

## CONCLUSIONES BAWW 2024

Jornada 6 de marzo

### BAUDIOVISUAL

#### *“La perspectiva de género en la producción audiovisual”*

Con **Pere Navarro**, delegado especial del Estado en el CZFB y **Blanca Sorigué**, directora general del CZFB como moderadores, y los speakers: **Meritxell Bautista**, presidenta de Manix Capital; **Anna Cler**, subdirectora Catalunya y directora y presentadora del programa ‘Noms Propis’ de RTVE; **Laura Fernández**, socia y productora de Filmax y **M. Carmen Fernández**, CIO en Grup Mediapro.

Empezamos con algunos datos de la **presencia de la mujer en el sector audiovisual**: el 37% del total de los puestos en el sector audiovisual están ocupados por mujeres y el 63% por hombres. Dentro de este 37%, el **75% de los puestos relacionados con maquillaje y peluquería** están ocupados por mujeres.

El sector audiovisual tiene un potencial increíble a la hora de conectar con la gente y explicar y mostrar referentes. Las mujeres deben estar en los consejos y momentos donde se toman las decisiones, pero es importante que en los medios de comunicación marquemos referentes y **visibilicemos mujeres para romper con los techos de cristal, suelos pegajosos...** y así posicionarnos.

La brecha de género existente en la **repartición de financiación en el sector audiovisual es del 41%**. Las mujeres siempre captamos menos dinero que los hombres en cualquier ronda de financiación, inversión, captación de dinero...que no tiene nada que ver con la igualdad de género sino en creer en nosotras.

En el caso de **RTVE, la empresa pública tiene la suerte de estar muy auditados**, no solo hacia fuera sino también puertas adentro: nos auditamos a nivel de desigualdades de todo tipo, y también desde el punto de vista de la igualdad de género. Actualmente el **Comité de Dirección de RTVE** está formado por 10 profesionales, completamente paritario: lo conforman 5 mujeres y 5 hombres.

Como medio de comunicación público tiene la responsabilidad de **generar contenidos que fomenten la igualdad para enriquecer a la sociedad**. Que las mujeres podamos salir en pantalla a dar nuestra opinión y tengamos credibilidad por parte del público. Por ejemplo, en el programa ‘**Noms Propis**’, todo el equipo hace el ejercicio de contar a **cuantas mujeres entrevistan a lo largo del año** para que nunca sea un número inferior, y no queden en inferioridad de condiciones.

Existen dos asociaciones que se encargan de velar por los derechos de la mujer en el sector audiovisual: **Dones Visuals y CIMA**, una en Cataluña y la otra a nivel estatal. Éstas propusieron unas medidas para impulsar la visibilidad de la mujer en el sector, consiguiendo grandes resultados en los últimos años.

Por ejemplo, entre 2011 y 2013, de 60 películas españolas dirigidas por hombres solo 3 era dirigidas por mujeres. A partir de 2021 se empiezan a poner las regulaciones y políticas positivas a favor de la mujer, y de **79 películas dirigidas por hombres, el 30% ya son dirigidas por mujeres**. Y lo mismo con las nominaciones a los Goya: 80% de ganadores hombres, hace 50 años, y este año ha habido **más nominadas que nominados**. Efectivamente estas políticas, esta discriminación positiva, es una revolución positiva que hay que mantener y en el cine hay que equilibrar las producciones y conseguir la paridad.

Existen tres factores a tener en cuenta por lo que concierne a la radiografía masculina del sector audiovisual: **la toma de conciencia** (reconocer las estadísticas y el papel de la mujer en el sector); **actuar** (ante estas cifras y qué vamos a hacer como organismo público o privado) y la **observación continuada** (somos un sector privilegiado porque los contenidos audiovisuales que generamos trasladamos a la sociedad los valores culturales, y que trasladan cómo queremos proyectarnos como sociedad y como futuro, y debemos honrar esta responsabilidad).

A través del cine, contenidos informativos, los contenidos deportivos...todo el contenido audiovisual forma parte del plan de acción dentro del ecosistema para posicionar a mujeres delante de las cámaras, pero también detrás. Debemos trasladar **valores de igualdad, pero también de diversidad étnica, de religión, de creencias...en todos nuestros contenidos**.

Los **nuevos contenidos digitales también son igual de importantes para las nuevas generaciones**, ya sea eSports, contenidos digitales y redes sociales. Pero donde tenemos más dificultades es detrás de las cámaras, pues en las carreras tecnológicas sigue habiendo un déficit muy importante de chicas estudiantes y aquí es donde seguimos requiriendo una mayor presencia y penetración de talento femenino.

