

Conclusions BWAW 2026

Dimecres 4 de juny:

BUnion:

- **Lluny de transitar cap a la paritat, es veu cert retrocés.** Només una de les 35 empreses de l'IBEX tenia en 2025 a una dona en el nivell salarial més elevat de tota la plantilla, en anys anteriors havien arribat a ser dos, fins i tot tres dones les que encapçalaven la llista.

- **Continua existint una bretxa significativa en les labors de cures.** Només el 9% dels consellers d'empreses estan casats, en el cas de les dones la xifra es redueix a l'1%. El 36% de les dones conselleres no tenen fills, enfront del 10% dels homes que es troben en la mateixa situació. En termes generals, la taxa d'ocupació de dones i home sense fills és la mateixa, situada en el 78%. En canvi, la taxa de les dones amb fills baixes al 71% i la dels homes amb fills puja al 88%.

- **Destaca la bretxa de gènere en la percepció de promoció en diferents àmbits de responsabilitat.** A Catalunya, el 30% de les dones no identifiquen facilitats o simplement oportunitats d'ascens en la seva empresa, enfront del 20% dels homes. A més, a les dones no sols els costa arribar al poder, sinó que quan arriben es troben amb condicions molt distintes. En els casos de dones en òrgans de direcció i en rols de lideratge en les empreses, la bretxa salarial és del 18%, el que es tradueix en que cobren gairebé 10.000 euros menys que els homes.

- **En les situacions on existeix major discriminació, la bretxa salarial és més significativa.** En termes generals, la bretxa salarial s'ha reduït del 26% en 2017 al 16,7% en 2026. No obstant això, quan parlem de persones de més de 55 anys, la bretxa s'incrementa fins al 23%. I en el cas de les categories professionals més baixes, la bretxa se situa prop del 32%.

BScience:

- **La innovació assistencial requereix una transformació integral:** el model CREA de l'Hospital de Bellvitge demostra que combinar reenginyeria de processos, experiència del pacient, digitalització i avaluació genera millores reals i mesurables en l'atenció sanitària.

- **La medicina està entrant en una era predictiva i preventiva:** els avanços en genòmica, biomarcadors, neuroimatgeria i dades massives permeten detectar

malalties com l'Alzheimer dècades abans, canviant radicalment l'enfocament clínic.

- La innovació disruptiva en salut necessita superar fortes barreres d'adopció: projectes com el test MAP-*AD evidencien que les tecnologies més avançades han d'afrontar reptes reguladors, clínics i de reembossament per a arribar al sistema sanitari.

- La combinació de ciència avançada i lideratge empresarial accelera la medicina personalitzada: solucions com MAP-AD mostren com la biotecnologia d'avantguarda pot convertir-se en eines escalables i globals per a la predicció i gestió primerenca de malalties neurodegeneratives.

BDigital:

- Els tres drets més tensionats actualment, en l'era de la Intel·ligència Artificial són: el dret a l'oblit, a la informació veraç i a la no discriminació. Generem tal quantitat de dades, voluntàries i involuntàries, que resulta realment difícil controlar-ho. A més, la majoria de la informació que rebem respon a algorismes dissenyats de manera premeditada per la persona o l'entitat que els controla.

- Quan l'algorisme treballa amb dades errònies, retorna respostes errònies. En aquests casos el problema no se situa en l'algorisme, sinó en les mètriques i en la intenció amb la qual han estat programats. Els algorismes mostren els biaixos que nosaltres els ensenyem. Si les dades estan esbiaixades, les respostes també ho estan.

- Els algorismes aprenen de les pròpies indústries i repliquen els seus biaixos tradicionals. En l'àmbit de la música, per exemple, existeixen estudis que assenyalen que els algorismes recomanen generalment a cantants homes i que només el 25,4% de la música que s'escolta en plataformes està interpretada per dones.

