

CONCLUSIONES BWAW 2024

Jornada 5 de marzo

BLEGAL

“La presencia de la mujer en los altos cargos jurídicos”

Con el moderador **Joan Roca**, presidente ejecutivo de Roca Junyent, y el panel: **Sonia Gutiérrez**, magistrada del Consejo General del Poder Judicial, **Susana Ferrer**, vicedecana del ICAB, y **Susana Sampedro**, inspectora jefa policía nacional.

En la abogacía de **24.500 colegiados**, aún no hemos llegado al 50%. Pero **en breve la mujer será mayoría en los colegios**.

En los despachos medianos y grandes, un 60% de la base está representado por mujeres, mientras que socias y directoras son un 20%.

La **maternidad** es uno de los motivos de esta diferencia. Hay que buscar cómo salvar esta circunstancia. Los despachos deben ser conscientes que hay que corresponsabilizarse.

En la carrera judicial no hay ninguna discriminación, porque el acceso es por oposición. **En España somos 5.300 jueces y magistrados, 3.000 de ellos mujeres.** La carrera es más femenina, pero en altos cargos (Tribunal Supremo) se nombran entre compañeros. **Hoy en día en el Tribunal Supremo solo hay 14 magistradas**, pero son unos datos “no reales”. En 2021 se dejó de renovar los cargos de nombramientos de nuevos magistrados, hay muchos presidentes que tienen que renovarse.

Ahora una de las ventajas es la **formación online**, cosa que antes era mucho más complicado para conciliar. Por eso, muchas mujeres no se presentaban a ciertos cargos, por las dificultades familiares. Las **políticas de conciliación y las formaciones online** están ayudando mucho en la **carrera judicial**.

La diferencia salarial en la policía es impensable. La **presencia de la mujer en la Policía Nacional está en torno al 16%**. En unas escalas el tanto por ciento varía, pero no hay mucha diferencia.

Actualmente en la Policía Nacional se están implantando medidas con el objetivo prioritario de ampliar la presencia de la mujer. **Las administraciones públicas deben ser los primeros en alcanzar la paridad. El objetivo para el Ministerio de Interior es que antes de 2030, el 40% de la Policía Nacional y Guardia Civil sean mujeres.**

Para ello es muy importante **despertar un mayor interés en las chicas** por acceder a este cuerpo. En las últimas convocatorias ya se observa que el número de mujeres está creciendo notablemente... en la convocatoria de 2021 el número de solicitudes de presentadas por

mujeres alcanzaba el 34%, en la escala de policía raso. Para acceder a inspectora, escala superior, se presentan un 50% de mujeres.

Tenemos buscar **referentes** tanto femeninos como masculinos que nos sirvan de guía, y las organizaciones tienen que ayudarnos en este camino.

Se da el **síndrome de la impostora**. Las mujeres nos lo pensamos más a la hora de presentarnos a un cargo, una cierta indecisión. Por otro lado, **en la carrera judicial no hay cuotas, pero es un tema importante en empresas y cargos políticos**.

Los sesgos existen, pero cada vez menos. Las **nuevas generaciones tienen que percibir la igualdad como lo normal**, no como combatir un problema.

Debemos **aspirar a una diversidad inclusiva**, por eso es importante contar con toda la sociedad.

Resumen sesión:

- **En España somos 5.300 jueces y magistrados, 3.000 de ellos mujeres**. La carrera es más femenina, pero en los **altos cargos jurídicos** hay una gran mayoría de **hombres**. En el Tribunal Supremo solo hay 14 magistradas.
- **El objetivo del Ministerio del Interior es que el 40% del cuerpo sea femenino en 2030.**
- La **formación online** y las **políticas de conciliación** han permitido **conciliar la vida laboral y profesional** de muchas mujeres, y esto seguirá en aumento.
- Debemos **dejar atrás el síndrome de la impostora**, que es algo que nos autolimita.

BPUBLIC

“El liderazgo femenino en el sector público”

Con **Pere Navarro** como moderador y el panel: **Pilar Panque**, subsecretaria de Hacienda del Ministerio de Hacienda y Función Pública del Gobierno de España; **Esteve Crespo**, director de RTVE Catalunya; **Marta Elia**, secretaria general de Transporte Terrestre del Ministerio de Transportes y Movilidad sostenible de España; y **Catalina Grimalt**, subdirectora General de Organización y Recursos Internos del Port de Barcelona.

En el **sector público hay más de un 50% de presencia de mujeres**, pero en **dirección solo un 30%**. Por tanto, hay que analizar cómo estrechar esta brecha.

En el ámbito político si se ha avanzado mucho en la paridad. En el congreso, incluso, hay mucha más presencia de mujeres.

Las **leyes españolas son de las más paritarias y avanzadas del mundo**, por tanto, esto tiene que reflejarse en el conjunto de la sociedad.