**Resumen sesión:**

- El 37% del total de los puestos en el sector audiovisual están ocupados por mujeres y el 63% por hombres. El **75% de los puestos relacionados con maquillaje y peluquería** están ocupados por mujeres.
- RTVE, como empresa pública, está muy auditada tanto hacia fuera pero también hacia dentro: Como medio de comunicación público tiene la responsabilidad de **generar contenidos que fomenten la igualdad para enriquecer a la sociedad.**
- El sector audiovisual tiene mucha **responsabilidad** para crear tipos de contenidos para intentar cambiar actitudes y pensamientos. El talento no tiene género, todos tenemos capacidades y debemos encontrar y fortalecer las que se nos den mejor. Podemos hackear los estereotipos de género creando contenidos donde las **protagonistas sean mujeres.**

## BLEADERSHIP

### *“El liderazgo femenino en los Recursos Humanos”*

Con **Jose Luis Risco**, socio responsable de organización y talento en EY como moderador y los speakers: **Maria Luisa Candela**, HR Manager y Coordinadora en Eurofins NSC Spain; **María Dueñas**, People Business Partner Dir. Médica en Hospital Sant Joan de Déu y **Mónica Jiménez**, directora general de TM2.

En cargos de posición estratégicos en Recursos Humanos, las mujeres aportan **comunicación, empatía, dinamización y conciliación**.

Hemos podido escuchar el ejemplo de **Eurofins**, empresa que tiene planes de igualdad que incluyen políticas que ayudan a todo el personal, a conciliar y a poder desarrollarse dentro de la organización. La empresa también potencia planes de formación internos. Su departamento de RRHH está formado por hombres y mujeres, y como tal, aporta a todos y se accede a todos de la misma manera. Como gran compañía, debe potenciar y mejorar los canales de comunicación y su uso dentro del sistema corporativo.

En el caso del **Hospital Sant Joan de Déu**, destaca por la presencia significativa de mujeres en su fuerza laboral, con **un 82% de los puestos ocupados por mujeres, y un 77% en el caso del personal médico**. Esta paridad se logró gracias a la implementación del Plan de Igualdad del hospital, que está en fase de acción. Respecto a las cuotas, en salud, hay que prescindir de ellas, ya que las empresas del sector están plenamente capacitadas para hacerlo, además de conseguir que las cuotas desaparezcan de manera natural.

Por último, se ha analizado la actividad de los departamentos de RRHH en las empresas del sector industrial, el cual está muy masculinizado. En este sentido, empresas como **TM2**, ubicada en la Zona Franca y participante en el proyecto del CZFB “Feel the Power ZF”, lleva a cabo prácticas de sensibilización en forma de sesiones individuales con cada trabajador para prevenir el acoso.

Desde Recursos Humanos se afirma que **el talento no conoce género** y por ello no hay desafío que se resista a las niñas a postularse por un trabajo industrial, en definitiva, todo depende de la actitud y el carácter de cada individuo no del género.

### **Resumen sesión:**

- Es imprescindible la **formación**, además de crear una red de trabajo y cooperación entre las familias, las escuelas y las empresas para acabar con los estereotipos de género.

- El **Hospital Sant Joan de Déu** muestra que la **implementación de planes de igualdad** puede lograr una representación significativa de mujeres en puestos laborales, como lo es en su organización, con un **82% de mujeres en la plantilla**.
- Aunque el sector industrial está mayormente masculinizado, **se están tomando medidas para sensibilizar sobre el acoso y promover la igualdad de género**, reconociendo que el talento no está limitado por el género y fomentando la participación de mujeres en roles industriales.
- Las **políticas de igualdad y desarrollo personal** pueden beneficiar a todo el personal promoviendo un ambiente inclusivo y de crecimiento, indiferentemente del género.

## BRESKILLING

### **“Reciclaje profesional, una segunda oportunidad”**

Con **Humbert Ruiz**, director del campus Fundación Telefónica 42 de Barcelona como moderador, y los speakers de alto nivel: **Teresa Aznar**, especialista incorporación de talento en Telefónica España; **Sara Díaz**, directora ejecutiva Sectores Estratégicos y Talento en Barcelona Activa; **Mar Masulli**, cofundadora y CEO de BitMetrics y **Anna Mercado**, desarrolladora y fundadora de Redlollygames.