- És important que les àrees d'innovació oberta siguin conscients de la importància de la dada a l'hora d'impulsar un pilot. El 40% de les corporacions estan incorporant tecnologies d'IA la majoria de les quals provenen de startups. En aquests casos, no sols cal preguntar a les startups per la tecnologia i les mètriques d'escalabilitat i eficiència, sinó que també cal conèixer l'origen d'aquestes dades, els biaixos i els drets.

BSecurity:

-Els plans d'igualtat estan impulsant l'accés i la promoció de les dones. Tots els cossos policials compten actualment amb els seus propis plans d'igualtat, un marc que està facilitant notablement la incorporació de dones i el seu progrés professional. Aquestes polítiques internes s'han convertit en un motor clau per a avançar cap a estructures més equitatives i diverses.

-El talent no té gènere: la visibilitat de referents femenins és essencial. Cal continuar reforçant la presència pública de dones dins dels cossos de seguretat. En el marc de BWAW s'han mostrat exemples inspiradors de dones amb perfils diversos —com una financera, una advocada o una psicòloga— que avui ocupen llocs de gran rellevància, demostrant que el talent femení aporta valor en qualsevol àmbit.

-La Guàrdia Civil avança gràcies a campanyes actives d'igualtat i visibilitat. La Guàrdia Civil està desenvolupant campanyes específiques per a promoure la igualtat i augmentar la visibilitat de la dona en el cos. Aquestes iniciatives estan donant resultats mesurables, recolzats per dades positives. A més, els principis de mèrit, capacitat i igualtat continuen sent l'eix de tots els seus processos selectius i de promoció.

-El progrés en els Mossos d'Esquadra és significatiu, però la paritat encara està lluny. En els Mossos d'Esquadra, les primeres 43 dones van ingressar en 1986. Avui, gairebé 40 anys després, les dones representen ja el 24,96% del total, superant les 4.800 agents. Encara que l'avanç és substancial, aquestes xifres mostren que encara queda camí per recórrer per a aconseguir una veritable paritat dins del cos.

BGaming:

-L'increment de referents femenins en l'alta direcció impulsa vocacions futures. La presència cada vegada major de dones en llocs directius dins de les grans companyies de videojocs constitueix un avanç significatiu i un missatge inspirador per a les generacions joves. Comptar amb aquests referents és essencial per a atreure i retenir talent femení en la indústria.

-Persisteixen biaixos de gènere en els processos de contractació. Durant la sessió es va destacar que molts homes en posicions de responsabilitat tendeixen a contractar altres homes, amb els qui s'identifiquen més fàcilment. Aquest biaix

inconscient perpetua desigualtats i dificulta l'accés equitatiu de les dones a rols clau.

- La distribució de rols continua sent desigual entre perfils femenins i masculins. Encara que la presència femenina creix, continua concentrant-se en àrees com a art, disseny o màrqueting, mentre que els llocs més tecnològics — com la programació— continuen estant menys ocupats per dones. El fet que hi hagi més dones en producció que en programació evidencia una bretxa que ha d'abordar-se mitjançant accions de formació, visibilització i promoció.

- La representació femenina en lideratge encara és insuficient. Les dones en posicions de lideratge representen únicament el 16% del total. Encara que és una dada que mostra evolució i progrés, es troba encara molt lluny del 50% necessari per a aconseguir una igualtat real en la presa de decisions dins del sector.

Dijous 5 de juny:

BMedia:

-Rigor informatiu com a resposta a la desconfiança social. En un context en el qual el 70% de la població no confia en el que llegeix, els mitjans han de reforçar el seu compromís amb la veracitat i la contrastació. La cerca d'audiència no és negativa en si mateixa, però sí que ho és quan es prioritzen els clics per sobre del periodisme responsable.

