

Conclusiones BWAW 2026

Miércoles 4 de junio:

BUnion:

- **Lejos de transitar hacia la paridad, se ve cierto retroceso.** Solo una de las 35 empresas del IBEX tenía en 2025 a una mujer en el nivel salarial más elevado de toda la plantilla, en años anteriores habían llegado a ser dos, incluso tres mujeres las que encabezaban la lista.

- **Sigue existiendo una brecha significativa en las labores de cuidados.** Solo el 9% de los consejeros de empresas están casados, en el caso de las mujeres la cifra se reduce al 1%. El 36% de las mujeres consejeras no tienen hijos, frente al 10% de los hombres que se encuentran en la misma situación. En términos generales, la tasa de ocupación de mujeres y hombre sin hijos es la misma, situada en el 78%. En cambio, la tasa de las mujeres con hijos bajas al 71% y la de los hombres con hijos sube al 88%.

- **Destaca la brecha de género en la percepción de promoción en distintos ámbitos de responsabilidad.** En Cataluña, el 30% de las mujeres no identifican facilidades o simplemente oportunidades de ascenso en su empresa, frente al 20% de los hombres. Además, a las mujeres no solo les cuesta llegar al poder, sino que cuando llegan se encuentran con condiciones muy distintas. En los casos de mujeres en órganos de dirección y en roles de liderazgo en las empresas, la brecha salarial es del 18%, lo que se traduce en cobran casi 10.000 euros menos que los hombres.

- **En las situaciones donde existe mayor discriminación, la brecha salarial es más significativa.** En términos generales, la brecha salarial se ha reducido del 26% en 2017 al 16,7% en 2026. No obstante, cuando hablamos de personas de más de 55 años, la brecha se incrementa hasta el 23%. Y en el caso de las categorías profesionales más bajas, la brecha se sitúa cerca del 32%.

BScience:

- **La innovación asistencial requiere una transformación integral:** el modelo CREA del Hospital de Bellvitge demuestra que combinar reingeniería de procesos, experiencia del paciente, digitalización y evaluación genera mejoras reales y medibles en la atención sanitaria.

- **La medicina está entrando en una era predictiva y preventiva:** los avances en genómica, biomarcadores, neuroimagen y datos masivos permiten detectar

enfermedades como el Alzheimer décadas antes, cambiando radicalmente el enfoque clínico.

- **La innovación disruptiva en salud necesita superar fuertes barreras de adopción:** proyectos como el test MAP-AD evidencian que las tecnologías más avanzadas deben afrontar retos regulatorios, clínicos y de reembolso para llegar al sistema sanitario.

- **La combinación de ciencia avanzada y liderazgo empresarial acelera la medicina personalizada:** soluciones como MAP-AD muestran cómo la biotecnología de vanguardia puede convertirse en herramientas escalables y globales para la predicción y gestión temprana de enfermedades neurodegenerativas.

BDigital:

- **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.** Generamos tal cantidad de datos, voluntarios e involuntarios, que resulta realmente difícil controlarlo. Además, la mayoría de la información que recibimos responde a algoritmos diseñados de manera premeditada por la persona o la entidad que los controla.

- **Cuando el algoritmo trabaja con datos erróneos, devuelve respuestas erróneas.** En estos casos el problema no se sitúa en el algoritmo, sino en las métricas y en la intención con la que han sido programados. Los algoritmos muestran los sesgos que nosotros les enseñamos. Si los datos están sesgados, las respuestas también lo están.

- **Los algoritmos aprenden de las propias industrias y replican sus sesgos tradicionales.** En el ámbito de la música, por ejemplo, existen estudios que señalan que los algoritmos recomiendan generalmente a cantantes hombres y que solo el 25,4% de la música que se escucha en plataformas está interpretada por mujeres.

- **Es importante que las áreas de innovación abierta sean conscientes de la importancia del dato a la hora de impulsar un piloto.** El 40% de las corporaciones están incorporando tecnologías de IA la mayoría de las cuales provienen de startups. En estos casos, no solo hay que preguntar a las startups por la tecnología y las métricas de escalabilidad y eficiencia, sino que también hay que conocer el origen de estos datos, los sesgos y los derechos.

BSecurity:

-Los planes de igualdad están impulsando el acceso y la promoción de las mujeres. 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. Estas políticas internas se han convertido en un motor clave para avanzar hacia estructuras más equitativas y diversas.

-El talento no tiene género: la visibilidad de referentes femeninos es esencial.

