

La Fundación IE y la Fundación para la Diversidad, con la colaboración de Pfizer y HP, presentan el Índice de Innodiversidad, que recoge los datos más relevantes de la Diversidad y la Innovación en las empresas

Las empresas del IBEX 35 y las grandes corporaciones lideran la gestión de la Innodiversidad en España, según un informe de la Fundación para la Diversidad y la Fundación IE

- La multinacional de origen español lidera la apuesta por la innodiversidad.
- Más del 87% de las principales empresas en España incluyen la gestión de la diversidad de género en sus estrategias.
- El 63% de las principales empresas en España prestan atención a la innovación en producto/ servicio.

Madrid, 17 de septiembre 2020.- Las empresas del IBEX 35 y las grandes corporaciones lideran el desarrollo en la gestión de la innodiversidad, con una presencia del **34%**, seguida de la pequeña empresa con un **30%** y la mediana con un **26%**, según resultados del **Índice de Innodiversidad de Fundación IE y de Fundación para la Diversidad, en colaboración con Pfizer y HP**. Un índice que recoge los datos más relevantes en la gestión de la Diversidad y la Innovación de las empresas en España, y que, en los tiempos turbulentos actuales, es una llamada a actuar en materia de Diversidad e Innovación, como guía fundamental para alcanzar el éxito empresarial.

Los investigadores de IE University, Celia de Anca y Salvador Aragón, han diseñado este primer índice a nivel mundial y acuñan la Innodiversidad como **“la capacidad organizacional para gestionar conjuntamente diversidad e innovación y mejorar la competitividad”**. Para ellos, la diversidad e innovación son indudablemente un binomio de éxito.

Entre los datos más relevantes del estudio destaca que **más del 87% de las empresas en España que han participado, incluyen la gestión de la diversidad de género en sus estrategias**.

El **talento de personas con discapacidad** es la segunda área de mayor interés, con el **72%** de las empresas respondiendo afirmativamente y el **66% de las empresas declara prestar atención a la diversidad del talento senior**.

El interés no es tan alto en la gestión del talento LGTBI+ ya que **más del 58% de las empresas participantes declaran no prestar atención particular a la gestión de este colectivo**. De las que, si lo hacen, destacan las empresas del sector servicios con un 60% de las mismas, siendo la **pequeña empresa quien lidera la gestión del talento LGTBI con una presencia superior al 52%**.

En cuanto a la **gestión de la innovación**, un **63% de las empresas lo hace en lo que se refiere a producto/servicio**; un **61% gestiona la innovación en procesos** y un **58% de las compañías innova en modelo de negocio**.

Estos resultados confirman la mayor dificultad en la gestión de la innovación en un modelo de negocio que implique cambios sustanciales en la propuesta de valor y modelo de ingresos de las compañías, frente a la innovación en producto/servicio o procesos.

Si nos centramos en el **alcance** de las mismas, **la multinacional de origen español lidera la apuesta por la innodiversidad**. El **44% de dichas empresas reconoce implementar medidas de gestión de la innodiversidad**, fomentando la conexión entre en ambas áreas, frente a un 29 % de las multinacionales de origen extranjero, o un 27% de la empresa no multinacional.

Por sectores de actividad

Analizada por sectores, **el sector de energía y agua lidera esta gestión con un 57% de las compañías involucradas**. En el extremo opuesto se encuentran los productores de bienes de consumo, donde apenas un 10% de las empresas han iniciado el camino de la innodiversidad.

Los investigadores de IE University, Celia de Anca y Salvador Aragón, han diseñado este primer índice a nivel mundial y **acuñan la Innodiversidad como “la capacidad organizacional para gestionar conjuntamente diversidad e innovación y mejorar la competitividad”**. Para ellos, la diversidad e innovación son indudablemente un binomio de éxito.

Medición de la diversidad

Una de los aspectos positivos que el informe destaca, es el avance de las empresas en la medición de los resultados de sus políticas de diversidad. En género llega al 62% de la gran empresa, en personas con discapacidad el 47% de empresas medianas y el 28% de la gran empresa incluye parámetros de medición para sus políticas en relación al talento senior y al talento LGTBI, señala la profesora Celia de Anca y directora del Centro de Diversidad de IE University. Muy por detrás queda la inclusión de parámetros de medición de las políticas de diversidad experiencial o cognitiva, que se sitúa en ambas alrededor del 50%.