En un mundo donde la tecnología es cada vez más omnipresente, **es esencial promover la participación femenina en el sector de la programación y las tecnologías STEM**. A pesar de los desafíos, diversas organizaciones están dando pasos significativos para cerrar la brecha de género y fomentar un entorno más inclusivo y equitativo.

Estudios destacan que el **reskilling tecnológico puede aumentar los ingresos femeninos hasta un 30%**, y la presencia de mujeres en empresas no solo mejora la productividad y estabilidad de los equipos, sino también sus beneficios. Por otro lado, las empresas están implementando **planes de igualdad** para garantizar la inclusión de mujeres, así como para prevenir el acoso y la violencia de género. También se tiene en cuenta la flexibilidad en los horarios y las políticas de conciliación.

Es fundamental pasar de las palabras a la acción, y esto implica un **compromiso continuo con la formación y la colaboración público-privada**. A medida que la presencia femenina en el sector tecnológico crece poco a poco, es esencial brindar oportunidades de desarrollo profesional y educativo que fomenten el crecimiento y la participación de las mujeres en la tecnología.

En cuanto al emprendimiento en tecnología, es crucial destacar su papel para promover la diversidad y el empoderamiento femenino. Por esta razón, tanto las empresas como las *start-ups* tienen la responsabilidad de acoger y valorar a las personas por su talento y no por el género, contribuyendo así a crear un entorno más inclusivo y sostenible en el sector tecnológico.

### **Resumen sesión:**

- Las empresas con más mujeres en equipos mejoran su capacidad para entender y vender productos.
- La formación y la colaboración público-privada impulsan el crecimiento gradual de la presencia femenina en tecnología.
- Desarrollar *soft skills* fortalece la preparación para desafíos laborales.
- La responsabilidad individual es clave para fomentar la inclusión y el empoderamiento femenino en tecnología.

## BCORPORATE

### *“El fomento de las políticas paritarias desde las grandes corporaciones”*

Con **Silvia Alsina**, CEO de Roman como moderadora y los speakers **Georgina Flamme**, directora de Relaciones Institucionales, Comunicación y Sostenibilidad Abertis y directora de Fundación Abertis; **Tomas Flier**, gerente regional de diversidad e inclusión para EMEA Google; **Aline Masuda**, profesora asociada y PHD Área Estrategia, Liderazgo y Personas en EADA Business School; **Laura Ros**, directora general de Volkswagen y **Enrique Tomás**, fundador y director general de Enrique Tomás.

En este panel se ha llevado a cabo un debate acerca de las estrategias implementadas por las grandes corporaciones para reducir la brecha de género. Se ha enfatizado la necesidad de cumplir con la legislación de paridad, la cual muchas organizaciones ya están adoptando, con **la meta final de asegurar que el 30% de los cargos directivos sean ocupados por mujeres para el año 2030**. Además, se ha destacado los desafíos que enfrentan las empresas multinacionales al implementar programas de igualdad en distintos contextos culturales y sociales.

Un ejemplo es el caso de Volkswagen, el cual, desde que implementó su Plan de Igualdad en 2015, ha pasado de tener un 26% de mujeres en cargos directivos a un 36%. Además, para 2025 se espera que el 40% de los cargos directivos estén ocupados por mujeres.

También se ha subrayado la importancia de sensibilizar a los hombres respecto a su privilegio en ciertos aspectos laborales y de **fomentar la colaboración entre hombres y mujeres para establecer un entorno laboral más inclusivo**. Se ha reconocido que la **diversidad** y la **inclusión** son pilares fundamentales para el éxito empresarial, y que la falta de conciliación entre el trabajo y la vida personal puede obstaculizar el avance profesional de las mujeres.

Alineamientos como la implementación de políticas paritarias y la vinculación de la retribución a la consecución de objetivos relacionados con la igualdad de género son considerados como pasos importantes hacia una mayor equidad en el ámbito laboral. No obstante, a pesar de los progresos realizados, persisten desafíos como, por ejemplo, que algunas mujeres prioricen la **conciliación familiar** antes que el progreso profesional, lo que recalca la importancia continua de abordar la brecha de género en el lugar de trabajo de manera sistemática y efectiva.

**Resumen sesión:**

- A pesar de que las empresas ya cuentan con políticas paritarias integradas, es fundamental reconocer que **las grandes corporaciones internacionales se encuentran confrontando desafíos considerables** al implementar planes de igualdad en contextos sociales, culturales y económicos diversos.
- Es fundamental reconocer la importancia de **considerar la diversidad e inclusión al desarrollar tanto productos como políticas empresariales**. Si no incluimos conscientemente, es que estamos deconstruyendo.
- Las mujeres, normalmente, buscan puestos de trabajo que les permita **conciliar** con su vida personal y, en ese sentido, a veces, al anteponer otros aspectos delante del crecimiento laborales, las frena a crecer profesionalmente.