Durante la sesión se subrayó la importancia de seguir reforzando la presencia pública de mujeres dentro de los cuerpos de seguridad. En el marco de BWAW se han mostrado ejemplos inspiradores de mujeres con perfiles diversos —como una financiera, una abogada o una psicóloga— que hoy ocupan puestos de gran relevancia, demostrando que el talento femenino aporta valor en cualquier ámbito.

-La Guardia Civil avanza gracias a campañas activas de igualdad y visibilidad.

La Guardia Civil está desarrollando campañas específicas para promover la igualdad y aumentar la visibilidad de la mujer en el cuerpo. Estas iniciativas están dando resultados medibles, respaldados por datos positivos. Además, los principios de mérito, capacidad e igualdad continúan siendo el eje de todos sus procesos selectivos y de promoción.

-El progreso en los Mossos d'Esquadra es significativo, pero la paridad aún está lejos. En los Mossos d'Esquadra, las primeras 43 mujeres ingresaron en 1986. Hoy, casi 40 años después, las mujeres representan ya el 24,96% del total, superando las 4.800 agentes. Aunque el avance es sustancial, estas cifras muestran que todavía queda camino por recorrer para alcanzar una verdadera paridad dentro del cuerpo.

BGaming:

-El incremento de referentes femeninos en la alta dirección impulsa vocaciones futuras. La presencia cada vez mayor de mujeres en puestos directivos dentro de las grandes compañías de videojuegos constituye un avance significativo y un mensaje inspirador para las generaciones jóvenes. Contar con estos referentes es esencial para atraer y retener talento femenino en la industria.

-Persisten sesgos de género en los procesos de contratación. Durante la sesión se destacó que muchos hombres en posiciones de responsabilidad tienden a contratar a otros hombres, con quienes se identifican más fácilmente. Este sesgo

inconsciente perpetúa desigualdades y dificulta el acceso equitativo de las mujeres a roles clave.

- **La distribución de roles sigue siendo desigual entre perfiles femeninos y masculinos.** Aunque la presencia femenina crece, sigue concentrándose en áreas como arte, diseño o marketing, mientras que los puestos más tecnológicos — como la programación— continúan estando menos ocupados por mujeres. El hecho de que haya más mujeres en producción que en programación evidencia una brecha que debe abordarse mediante acciones de formación, visibilización y promoción.

- **La representación femenina en liderazgo aún es insuficiente.** Las mujeres en posiciones de liderazgo representan únicamente el 16% del total. Aunque es un dato que muestra evolución y progreso, se encuentra todavía muy lejos del 50% necesario para alcanzar una igualdad real en la toma de decisiones dentro del sector.

Jueves 5 de junio:

BMedia:

- **Rigor informativo como respuesta a la desconfianza social.** En un contexto en el que el 70% de la población no confía en lo que lee, los medios deben reforzar su compromiso con la veracidad y la contrastación. La búsqueda de audiencia no es negativa en sí misma, pero sí lo es cuando se priorizan los clics por encima del periodismo responsable.

-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: cuando cambia el género del liderazgo, cambian los enfoques, aparecen nuevas miradas y se incorporan temas que tradicionalmente habían quedado invisibilizados. Por ello, las cuotas siguen siendo necesarias.

- **Las mujeres líderes cargan con una autoexigencia mayor fruto de una estructura desigual.** Las ponentes han subrayado que alcanzar posiciones de poder sigue siendo un camino más difícil para las mujeres, lo que incrementa el nivel de responsabilidad y presión que sienten una vez llegan. Resulta preocupante —e incluso vergonzoso— que en 2026 aún debamos reivindicar una igualdad que debería ser incuestionable.

- **La IA transformará los medios, pero no sustituirá al periodismo ni a la verdad.** La inteligencia artificial automatizará tareas tediosas y optimizará procesos, pero

no reemplazará el valor humano del periodista: la exclusiva, la mirada crítica y el contacto con las fuentes seguirán siendo insustituibles. En la era de la IA, contrastar será más importante que nunca para preservar la información veraz.

BMultilateral:

-Los derechos de las mujeres requieren vigilancia constante: nada está garantizado. La jornada ha puesto de manifiesto que los avances en igualdad no son irreversibles. La regresión es posible si no existe una vigilancia activa desde las instituciones, las empresas y la sociedad civil. La gobernanza multilateral debe reforzar los mecanismos que protejan los derechos conquistados y anticipen retrocesos.

