

NOTA DE PRENSA

El 60% de las empresas ha dedicado más recursos a la diversidad y a la innovación durante la pandemia, según el ‘Índice Innodiversidad 2021’

- Apuesta firme por la inclusión: según el “Índice de Innodiversidad 2021”, 8 de cada 10 empresas han prestado especial atención a la gestión de la diversidad de género durante la pandemia
- El talento sénior es el que más ha avanzado en interés por parte de las empresas en más de 6 puntos: la evolución se sitúa en un 65% en el informe de 2019 a un 71,4% en este segundo informe de 2021
- La empresa multiplica su innovación en modelo de negocio como respuesta al nuevo entorno de crisis: de estar presente en un 57% de las empresas, pasa a estarlo en un 66%
- El estudio ha contado con la colaboración de casi 300 empresas, entre las que destacan HP y Pfizer, para el desarrollo de la *innodiversidad*

Madrid, 8 de julio de 2021 – El número de empresas que han avanzado en la gestión de la diversidad y la innovación ha ido en aumento en los últimos dos años, especialmente durante la pandemia: el **60 % de las empresas reconoce haber dedicado mayores recursos** tanto humanos, como económicos y organizativos a la gestión de la inclusión y el impulso de la innovación durante este periodo.

Este es uno de los datos que desprende el segundo “**Índice de Innodiversidad 2021**”, realizado por la [Fundación para la Diversidad](#), organización encargada de impulsar la gestión de la diversidad en España y la [Fundación IE](#) de IE University, en colaboración con HP y Pfizer.

La innodiversidad, un concepto acuñado por los autores del estudio, **Celia de Anca, Vicedecana de Ética, Diversidad e Inclusión en IE University, y Salvador Aragón, Director General de Innovación en IE University**, aumenta la competitividad de la organización, basándose en la capacidad de las empresas para gestionar de forma conjunta diversidad e innovación. En España, **el 38 % de las empresas ya cuenta con políticas para su gestión**. Un porcentaje que varía en función del tamaño de la empresa: el 44 % de las grandes compañías españolas ya cuentan con políticas en este sentido; diez puntos por encima respecto al valor de 2019, seguidas por las pequeñas (36%) y las medianas empresas (26 %).

“La innovación y la diversidad son dos pilares inseparables. La diversidad en los equipos impulsa la creatividad y la innovación, determinantes para mejorar la eficiencia y la competitividad de las empresas. Apostar por la gestión de la innodiversidad solo trae beneficios para las compañías, independientemente de su tamaño y sector de actividad”, comenta **Sergio Rodríguez, Director General de Pfizer España**.

NOTA DE PRENSA

Cada vez son más los líderes empresariales que asumen que una de las mayores fortalezas de las organizaciones reside en el talento y diversidad de las personas que las componen, y prestan más atención a dichos aspectos. Además, la mayoría de las empresas están trabajando por intensificar sus políticas de innovación, con el objetivo de mejorar su competitividad.

“Vivimos en una sociedad diversa y, las empresas deben ser un reflejo de nuestra sociedad para atraer talento, conectar con el nuevo consumidor y transmitir nuevas ideas y soluciones que influyan positivamente en nuestro entorno y en las personas. La digitalización ha traído consigo nuevas formas de entender los negocios y los equipos. Sólo la unión de Innovación y Diversidad será el catalizador para generar un ecosistema de crecimiento social y económico, capaz de dar respuesta a los retos que debemos afrontar para construir un futuro mejor”, añade **Helena Herrero, Presidenta de HP para el Sur de Europa.**

La pandemia como oportunidad para avanzar en diversidad e innovación

La crisis provocada por la Covid-19 también se ha dejado notar en el ámbito de la diversidad y la innovación. Pero en contra de lo que se podría pensar, la crisis sanitaria ha supuesto un empuje en cuanto a los esfuerzos de mejora en estos ámbitos. Como respuesta al nuevo entorno social y económico, el tejido empresarial español ha sabido ver en la **innovación** la herramienta clave para adaptarse al nuevo ecosistema empresarial, y ya **el 74 % de las empresas la gestionan en alguna de sus formas**, mediante el uso de nuevas tecnologías y la creación de equipos específicos.