## BCONNECTIVITY

### *“Conectando el mundo desde la perspectiva de género”*

Con **Myriam Serrano**, redactora jefa de Woman como moderadora y los speakers: **Blanca Sorigué**, vicepresidenta de la World Free Zones Organization (WFZO); **Eva Valenzuela**, directora Aeropuerto Josep Tarradellas Barcelona – El Prat de AENA; **Pere Navarro**, delegado especial del Estado en el CZFB; **Mónica Vázquez**, vicepresidenta ejecutiva y directora general de ABANCA USA e **Inmaculada Riera**, directora general de la Cámara de Comercio de España.

Las empresas y las instituciones deben estar en **todos los retos que se avecinan**, como lo son la sostenibilidad, la Inteligencia Artificial, e incluso la igualdad de género. En esta línea, el Consorci de la Zona Franca de Barcelona está liderando este proceso bajo la dirección de Blanca Sorigué, quien destaca como la primera mujer en ocupar el cargo de directora del Consorci, así como la primera mujer en asumir la vicepresidencia de la Organización Mundial de las Zonas Francas.

Durante la mesa redonda, se ha enfatizado la importancia de la **conectividad**, vista como un símbolo de progreso y libertad, especialmente en un mundo cada vez más interconectado. Se ha reconocido el papel crucial del **transporte aéreo** en este aspecto, así como su responsabilidad en brindar acceso a naciones y regiones que carecen de otras formas de conexión. Además, se destacó que el transporte aéreo, desde la perspectiva de la igualdad de género, **ofrece oportunidades para el emprendimiento**, la formación y el acceso a nuevas oportunidades a nivel global. Sin embargo, se evidenció una marcada disparidad en la **representación de mujeres en la industria de la aviación**: mientras que en Europa y Estados Unidos solo entre el 4% y el 5% de los pilotos son mujeres, esta cifra disminuye a menos del 2% en países de América Latina.

Los cambios legislativos se tienen que abordar para promover un mayor papel de la mujer, no solo en el mundo laboral, sino también en el panorama social. En este sentido, las Cámaras de Comercio tienen una enorme responsabilidad para **impulsar, promover el papel de la mujer y también para generar oportunidades** para las mujeres en el sector laboral.

La Cámara de Comercio de España desarrolla su acción a partir del **ámbito consultivo** que se adapta a la sociedad y en la economía de la región. A través de los fondos europeos FEDER ayudan al emprendimiento femenino, a la formación y contribución del empleo femenino a todos sus niveles. Su responsabilidad es estimular el emprendimiento femenino, de y para la mujer, a través de programas de formación financiados por fondos europeos sociales.

Esta transformación solo será posible si se combina el **binomio público y privado**; esta colaboración permitirá que se arraiguen las capacidades y nos permitirá crecer como sociedad.

La **internacionalización es una palanca de cambio y de crecimiento**. La mujer juega un papel importante, a veces más silencioso, pero hay que poner en valor el papel de todas las mujeres que están al frente de empresas y organismos internacionales que son activos en este cambio. Compromiso por la **apertura y por el talento**. Cuando te abres, consigues tener una mente más abierta. Hay que poner en valor casos de éxito de mujeres que trabajan en el camino de la internacionalización.

### **Resumen sesión:**

- Las leyes en materia de igualdad de género pueden estar avanzadas en muchos países, pero es fundamental que estas normativas se traduzcan en cambios reales a nivel social. Esto implica llevar a cabo acciones concretas a partir de la **formación**, la **educación** y también la **integración de cuotas**.
- En este sentido, las Cámaras de Comercio tienen una enorme responsabilidad para **impulsar, promover el papel de la mujer y también para generar oportunidades** para las mujeres en el sector laboral.
- La lucha por **captar y retener talento** es fundamental para las empresas y organizaciones que buscan promover la igualdad de género. Esto implica crear un entorno laboral inclusivo y diverso donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.
- La **conectividad** es un símbolo de progreso en un mundo interconectado. En este contexto, el sector aéreo destaca, desde la perspectiva de la igualdad de género, por ofrecer oportunidades para el emprendimiento, la formación y el acceso a nuevas oportunidades a nivel global.