-La igualdad real se alcanza cuando las mujeres participan en la toma de decisiones. Se ha subrayado que la igualdad no es solo cuestión de presencia numérica, sino de acceso al poder, a la influencia y a los espacios de decisión. Aunque el 36% de los puestos directivos del IBEX 35 están ocupados por mujeres, su presencia en los consejos de administración aún se reduce al 25%, y persisten brechas salariales. Avanzar implica garantizar liderazgo femenino con impacto real.

-Las desigualdades se agravan cuando confluyen género y edad. El edadismo aparece como un factor de discriminación que penaliza especialmente a las mujeres, quienes ven disminuir sus oportunidades laborales con el paso del tiempo. Las políticas de igualdad deben contemplar la dimensión interseccional para abordar la discriminación múltiple y promover trayectorias profesionales sostenibles a lo largo de toda la vida.

-La transformación solo es posible con alianzas sólidas y corresponsabilidad compartida. La experiencia demuestra que cuando empresas, instituciones públicas y sociedad civil se alinean, el cambio es posible. La igualdad es responsabilidad de todos: hombres y mujeres, sector público y privado, actores locales e internacionales. Tejer redes de colaboración y estrategias conjuntas es la vía más efectiva para garantizar derechos y construir una gobernanza multilateral más inclusiva.

BCorporate:

- El papel corporativo es clave en la igualdad de género. En España, sólo un 38% de los cargos directivos está en manos de mujeres, y apenas un 19% de ellas ocupa los puestos de dirección general. Es más, cuando lo hacen, cobran un 12%

menos de salario. Y todo a pesar de que el 28% de los directivos considera que tener mujeres en sus consejos de administración incide de forma positiva en la marcha de la empresa.

- Las mujeres están ahí, pero hay tener intención de encontrarlas. Es necesario dar visibilidad a las directivas, darles espacio en esos sectores que aún cuesta conquistar: tecnología, industria, ciencia, etc. Pero no hay que dejar todo en manos de las políticas que crean las empresas, sino que las mujeres que están a cargo de equipos deben fomentar climas favorables para las mujeres y ver también su potencial en cada puesto.

- Las mujeres deben saber que se puede tener una carrera profesional en una empresa tecnológica y ser muy feliz. Al cierre de 2025, había más de 200 hubs tecnológicos que dan trabajo a más de 46.000 personas. La industria farmacéutica fue el sector que impulsó más puestos de trabajo femenino en estos ámbitos, el año pasado. Aun así, solo el 31% de profesionales que trabajan en estos hubs tecnológicos farmacéuticos son mujeres.

- La brecha salarial, la igualdad de género y la conciliación no son temas periféricos, sino que tienen un impacto real. El último informe sobre las diferencias de uso de la jornada reducida en hombres y mujeres deja claro que queda mucho trabajo por hacer y no debería haber ninguna negociación donde estos temas no sean una parte estructural.

BReal Estate:

-La colaboración público-privada es imprescindible para afrontar el déficit de vivienda. Con una previsión de escasez de hasta dos millones de viviendas en la próxima década, el sector coincide en que solo una acción coordinada entre administraciones y empresas permitirá acelerar la creación de oferta y responder a la demanda real.

-El capital público debe liderar y orientar la inversión hacia el alquiler asequible. El plan europeo de vivienda reconoce que la inversión pública debe movilizar capital privado para generar vivienda asequible. Esta hoja de ruta es un primer paso sólido que puede dar resultados siempre que se establezcan mecanismos claros que prioricen el acceso a alquiler digno.

-La falta de suelo y la lentitud burocrática son barreras críticas para construir vivienda. El sector denuncia que la obtención de permisos puede tardar más que la propia obra. Sin suelo disponible y sin agilización administrativa, resulta

imposible avanzar al ritmo que el contexto exige. Resolver estos cuellos de botella es clave para mejorar la accesibilidad a la vivienda.

-La seguridad jurídica es esencial para atraer inversión privada y garantizar impacto social. Las empresas quieren construir y están dispuestas a contribuir al beneficio social, pero necesitan un marco regulatorio estable y previsible, especialmente en lo referente al alquiler asequible. Sin certidumbre jurídica, el capital se retrae y la solución al problema habitacional se aleja.

BTalent:

-Generar referentes femeninos en STEM es esencial para reducir la brecha de género.

La jornada ha puesto de manifiesto que 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. Hoy todavía hay pocas mujeres en posiciones donde puedan promocionar, mentorar y abrir camino a otras mujeres. Fomentar liderazgo femenino es clave para que el talento joven encuentre acompañamiento y oportunidades reales.

