

# Empleo e igualdad de género

Cómo abordan las empresas la diversidad y trabajan para reducir la brecha de género del talento en sus organizaciones



ManpowerGroup®

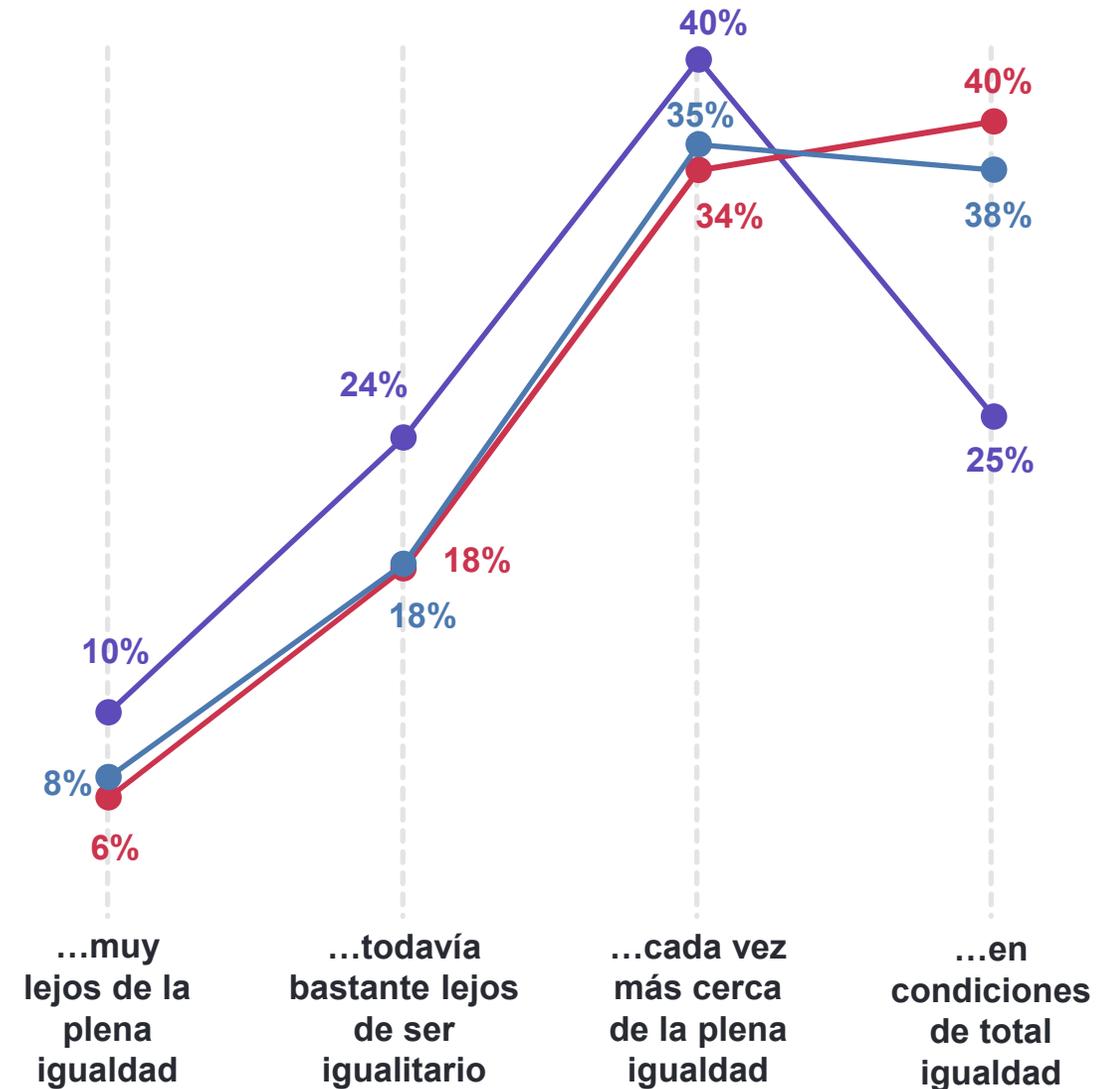
# Las empresas anticipan que la mayor parte de los avances en igualdad de género se produzcan en los próximos dos años

Aun así, sólo el **38%** de los empresarios espera que la **igualdad de género se alcance plenamente en su organización**. Esto contrasta con el 25% de las organizaciones en las que la igualdad de género ya se ha alcanzado plenamente.