En cuanto a las políticas para la inclusión de parámetros de igualdad para reclutamiento y promoción afirma De Anca que son las medidas más desarrolladas por parte de las empresas para la diversidad tanto de género o discapacidad. Además, destaca la formación en nuevas tecnologías para el talento senior, y la implantación de procedimientos seguros para tratar posibles casos de discriminación en el talento LGTBI.

Papel de las nuevas tecnologías en la innovación

Uno de los datos más relevantes del estudio es el **papel de la tecnología como impulsora de la innovación**. La tecnología impulsa la innovación en producto en el 90% de las empresas, y la innovación en proceso o modelo de negocio en un 85% de los casos. Se trata por tanto del primer mecanismo que generara innovación en la empresa en España, afirma el profesor de IE University e investigador del informe, Salvador Aragón.

El primer paso para fomentar la innodiversidad nos muestra como el simple contacto e interacción entre profesionales de la innovación y profesionales de la diversidad es la forma más eficiente de alinear ambas funciones. De hecho, un 90% de las compañías que forman parte del estudio, han creado formas de interacción entre responsables como primer paso en su propia ruta hacia la innodiversidad, asegura el profesor Salvador Aragón.

Esta investigación nos muestra que las **empresas que gestionan la diversidad, la innovación y conjuntamente Innodiversidad, son más competitivas**. Estos resultados, sin duda, invitan a seguir trabajando en la relación entre ambos entornos y buscar mejores fórmulas para coordinar estos dos elementos que se ha demostrado positivamente que favorecen la competitividad en la empresa española.

En **palabras de María Eugenia Girón, presidenta de Fundación para la Diversidad**, “la actual crisis sanitaria ha puesto de manifiesto que la diversidad es un elemento crítico para favorecer la innovación, base de la competitividad de las empresas”.

Para Sergio Rodríguez, director general de Pfizer España, “entre la innovación y la diversidad existe una relación de simbiosis que beneficia enormemente a las compañías, puesto que una verdadera diversidad genera innovación. En Pfizer estamos convencidos que los equipos diversos e inclusivos son más colaboradores, más tolerantes hacia las diferencias y más innovadores. La creación del concepto Innodiversidad es un acierto, ya que refleja perfectamente la idea de que la innovación y la diversidad deben ir de la mano”.

Por otro lado, **Helena Herrero, presidenta de HP para España y Portugal** destaca que “la apuesta por la innovación y la diversidad y el convencimiento de que sólo la unión de ambas podrá generar un ecosistema de crecimiento social y económico, permitirá dar respuesta a los retos que se deberán afrontar para construir un futuro mejor.”



Metodología del informe

El informe se ha elaborado utilizando una metodología de **investigación basada en el denominado: “Árbol de la Innodiversidad”, que permite a las compañías comparar la gestión que están realizando dentro de sus organizaciones en cuanto a su Diversidad e Innovación**, y aprovechar las mejores prácticas desarrolladas por las empresas más avanzadas en cada campo a nivel global.

La muestra ha sido realizada a las **300 principales empresas en España**, de las cuales el 56% son de gran tamaño, el 26% medianas y 18% pequeñas empresas. De todas ellas un **22% cotizan en bolsa**.

Este proyecto se enmarca dentro del **Diversity Lab de Fundación IE y de Fundación para la Diversidad**, con el apoyo y colaboración de las empresas **Pfizer y HP** y apoyado por la **Cámara de Comercio de EE.UU. en España (AmChamSpain)**, entre sus socios. Los datos expuestos son solamente algunos de los que se pueden encontrar en los documentos que se han trabajado para conseguir este **primer Índice de Innodiversidad**. Desde la Fundación IE y la Fundación para la Diversidad ya se está trabajando en un segundo índice para tener datos comparativos.

Para descargar el informe:

<https://centerfordiversity.ie.edu/>

<https://fundaciondiversidad.org/>

Para más información:

Sara Carreño

Responsable de Comunicación de Fundación para la Diversidad

91 275 05 55/ scarreno@alares.es