-La igualtat en les direccions editorials transforma les narratives. Incorporar a dones en els òrgans de decisió no sols és una qüestió de justícia, sinó de qualitat informativa: quan canvia el gènere del lideratge, canvien els enfocaments, apareixen noves mirades i s'incorporen temes que tradicionalment havien quedat invisibilitzats. Per això, les quotes continuen sent necessàries.

- Les dones líders carreguen amb una autoexigència major fruit d'una estructura desigual. Aconseguir posicions de poder continua sent un camí més difícil per a les dones, la qual cosa incrementa el nivell de responsabilitat i pressió que senten una vegada arriben. Resulta preocupant —i fins i tot vergonyós— que en 2026 encara hàgim de reivindicar una igualtat que hauria de ser inqüestionable.

-La IA transformarà els mitjans, però no substituirà al periodisme ni a la veritat. La intel·ligència artificial automatitzarà tasques tedioses i optimitzarà processos, però no reemplaçarà el valor humà del periodista: l'exclusiva, la mirada crítica i el contacte amb les fonts continuaran sent insubstituïbles. En l'era de la IA, contrastar serà més important que mai per a preservar la informació veraç.

BMultilateral:

-Els drets de les dones requereixen vigilància constant: res està garantit. Els avanços en igualtat no són irreversibles. La regressió és possible si no existeix una vigilància activa des de les institucions, les empreses i la societat civil. La governança multilateral ha de reforçar els mecanismes que protegeixin els drets conquistats i anticipin retrocessos.

-La igualtat real s'aconsegueix quan les dones participen en la presa de decisions. S'ha subratllat que la igualtat no és només qüestió de presència numèrica, sinó d'accés al poder, a la influència i als espais de decisió. Encara que el 36% dels llocs directius de l'IBEX 35 estan ocupats per dones, la seva presència en els consells d'administració encara es redueix al 25%, i persisteixen bretxes salarials. Avançar implica garantir lideratge femení amb impacte real.

-Les desigualtats s'agregen quan conflueixen gènere i edat. L'edatisme apareix com un factor de discriminació que penalitza especialment a les dones, les quals veuen disminuir les seves oportunitats laborals amb el pas del temps. Les polítiques d'igualtat han de contemplar la dimensió interseccional per a abordar la discriminació múltiple i promoure trajectòries professionals sostenibles al llarg de tota la vida.

-La transformació només és possible amb aliances sòlides i corresponsabilitat compartida. L'experiència demostra que quan empreses, institucions públiques i societat civil s'alineen, el canvi és possible. La igualtat és responsabilitat de tots: homes i dones, sector públic i privat, actors locals i internacionals. Teixir xarxes de col·laboració i estratègies conjuntes és la via més efectiva per a garantir drets i construir una governança multilateral més inclusiva.

BCorporate:

- El paper corporatiu és clau en la igualtat de gènere. A Espanya, només un 38% dels càrrecs directius està en mans de dones, i a penes un 19% d'elles ocupa els llocs de direcció general. És més, quan ho fan, cobren un 12% menys de salari. I tot a pesar que el 28% dels directius considera que tenir dones en els seus consells d'administració incideix de manera positiva en la marxa de l'empresa.

- Les dones són aquí, però s'ha de tenir intenció de trobar-les. És necessari donar visibilitat a les directives, donar-los espai en aquests sectors que encara costa conquerir: tecnologia, indústria, ciència, etc. Però no cal deixar tot en mans

de les polítiques que creen les empreses, sinó que les dones que estan a càrrec d'equips han de fomentar climes favorables per a les dones i veure també el seu potencial en cada lloc.

- Les dones han de saber que es pot tenir una carrera professional en una empresa tecnològica i ser molt feliç. Al tancament de 2025, hi havia més de 200 hubs tecnològics que donen treball a més de 46.000 persones. La indústria farmacèutica va ser el sector que va impulsar més llocs de treball femení en aquests àmbits, l'any passat. Així i tot, només el 31% de professionals que treballen en aquests hubs tecnològics farmacèutics són dones.