Siguen existiendo techos de cristal. Por ejemplo, en el terreno STEM, **durante la pandemia en la investigación científica, se incrementó la publicación de papers científicos en el ámbito masculino**, y sin embargo las **mujeres**, más dedicadas a cuidados, **disminuyeron su productividad científica**.

Desde el ámbito público el **liderazgo de las mujeres se tiene que notar** en ese cambio. Los gobiernos progresistas en el año 2007 ya iniciaron el camino. El impulso legislativo, en este sentido, es esencial para alcanzar la paridad en el entorno laboral.

Si fuéramos capaces de **romper la brecha de género tendríamos un avance del PIB del 20%** aproximadamente. Medidas como incrementar el salario mínimo, redundan en buena medida en la igualdad de las mujeres.

En los medios de comunicación, en **RTVE desde 2021 existe un firme compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades**, algo que se refleja su política de igualdad. **El plan de igualdad de RTVE es un referente en España y a nivel europeo**. Aborda de manera conjunta y transversal, las **responsabilidades de igualdad en RRHH y en todos los contenidos** que emite RTVE. Este punto es muy importante, porque a través de los medios mostramos cómo queremos ser y en qué punto estamos. RTVE tiene un **plan de formación** para escalar a puestos directivos, para que el talento en la plantilla sea igualitario.

En **transporte terrestre menos del 10% de personas empleadas son mujeres**. En el **parque móvil del Estado, solo hay un 6% de conductoras**, por eso, debemos ver cómo hacer atractiva esa profesión, por ejemplo. El **sector** se sigue percibiendo como **muy masculino**, hay un problema cultural. En el sector del transporte (RENFE, ADIF...) debemos **atraer más mujeres**, por ello es fundamental que hagamos campañas donde aparezcan mujeres.

Debemos hacer que nuestro ecosistema sepa que una **empresa más diversa, es mucho mejor**. Las empresas paritarias **obtienen más beneficios**.

Como administración pública estamos en una **época de relevo generacional**. Esto también **una oportunidad para atraer talento femenino**.

Muchas mujeres van a la **administración** porque es **más fácil conciliar**, pero debemos lograr que esto llegue a toda la sociedad. Para acceder a **cargos de más responsabilidad**, a veces la **conciliación es un problema** para optar a estos puestos.

Resumen sesión:

- En el **sector público hay más de un 50% de presencia de mujeres**, pero en **dirección solo un 30%**.
- El **relevo generacional** en determinadas áreas de las administraciones públicas permitirá **atraer talento femenino**.
- En **transporte terrestre solo un 10% de empleados son mujeres**. Hace falta que las mujeres quieran venir, al volante de un camión o de la sociedad.
- **RTVE** desde 2021 tiene un fiel compromiso con la igualdad y el papel femenino en su organización, con un **plan de igualdad referente en España y Europa**.

BINDUSTRY 4.0

“Desafíos a los que se enfrentan las mujeres en la industria 4.0”

Blanca Sorigué ha actuado como moderadora en el panel de: **Paulina Juárez**, Senior Vice President de Kion Group; **José Carlos Cabaleiro**, director general de AUSSA; **Mireia Bonilla**, Gerente Production Development en Seat; **Anna Sánchez** CIO & CDO, de Volkswagen Group España Distribución; y **Oriol Alcoba**, director general de Industria de la Generalitat de Catalunya.

La sesión ha empezado haciendo referencia un dato esencial: en la industria hay una **ocupación femenina inferior al 25%**, hay **700.000 mujeres profesionales por cada 2 millones de hombres** en el sector. Y solo el **9% de las mujeres ocupan cargos de alta dirección como CEOs**. Si nos enfocamos también en las **nuevas profesionales**, como las relacionadas con la IA, también hay una infrarrepresentación, ya que **sólo el 22% de mujeres se dedican a la Inteligencia Artificial**.

Una de las conclusiones de la mesa ha girado en torno a las **nuevas generaciones**. **Todavía hay muy pocas niñas** que tengan **interés en las ingenierías técnicas**. Hay que marcarse un objetivo de diversidad, de riqueza de perspectivas, para disponer de entornos más dinámicos y colaborativos.

Escasez del talento: para impulsar este ámbito **es primordial la capacitación**, también en cuestiones de liderazgo y de soft skills. Apostar por programas de formación, capacitación y liderazgo para avanzar en la igualdad de género.

La **gestión de los datos** es fundamental para mejorar la presencia femenina en las empresas. Midiendo KPIs, como el **porcentaje de mujeres en la dirección, o en la base de especialistas**.

Hay que seguir generando **referentes femeninos en el mundo tecnológico**, ya que son perfiles muy necesarios, las **profesiones STEM**. Las empresas tienen una **alta demanda** por el **talento femenino en las áreas digitales**.