Actualmente nuestra empresa está...

En 2 años espero que la compañía esté...

En el mejor de los casos, nuestra organización estará...

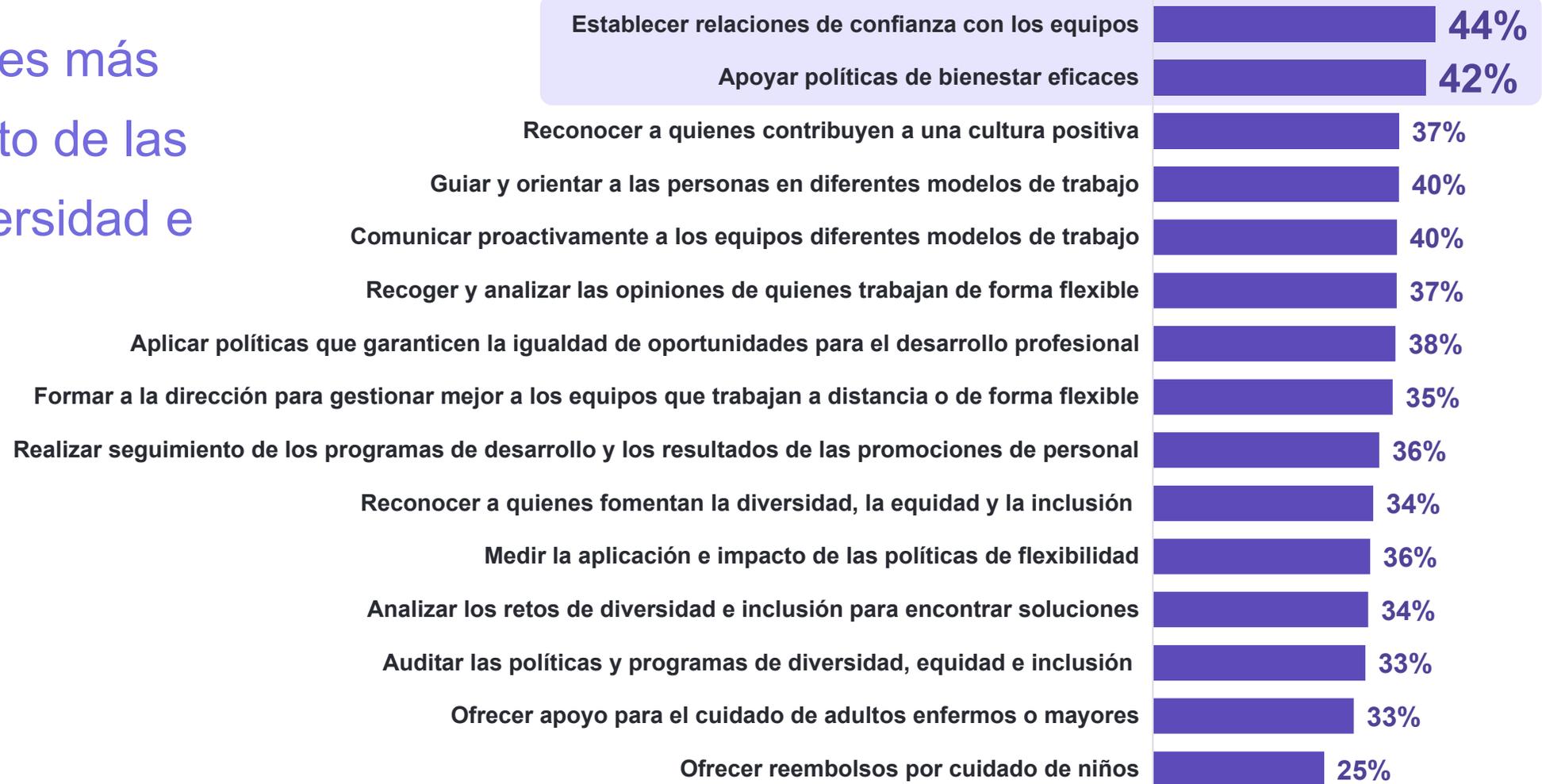


## Hay variaciones en función del tamaño de la organización\*

	Muy lejos de la plena igualdad	Todavía bastante lejos de ser igualitario	Cada vez más cerca de la plena igualdad	En condiciones de total igualdad
Menos de 10 empleados	<b>14%</b>	14%	34%	<b>35%</b>
10 – 49 empleados	<b>14%</b>	24%	39%	23%
50 – 24 empleados	11%	<b>28%</b>	40%	20%
250 – 999 empleados	10%	27%	37%	26%
1.000 - 4.999 empleados	2%	26%	42%	29%
Más de 5.000 empleados	5%	16%	<b>52%</b>	24%

\*Respuestas a la cuestión: con relación a la igualdad de género (incluidos aspectos como compensación, oportunidades de promoción y desarrollo del liderazgo), ¿en qué punto se encuentra su organización?