Si prestamos atención a cuáles son los procesos en los que más innovan las empresas, podemos ver cómo **han multiplicado la innovación en el modelo de negocio**, como respuesta al nuevo entorno de crisis, con el objetivo de explorar nuevas propuestas de valor que les permitan competir en un mercado cada vez más exigente. Así, de estar presente en un 57 % de las empresas, ha aumentado hasta el 66 %. Las empresas han descubierto que pueden ser disruptivas, y buscan provocar un cambio significativo en el mercado, haciendo uso de la innovación.

De igual manera, el tejido empresarial español ha reforzado su apuesta por la innovación de los procesos internos, que crecen hasta el 71 %, seguido de la generación de nuevos productos o servicios para adaptar su oferta a las necesidades actuales (70 %), y de la gestión de la relación con los clientes, proceso en el que ya innovan el 68 % de las empresas.

Por otra parte, si nos centramos en el tipo de diversidad, llama especialmente la atención como el 81 % de las empresas se han enfocado en la gestión de la diversidad de género; lo que se traduce en que 8 de cada 10 empresas han apostado por políticas de gestión en ese sentido. La apuesta por la diversidad de personas con discapacidad y talento sénior (60%) son las siguientes en el ranking, que cierra el interés por el talento de personal perteneciente al colectivo LGTBI (40 %).

NOTA DE PRENSA

“Uno de los efectos de la pandemia ha sido convertir a las personas y su cuidado en la prioridad. Y así también lo han entendido las organizaciones, sus ejecutivos y las políticas de gobernanza desarrolladas, que han trabajado por avanzar en la mejora del bienestar de sus empleados, mejorando a su vez la gestión de la diversidad y la inclusión”, concluye **M^a Eugenia Girón Dávila, Presidenta de Fundación para la Diversidad.**

La empresa asentada en España apuesta por el talento sénior

Si comparamos las cifras del estudio con las obtenidas en 2019, podemos ver cómo todos los parámetros han cambiado, dado el mayor interés de las empresas españolas por la gestión de la diversidad en todos los colectivos: el interés en el talento sénior ha aumentado en algo más de seis puntos respecto a 2019, y pasa a situarse en el 71,4 %, especialmente en las grandes empresas, donde ha pasado del 56 % al 70 % en 2021.

Por su parte, el interés en la gestión del talento de personas con discapacidad también ha aumentado, aunque más levemente, pasando del 72,1 % al 73,4 %. En cuanto al interés por gestionar la diversidad de género, sigue siendo el que presenta cifras más altas, a pesar de que no ha cambiado significativamente con respecto al 2019, y se mantiene en el 87,2 %.

Esto se traduce en que cada vez más empresas están implantando acciones concretas para la gestión de las políticas de inclusión, y herramientas que les permitan cuantificar el impacto de las mismas en el colectivo: más del 74 % de las grandes empresas cuenta con indicadores para medir el impacto de las políticas de género, mientras que el 51 % miden la gestión del colectivo de personas con discapacidad, y el 38 % lo hacen con el colectivo sénior.

“La empresa en el contexto español cree en la diversidad, y la gestiona para ponerla al servicio de la innovación. El informe de innodiversidad demuestra que la clave para navegar en los tiempos turbulentos en los que vivimos es la colaboración entre las unidades de diversidad y las de innovación que harán llegar a las empresas a buen puerto”, señalan **Celia de Anca, y Salvador Aragón, responsables del informe.**

Sin embargo, a pesar del avance en todos los indicadores del Índice, otro de los ámbitos en los que las empresas deben poner especial atención es la gestión del talento LGTBI. Un año más, la apuesta por este colectivo en el entorno laboral se sitúa a la cola: solo el 45,5 % de las empresas prestan especial atención a su inclusión en entornos de trabajo; una cifra que se reduce ligeramente en las grandes empresas, a pesar de su aumento con respecto a 2019, pasando del 40,4 % al 44,9 %.

