**📅 8 de marzo, Día de la Mujer**

**El 35% del personal directivo carece de objetivos en materia de igualdad**

**Según el Índice de Innodiversidad de Fundación Diversidad y Fundación IE hay un cambio de tendencia en las políticas empresariales de inclusión del talento femenino**

**Madrid, 27 de febrero de 2023** - El 35% del personal directivo no tiene objetivos en materia de igualdad, según el estudio “La innodiversidad en tejido empresarial español 2019-2022”, elaborado por Fundación Diversidad y Fundación IE. Aunque ha habido una evolución positiva en las políticas corporativas de género y, además, por obligación legal las compañías tienen que poner en marcha acciones y medirlas, este dato podría explicar los retos en materia de talento femenino que aún quedan pendientes y el cambio de tendencia de las políticas de género.

En 2022, en España, **el 36% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres**. Se trata del porcentaje más alto de su historia y una cifra que sitúa a España a la cabeza de Europa y en el puesto número 10 en cuanto a presencia femenina en la alta dirección a nivel global, según datos del último informe de Grant Thornton sobre Women in Business 2022. Sin embargo, aún no se ha alcanzado un balance equitativo, ya que casi 6,5 de cada 10 puestos directivos siguen estando ocupados por hombres. También existen desigualdades con respecto a la **brecha salarial**. Según las cifras de la Agencia Tributaria 2022, dicha brecha es casi nula hasta los 36 años. A partir de esta edad, la brecha roza el 17 %, coincidiendo con la edad media en la que las mujeres son madres por primera vez en España (en torno a los 33 años según el INE).

**Retroceso en los programas de desarrollo individual de carrera**

Según el estudio “La innodiversidad en tejido empresarial español 2019-2022” (de Anca C. & Aragón S., 2022), que se presentó el pasado 1 de febrero en Madrid, las políticas que se desarrollan en las empresas para la inclusión efectiva del talento femenino y que han tenido un crecimiento sistemático en los últimos años han sido:

* Los protocolos de igualdad en los procesos de reclutamiento y promoción,
* El compromiso de la empresa con la igualdad reflejada en su misión y objetivos,
* La inclusión de parámetros de igualdad de género dentro de los objetivos anuales de la organización, así como para el personal directivo, y
* La existencia de un coordinador/a de igualdad, o comité de igualdad en la empresa,

Asimismo, cada vez hay más compañías (en su mayoría grandes empresas) que miden los avances de sus políticas. Más del 80% de las empresas que han participado en las tres ediciones el estudio, aseguran medir el impacto de las políticas de igualdad y el incremento del porcentaje de mujeres en los distintos niveles de la empresa. Más del 60% confirma medir la rotación de mujeres en la organización o el incremento de la satisfacción de este colectivo en las encuestas de clima laboral. *“Como cualquier estrategia empresarial, las políticas y estrategias de diversidad también tienen que ser medidas para evaluar su alcance y éxito. En este sentido estos datos que arroja el estudio son esperanzadores”* comenta María Eugenia Girón, presidenta de Fundación para la Diversidad.

Sin embargo, las políticas de igualdad que no han avanzado en los últimos años, o que se han estancado son: Programas de coaching y mentoring, así como programas de asesoramiento y desarrollo de carrera para la mujer, la existencia de redes informales para este colectivo o el número de empresas que informan a los hombres sobre sus permisos parentales. Según Celia de Anca, investigadora de este estudio y Directora del Centro de Diversidad de Fundación IE: “*Hay un cambio de tendencia de las políticas de género en las empresas. Las políticas más desarrolladas en las últimas décadas, como el coaching o mentoring o el asesoramiento de carrera o la existencia de redes de mujeres dentro de las empresas, no parece que cumplan los objetivos perseguidos por las empresas. Quizás estas políticas pioneras en los 90 ya han cumplido su función y es hora de buscar otras políticas, ya que el contexto ha cambiado y estas no parecen cumplir la función deseada.”*

Carme Artigas, secretaria de estado de Digitalización e IA, quien acudió a la presentación del estudio ha destacado: *“Aunque España saca buena nota en sus políticas de igualdad en las empresas y se sitúa a la vanguardia en Europa, es necesario que estas políticas también formen parte de la estrategia de negocio de las compañías y estén incluidas en los objetivos del personal directivo*”. Por su parte, ha destacado el valor del Índice de Innodiversidad como herramienta que mide con rigor la diversidad y la innovación en las empresas en España. *“Contar con indicadores que reflejen e impulsen el cambio nos sitúa en un escenario que asume que necesitamos diversidad para escribir nuestro futuro*", ha añadido.

A pesar de esto, las políticas de igualdad de género son el aspecto más asentado y valorado en las empresas en España. Según el estudio “La innodiversidad en tejido empresarial español 2019-2022”, el 89,3% de las organizaciones aseguran prestar atención al talento femenino. La discapacidad se sitúa en segundo lugar (72,4%) y le siguen talento sénior (66,9%) y talento LGTBI+ (51,70%) dentro de las cuatro variables de diversidad demográfica que ha analizado el estudio de Fundación Diversidad y Fundación IE en los últimos tres años.

El estudio “La innodiversidad en tejido empresarial español 2019-2022” analiza la relación entre la diversidad y la innovación en las empresas localizadas en España. Los investigadores Salvador Aragón y Celia de Anca han analizado la evolución de un total de 786 organizaciones en 2019, 2021 y 2022. El estudio está impulsado por Fundación Diversidad y Fundación IE y cuenta con el apoyo de Pfizer y HP.

##