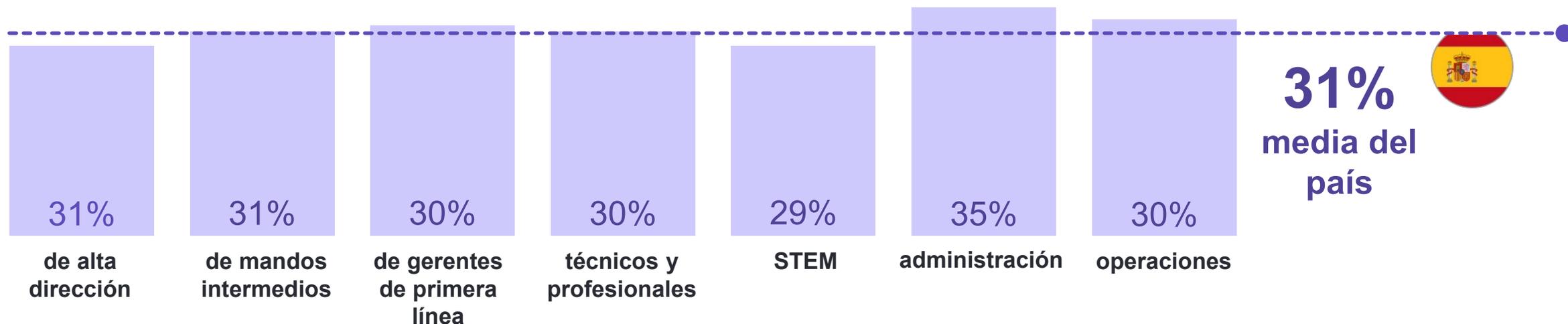
Los empresarios consideran la **confianza y el bienestar** como los motores más eficaces del éxito de las políticas de diversidad e inclusión



# Iniciativas para lograr más representación femenina según el perfil

Los puestos directivos de alto nivel y los perfiles STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) son los que, generalmente, tienen una menor representatividad femenina, lo que, a su vez, supone la mayor oportunidad para que las organizaciones logren un impacto significativo en su plantilla.

## Porcentaje de empresas que afirman tener iniciativas activas para incrementar el número de las mujeres candidatas en perfiles...



