènere. És fonamental educar tant homes com dones per erradicar-los.
- El lideratge femení es cultiva, es tracta de relacions de persones, de saber llegir l'altre, d'escoltar i de saber dirigir-lo. Això es va aprenent amb l'experiència.

### **BCulture | La cultura com a gran escenari per promoure la igualtat**

- Les dones encara no representen el 50% del món cultural, i en el sector cinematogràfic no assoleixen el 30%, una xifra que encara requereix lluita per no retrocedir.
- En l'àmbit privat, especialment en grans multinacionals, hi continua havent un llarg camí per recórrer, i la transformació serà lenta.
- És fonamental reconèixer que la meritocràcia no existeix i que el canvi s'ha de construir en conjunt. En aquest context, les dones juguen un paper clau a frenar l'avanç de la ultradreta.
- Si la cultura no assumeix el paper de repensar la societat, difícilment ho farà un altre sector.

### **BTalent | Premis al Talent Emergent: Un Pas Cap a la Igualtat**

- Les dones encara enfronten barreres per accedir a llocs de lideratge, malgrat el seu alt rendiment acadèmic i presència en sectors com el jurídic o el científic.
- Hem de deixar de parlar de conciliació, per començar a parlar de corresponsabilitat. El sostre de vidre continua estant present en alguns àmbits com la investigació o els despatxos d'advocats, la falta de conciliació.
- L'educació i la digitalització són eines clau per avançar en igualtat, a més de reformular els models laborals per aconseguir una veritable paritat.
- S'han d'erradicar els biaixos de gènere des de la infància i fomentar una cultura de respecte i equitat.

### **BTechnology | Innovació amb perspectiva de gènere: Liderant el Canvi**

- La falta de referents femenins continua sent un obstacle en el sector tecnològic, cosa que fa imprescindible visibilitzar més dones en posicions de lideratge i mentoria.
- L'educació i la motivació són claus: moltes dones dubten sobre la seva capacitat en carreres STEM, per la qual cosa és fonamental fomentar la confiança i l'accés equitatiu.
- La tecnologia no només és un motor de canvi i innovació, sinó també una eina per a la igualtat, sempre que es garanteixi l'accés, la privacitat i els drets digitals.
- No és imprescindible tenir formació tecnològica per liderar en el sector, sinó convicció i determinació per trencar barreres.

### **BInternational | Lideratge més enllà de les fronteres: Exemples que Transformen**

- La presència de dones en esdeveniments internacionals de sectors tecnològics és molt escassa. Només hi ha 2,5% de participació femenina al MWC.
- Hi ha una gran limitació a l'hora d'internacionalitzar una empresa quan ets dona i busques finançament. Els sectors en què les dones s'expandeixen solen ser aquells en què els homes tenen menor presència.

- Les empreses necessiten homes i dones que s'atreveixin a portar la seva cultura més enllà de les seves fronteres, requereixen persones valentes que assumeixin reptes en un entorn globalitzat.
- Moltes dones continuen renunciant a ascensos per motius de conciliació. En conseqüència, ens trobem amb xifres com que únicament hi ha un 11% de lideratge femení en les empreses internacionals.

### **BSocial | Enfortint la igualtat des del tercer sector**

- La desigualtat d'oportunitats s'incrementa en el món rural, on a més de tenir una major càrrega familiar, la dona troba dificultats d'accés a la tecnologia. Aquesta bretxa digital dificulta l'emprenedoria femenina.
- Avui dia, el burnout continua afectant més les dones: aquest desgast professional afecta un 42% de dones i un 35% dels homes.
- Falta més presència de dones en entorns de poder on es prenen decisions i es gestionen temes cabdals com el de l'habitatge, tant públic com privat. Elles juguen un paper fonamental en aquest punt.
- La bretxa de corresponsabilitat s'incrementa quan es detecta una discapacitat en la unitat familiar. La dona és qui s'encarrega de la cura, fins i tot abandona la seva carrera professional.

### **BCorporate | Transformant les corporacions a través de l'apoderament femení**

- Han d'existir equips amb diversitat de gènere en les empreses, tant horitzontalment com verticalment.
- Les grans companyies tenen el repte de saber com explicar i donar a conèixer que totes les oportunitats laborals són possibles tant per als nens com les nenes.
- En necessari crear programes sense biaixos de gènere, inclusivament i equitatius perquè les nenes entenguin que les carreres STEM, l'aviació i la tecnologia són també per a elles.
- La flexibilitat laboral i les noves tecnologies poden ajudar a la problemàtica existent de la conciliació que viuen les dones.

## **BScience I Elles en la Ciència: Inspirant Generacions**

- Hi ha una desigualtat real en el sector de les ciències de la salut: aquesta arriba quan una dona vol apostar per un lloc de lideratge i corporatiu, ser cap de grup. Aquí ha de demostrar més, explicar-se més i repetir-se més per ser més creïble.
- Cal garantir que les dones puguin desenvolupar les seves carreres científiques sense que la maternitat sigui un obstacle, que els permet equilibrar vida professional i personal sense penalitzacions.
- Es necessiten eines perquè les dones vegin les carreres STEM com una opció viable i comptin amb la preparació necessària per liderar en els seus respectius camps.
- En el sector de la salut, les dones enfronten més exigències per ocupar llocs de lideratge. A més, la investigació mèdica ha prioritzat paràmetres masculins, deixant de banda les diferències en malalties segons el sexe, cosa que s'ha de corregir.

## **BUnion I La força de les organitzacions en pro dels drets laborals**

- La societat continua sent estructuralment masclista amb dones que enfronten barreres en l'accés a lideratge i desigualtats salarials.
- Els plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament són insuficients o mal implementats, deixant moltes dones desprotegides en l'àmbit laboral.
- Per impulsar el canvi, és fonamental la presència de dones en llocs de direcció, especialment en els sectors tradicionals, on els càrrecs de lideratge continuen estant ocupats exclusivament per homes.
- Cal trencar els estereotips de gènere que afecten la confiança de les dones i el seu accés a oportunitats de lideratge.