- La bretxa salarial, la igualtat de gènere i la conciliació no són temes perifèrics, sinó que tenen un impacte real. L'últim informe sobre les diferències d'ús de la jornada reduïda en homes i dones deixa clar que queda molta feina per fer i no hauria d'haver-hi cap negociació on aquests temes no siguin una part estructural.

BReal Estate:

-La col·laboració públic privada és imprescindible per a afrontar el dèficit d'habitatge. Amb una previsió d'escassetat de fins a dos milions d'habitatges en la dècada vinent, el sector coincideix que només una acció coordinada entre administracions i empreses permetrà accelerar la creació d'oferta i respondre a la demanda real.

-El capital públic ha de liderar i orientar la inversió cap al lloguer assequible. El pla europeu d'habitatge reconeix que la inversió pública ha de mobilitzar capital privat per a generar habitatge assequible. Aquest full de ruta és un primer pas sòlid que pot donar resultats sempre que s'estableixin mecanismes clars que prioritzin l'accés a lloguer digne.

-La falta de sòl i la lentitud burocràtica són barreres crítiques per a construir habitatge. El sector denuncia que l'obtenció de permisos pot trigar més que la pròpia obra. Sense sòl disponible i sense agilitat administrativa, resulta impossible avançar al ritme que el context exigeix. Resoldre aquests colls d'ampolla és clau per a millorar l'accessibilitat a l'habitatge.

-La seguretat jurídica és essencial per a atreure inversió privada i garantir impacte social. Les empreses volen construir i estan disposades a contribuir al benefici social, però necessiten un marc regulador estable i previsible,

especialment referent al lloguer assequible. Sense certitud jurídica, el capital es retreu i la solució al problema residencial s'allunya.

BTalent:

-Generar referents femenins en STEM és essencial per a reduir la bretxa de gènere. Sense models visibles i accessibles, les nenes i joves difícilment imaginaran el seu futur professional en carreres tecnològiques i científiques.

-És necessari impulsar més lideratge femení per a activar un efecte multiplicador. Avui encara hi ha poques dones en posicions on puguin promocionar, mentorar i obrir camí a altres dones. Fomentar lideratge femení és clau perquè el talent jove trobi acompanyament i oportunitats reals.

-Hem de transformar la visió tradicional de l'empresa per a facilitar l'emprenedoria femenina. Quan entenem que una empresa és simplement un equip de persones organitzades al voltant d'un propòsit, es fa evident que les dones poden liderar projectes amb la mateixa solvència. Canviar aquesta mirada és un pas imprescindible per a atreure més emprenedores.

-La igualtat no arribarà sense més dones en la inversió i sense eliminar barreres com el femtech segregat. La falta d'inversores i business angels limita el finançament de projectes liderats per dones. A més, l'existència de rondes diferenciades amb pressupostos menors perpetua la desigualtat. Si Espanya aconsegueix que més nenes triïn STEM avui i que més dones financin projectes demà, estarem acostant-nos realment a reduir la bretxa.

Divendres 6 de juny:

BArquitecture:

- L'arquitectura amb perspectiva de gènere millora la qualitat urbana: integrar la diversitat d'usos i experiències des de les fases inicials del disseny permet crear espais més funcionals i sensibles a les necessitats reals de la ciutadania.

- La planificació urbana pot reduir desigualtats: els entorns construïts influeixen en com es viu la ciutat; incorporar la visió de dones i col·lectius infrarepresentats contribueix a generar espais més segurs, accessibles i inclusius.

- La diversitat en els equips professionals enriqueix les solucions: comptar amb equips multidisciplinaris i diversos aporta mirades complementàries que

eleven la innovació i l'eficàcia dels projectes arquitectònics, afavorint ciutats més justes per a totes les persones.