# Fidelizar para garantizar un talento diverso

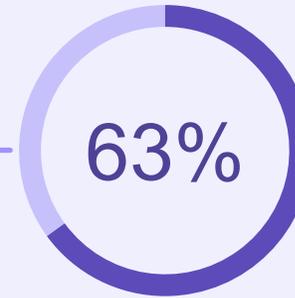
Las políticas de flexibilidad han sido las más eficaces a la hora de atraer y fidelizar talento diverso. De hecho, el 35% de las empresas afirman que el trabajo flexible les ha ayudado a fidelizar a sus equipos y también a ampliar el volumen de candidatos para sus ofertas, logrando de este modo una mayor diversidad.



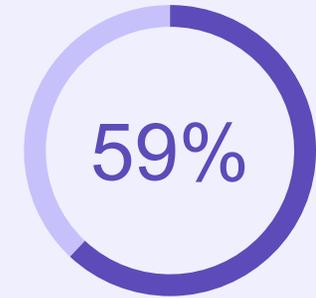
# Tecnología en positivo

La tecnología desempeña un papel clave para eliminar la brecha de género en el ámbito profesional. El 63% de las empresas considera que les ha permitido ser más flexibles, ayudándoles a promover la igualdad de género, y el 53% afirma que los avances tecnológicos contribuyen a conseguir la igualdad.

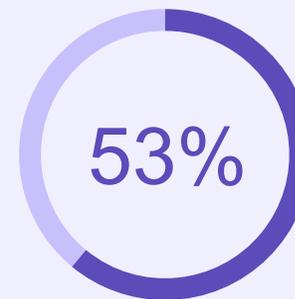
**63% de los empresarios españoles afirma que la tecnología les ha permitido ser más flexibles, ayudándoles a promover la igualdad de género**



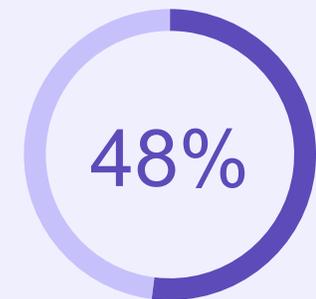
La tecnología nos ha ayudado a ser más flexibles, fomentando una mayor igualdad de género.



Los candidatos cualificados para puestos de TI presentan una mayor diversidad de género que en el pasado.



En general, la igualdad de género se ve favorecida por el avance de la tecnología.



La IA ayuda a contratar a los mejores candidatos independientemente de su género.

# Los procesos de atracción y selección de talento como impulsores de la diversidad e inclusión

## Selección de talento

64%

La función de '**Atracción y selección**' desempeña un papel fundamental para acceder a perfiles de candidatos diversos y la creación de un entorno equitativo e inclusivo para todos, se traduce en una mayor fidelización de los equipos .

Las empresas consideran esencial la función de **Selección para conseguir candidatos diversos:**

59%

de las organizaciones sigue invirtiendo y ampliando sus programas e iniciativas de **diversidad e inclusión (DEIB)**.

## Diversidad e inclusión

# Los empresarios de la zona Centro son los más optimistas sobre el efecto de la tecnología para conseguir la igualdad de género



Los más optimistas



Centro  
**65%**



Noreste  
**64%**



Noroeste  
**63%**



Los menos optimistas



Sur  
**62%**



Levante  
**61%**



Norte  
**59%**



## Sobre este informe

Este informe se basa en entrevistas realizadas a **1.049 empresas de España, de toda la geografía nacional** y de distintos sectores e industrias, tanto públicas como privadas. Dicha muestra es la misma que se emplea en Estudio de Proyección de Empleo trimestral de ManpowerGroup.

# Soluciones de ManpowerGroup para todo el ciclo de talento

---



Consultoría y  
análisis de  
talento



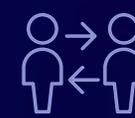
Gestión del  
talento



Selección de  
talento



Gestión de  
carrera



Transición de  
carrera



Atracción del  
mejor talento



Para más información, visita: [www.manpowergroup.es](http://www.manpowergroup.es).