Resumen sesión:

- En la industria hay una **ocupación femenina inferior al 25%**, hay **700.000 mujeres profesionales por cada 2 millones de hombres** en el sector.
- Solo el **9% de las mujeres ocupan cargos de alta dirección como CEOs**.
- En las **nuevas profesiones**, como las relacionadas con la IA, también hay una infrarrepresentación, ya que **sólo el 22% de mujeres se dedican a la Inteligencia Artificial**.
- Es fundamental **analizar los datos** para **mejorar la presencia femenina** en las organizaciones y **potenciar las vocaciones STEM**, que tienen una gran demanda.

BMULTILATERAL

“Principales prioridades en la relación del multilateralismo”

Con **Anwar Zibaoui**, Coordinador General de ASCAME como moderador y con el panel: **Amaia Celaya**, asesora en prácticas humanitarias de la ONU y CE; **Rosa Cañadas**, presidenta de la Fundación Tanja; **Mercè Conesa**, CEO de Barcelona Global y **Teresa Pedrosa**, inspectora de Trabajo y Seguridad Social en A Coruña del Gobierno de España.

Actualmente nos estamos **enfrentando a cuatro desafíos globales**: energéticos, tecnológicos, económicos y demográficos, a los que se añade el retroceso en términos de igualdad de género.

No hay buenas noticias que nos indiquen que vamos a alcanzar los ODS para 2030. Por esto, es esencial contar con la **colaboración multilateral para mitigar las amenazas a nivel global**. Las organizaciones multilaterales, como las Naciones Unidas, la FAO, o la OMS...todas se están enfrentando al desafío de evolucionar y cómo aplicar todas las reformas. Incluir a las mujeres en todos los sectores implica diversidad e inclusión; empoderar a las mujeres, su autonomía y su situación económica, social y de salud son esenciales para el desarrollo sostenible.

Es muy difícil establecer objetivos comunes cuando trabajamos en muchas regiones y existen leyes que son difíciles de cambiar. El multilateralismo es importante porque podemos aprender unos de otros. De hecho, en algunos países, las mujeres deben tener la aprobación del marido o del padre para poder empezar un negocio o acceder a un crédito financiero para empezar un negocio. Todavía existen más de **100 países en el mundo que tienen al menos una ley que impide la igualdad de género en el ámbito empresarial**. Por ejemplo, en África, de 10 PIMES creadas, 7 están desarrolladas por mujeres, pero de éstas solo el 8% tiene acceso a la obtención de financiación.

Solo el **15% de las PIMES españolas** presididas por mujeres exportan en todo el mundo. La mujer suele ser más reticente en el momento de ir a un país con una cultura y religión distinta, y por esto es tan importante una red de apoyo local para desarrollarse y fomentar su negocio.

La capacidad de romper silos de integrar, conectar, una capacidad muy femenina ya que trabajamos muy bien en equipo. En acción humanitaria hay una nueva forma de trabajar, el **triple nexo**: la conexión entre el desarrollo, acción humanitaria y paz. Nos hemos dado cuenta de que tenemos que hacer las cosas diferentes y hace poco que lo intentamos hacer. Es una herramienta que trata de afrentarse a ese desafío global.

En los últimos 75 periodos de sesiones de las Naciones Unidas, solamente **4 mujeres han ocupado el cargo de secretaria general**. El 1,6% de jefes de estado son mujeres y un 21,6% son embajadoras. El 20% de las mujeres jóvenes se sienten desanimadas por participar en iniciativas políticas. Y **el 60% de los jóvenes menores de 30 años creen que los políticos no escuchan a los jóvenes**.

Las ciudades pueden **contrarrestar la regresión global en políticas climáticas e igualdad**, liderando iniciativas para promover los ODS. Pueden jugar un papel vital en avanzar hacia el multilateralismo y la igualdad de género en un mundo cada vez más complejo.

En referencia a los planes de igualdad, es fundamental desarrollarlos después de realizar un diagnóstico adecuado, lo cual la mayoría de las empresas no hace. Solo de esta manera se podrán corregir las prácticas para cumplir con el ODS5, referente a la igualdad de género. Además, a pesar del amplio consenso en torno a la Agenda 2030, su cumplimiento actual apenas alcanza el 12%. Para lograr **cumplir con los ODS se necesita más sensibilización, acción y educación.**

Resumen sesión:

- Incluir a los hombres en los procesos de igualdad y paridad de género de las ciudades, regiones y también del sector privado.
- Papel de la mujer en las Naciones Unidas: En los últimos 75 periodos de sesiones, solamente **4 mujeres han ocupado el cargo de secretaria general**. El 1,6% de jefes de estado son mujeres y un 21,6% son embajadoras.
- Las ciudades deben ser el pulso para ser agentes de esta transformación de los ODS, donde ellas estarán centradas en la igualdad de género y la acción climática.
- Es esencial contar con la **colaboración multilateral para mitigar las amenazas a nivel global.**