Y aunque las empresas están incrementando sus políticas para la inclusión del talento LGTBI, con medidas como los procedimientos seguros para tratar posibles casos de discriminación, o cursos y eventos para la concienciación y eliminación de sesgos, todavía tienen mucho trabajo por delante: tan solo el 27 % de las compañías cuenta con herramientas para medir el impacto real de estas políticas en el colectivo.

NOTA DE PRENSA

La empresa española: experta en la gestión de la diversidad

El estudio, en el que han participado 297 empresas de todos los tamaños y ámbitos, y contado con la colaboración de AmChamSpain y la Cámara Franco-Española para la difusión entre sus empresas asociadas, revela que todos los indicadores que componen el Índice de la Innodiversidad han aumentado: diversidad, innovación e innodiversidad.

Mediante la utilización del Árbol de la Diversidad, un instrumento de investigación que permite a las empresas hacer un diagnóstico de su propia organización y tomar decisiones para corregir errores y mejorar su competitividad, el informe analiza el grado de madurez de las compañías en estos ámbitos, y las clasifica en cuatro categorías: no comprometida, comprometida, experta y referente.

Los resultados muestran que las empresas asentadas en España han alcanzado la categoría de experta en la gestión de la diversidad, superando la calificación obtenida en el estudio de 2019; mientras que en la gestión de la innovación reafirma su condición de experta. En cuanto a la gestión de la innodiversidad, ha obtenido la calificación de comprometida, mostrando que es precisamente en este ámbito donde tiene mayor oportunidad de mejora.

Si nos centramos en la innovación, las empresas de los sectores de Energía y Agua, Servicios Financieros, Servicios Profesionales y Tecnología han alcanzado la máxima categoría del análisis, y se colocan como empresas referentes en este ámbito, gracias a su esfuerzo por el desarrollo de políticas y acciones para el impulso de la innovación, que además les permiten colocarse como modelo a seguir para otras empresas.

“Avanzar en diversidad e inclusión es una gran oportunidad que debemos aprovechar, para promover un cambio en la sociedad, y un crecimiento económico más sostenible. Para ello, es además imprescindible avanzar en políticas de innovación, que permitan impulsar la competitividad. La empresa española está cada vez más concienciada en la importancia de su valor, por lo que debemos seguir trabajando en su implantación y en herramientas concretas que permitan cuantificar el cambio”, añade **Giuseppe Tringali, Vice President International Advisory Board ie.**

Para solicitar más información o gestionar entrevistas contacta con:

LEWIS:
Paula García / Marta Mateo
919 266 280/919 266 712
Innodiversidad@teamlewis.com

Fundación Diversidad:
Juanfran Velasco
669 266 491
Juanfran.velasco@alares.es

IE University:

NOTA DE PRENSA

Yolanda Regodón
91 568 82 77 /677 83 96 93
Yolanda.regodon@ie.edu

Sobre Fundación Diversidad

Fundación Diversidad, promovida por Alares, tiene como objetivo promover y lograr que los 10 principios del Charter Europeo de la Diversidad se implanten en las empresas e instituciones en España. La organización trabaja para impulsar la diversidad y la inclusión en empresas e instituciones en España para potenciar el progreso social y la competitividad económica a través de la sensibilización, investigación y divulgación. Los socios de Fundación Diversidad son: Admiral Seguros, Allianz, AXA, Bankinter, BASF, BD, Boehringer Ingelheim, British Council, CaixaBank, Clarios, Iberdrola, JTI, Leroy Merlin, Lilly, Nationale-Nederlanden, Orange, Penguin Random House, Provital Group, Richemont y Sacyr.

Más información: <https://fundaciondiversidad.com>

Sobre IE University

IE University ofrece un ecosistema de aprendizaje basado en la tecnología para líderes que marcan la diferencia en el mundo a través de la innovación, la visión global, una mentalidad emprendedora y un enfoque único en las Humanidades. IE University cuenta con un claustro integrado por más de 500 profesores que, actualmente, imparten clases a alumnos de 140 países en titulaciones universitarias, programas master y executive education. La plataforma de más de 65.000 antiguos alumnos de IE University está presente en 165 países.

Más información: <https://www.ie.edu/es/universidad/>