BHealth:

- **La igualtat requereix referents visibles i lideratges diversos.** La falta de dones en llocs de direcció científica no és fruit de falta de talent, sinó d'estructures històriques on els rectors, directors i líders han estat majoritàriament homes. Visibilitzar referents femenins i promoure lideratges diversos és essencial per a trencar el cercle d'absència i obrir camí a les noves generacions.

- **La formació i l'acompanyament funcionen: cal consolidar-los.** Els plans formatius i les iniciatives d'impuls professional han demostrat ser una oportunitat real per a canviar inèrcies. Invertir en formació, mentoria i espais segurs per al desenvolupament del lideratge femení és una palanca que ja està transformant el sector i ha de reforçar-se.

- **La igualtat és una tasca compartida: homes i dones han d'implicar-se.** El biaix de finançar més projectes liderats per homes reflecteix que solem confiar en els qui s'assemblen a nosaltres. Per això, sense la implicació activa dels homes — com a inversors, líders i aliats— no hi haurà un canvi estructural. La igualtat no és un assumpte de dones, sinó un repte col·lectiu que exigeix corresponsabilitat.

- **El talent no té gènere: la cultura ha de canviar des de la base.** Perquè les dones puguin liderar sense por ni dubtes sobre la seva capacitat, necessitem una cultura que educui en igualtat des de la infància, que reparteixi les tasques domèstiques.

BSpace:

- **La igualtat és un factor estratègic de competitivitat:** en un sector on el talent especialitzat és escàs, no incorporar a les dones implica perdre innovació, velocitat i capacitat tecnològica, afectant fins i tot la sobirania tecnològica europea.

- **Les dones ja demostren un rendiment excel·lent en enginyeria:** l'augment de presència femenina en titulacions aeroespacials i els seus millors indicadors acadèmics evidencien un talent que ha de ser reconegut i potenciat.

- **Garantir igualtat real exigeix derrocar barreres culturals i educatives:** el sector necessita atreure vocacions STEM des d'etapes escolars i comunicar millor

la seva dimensió tecnològica per a no deixar fora a cap perfil per falta de referents o percepcions errònies.

- Diversitat i lideratge femení impulsen la innovació: equips més diversos són més creatius i resilients, i el sector espacial requereix que més dones accedeixin a llocs de responsabilitat per a acompanyar la seva transformació i enfortir la seva competitivitat global.

BFintech:

-Espanya avança, però el lideratge femení continua sent una assignatura pendent. Encara que Espanya se situa entre els països més avançats en igualtat dins del sector financer, les dades mostren una bretxa evident: només un 25% dels càrrecs de direcció operativa estan ocupats per dones i a penes un 12% són fundadores. El progrés existeix, però no és suficient per a parlar d'igualtat real en la presa de decisions.

-La falta de confiança és la principal barrera per a la inclusió financera. L'augment de dones en formació financera i en rols d'assessorament demostra que el talent és aquí. No obstant això, l'autoconfiança continua sent el major obstacle perquè les dones accedeixin a productes financers més complexos o assumeixin posicions de lideratge. Aquesta bretxa de confiança no és individual, sinó estructural, i requereix intervencions específiques.

-La igualtat no avança sola: els plans han d'aplicar-se, no arxivar-se. Resulta preocupant que el 35% de les empreses obligades a tenir un pla d'igualtat no el tinguin, i que moltes de les quals sí que el tenen el deixin "en un calaix". En ple segle XXI, la igualtat no pot dependre de la bona voluntat. La legislació i la supervisió són imprescindibles per a garantir que els plans s'implementin i generin canvis reals.

-L'educació financera és clau per a trencar la bretxa des de l'adolescència. A les aules s'observa una dada reveladora: les noies mostren més interès que els nois per l'educació financera. Això demostra que el futur pot ser distint si es reforça la formació des d'edats primerenques. No obstant això, les dones continuen prenent menys riscos financers, la qual cosa limita les seves oportunitats. L'educació ha d'ajudar a equilibrar aquesta tendència i empoderar a les noves generacions.