-Debemos transformar la visión tradicional de la empresa para facilitar el emprendimiento femenino. 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. Cambiar esta mirada es un paso imprescindible para atraer más emprendedoras.

-La igualdad no llegará sin más mujeres en la inversión y sin eliminar barreras como el femtech segregado. La falta de inversoras y business angels limita la financiación de proyectos liderados por mujeres. Además, la existencia de rondas diferenciadas con presupuestos menores perpetúa la desigualdad. Si España logra que más niñas elijan STEM hoy y que más mujeres financien proyectos mañana, estaremos acercándonos realmente a reducir la brecha.

Viernes 6 de junio:

BArquitecture:

- La arquitectura con perspectiva de género mejora la calidad urbana: integrar la diversidad de usos y experiencias desde las fases iniciales del diseño permite

crear espacios más funcionales y sensibles a las necesidades reales de la ciudadanía.

- **La planificación urbana puede reducir desigualdades:** los entornos contruidos influyen en cómo se vive la ciudad; 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:** contar con equipos multidisciplinares y diversos aporta miradas complementarias que elevan la innovación y la eficacia de los proyectos arquitectónicos, favoreciendo ciudades más justas para todas las personas.

BHealth:

- **La igualdad requiere referentes visibles y liderazgos diversos.** La falta de mujeres en puestos de dirección científica no es fruto de falta de talento, sino de estructuras históricas donde los rectores, directores y líderes han sido mayoritariamente hombres. 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.** Los planes formativos y las iniciativas de impulso profesional han demostrado ser una oportunidad real para cambiar inercias. Invertir en formación, mentoría y espacios seguros para 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.** El sesgo de financiar más proyectos liderados por hombres refleja que solemos confiar en quienes se parecen a nosotros. Por eso, sin la implicación activa de los hombres —como inversores, líderes y aliados— no habrá un cambio estructural. La igualdad no es un asunto de mujeres, sino un reto colectivo que exige corresponsabilidad.

- **El talento no tiene género: la cultura debe cambiar desde la base.** Para que las mujeres puedan liderar sin miedo ni dudas sobre su capacidad, necesitamos una cultura que eduque en igualdad desde la infancia, que reparta las tareas domésticas.

BSpace:

- **La igualdad es un factor estratégico de competitividad:** en un sector donde el talento especializado es escaso, no incorporar a las mujeres implica perder innovación, velocidad y capacidad tecnológica, afectando incluso a la soberanía tecnológica europea.
- **Las mujeres ya demuestran un rendimiento excelente en ingeniería:** 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:** el sector necesita atraer vocaciones STEM desde etapas escolares y comunicar mejor su dimensión tecnológica para no dejar fuera a ningún perfil por falta de referentes o percepciones erróneas.
- **Diversidad y liderazgo femenino impulsan la innovación:** equipos más diversos son más creativos y resilientes, y el sector espacial requiere que más mujeres accedan a puestos de responsabilidad para acompañar su transformación y fortalecer su competitividad global.

BFintech:

- **España avanza, pero el liderazgo femenino sigue siendo una asignatura pendiente.** Aunque España se sitúa entre los países más avanzados en igualdad dentro del sector financiero, los datos muestran una brecha evidente: solo un 25% de los cargos de dirección operativa están ocupados por mujeres y apenas un 12% son fundadoras. El progreso existe, pero no es suficiente para hablar de igualdad real en la toma de decisiones.

- **La falta de confianza es la principal barrera para la inclusión financiera.** El aumento de mujeres en formación financiera y en roles de asesoramiento demuestra que el talento está ahí. Sin embargo, la autoconfianza sigue siendo el mayor obstáculo para que las mujeres accedan a productos financieros más complejos o asuman posiciones de liderazgo. Esta brecha de confianza no es individual, sino estructural, y requiere intervenciones específicas.

- **La igualdad no avanza sola: los planes deben aplicarse, no archivarse.** Resulta preocupante que el 35% de las empresas obligadas a tener un plan de igualdad no lo tengan, y que muchas de las que sí lo tienen lo dejen “en un cajón”.

En pleno siglo XXI, la igualdad no puede depender de la buena voluntad. 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. En las aulas se observa un dato revelador: las chicas muestran más interés que los chicos por la educación financiera. Esto demuestra que el futuro puede ser distinto si se refuerza la formación desde edades tempranas. Sin embargo, las mujeres siguen tomando menos riesgos financieros, lo que limita sus oportunidades. La educación debe ayudar a equilibrar esta tendencia y empoderar a las nuevas generaciones.