



Nota de Prensa

La Fundación Woman Forward anuncia la apertura del plazo para participar en la III edición del Ranking Nacional de Empresas por la Igualdad

- ✓ *El leit motiv del ranking es dar visibilidad a las empresas con mejor desempeño en materia de Igualdad y a sus CEO's, como palancas fundamentales de cambio. Asimismo, el ranking dota a las empresas de una herramienta de análisis objetivo para comprobar, año tras año, sus avances en cada una de las 6 principales políticas de Igualdad.*
- ✓ *Las empresas españolas, de todos los tamaños, dispondrán de un plazo de **dos meses y medio**, del 15 de enero al 31 de marzo de 2025, para introducir sus datos y contestar un cuestionario de formato similar al de ISO, en la plataforma cloud de FWF de cara a medir así sus avances en materia de Igualdad al mismo tiempo que comparan el estado de la Igualdad en su organización, con el resto de compañías participantes.*
- ✓ *La participación en el ranking es totalmente gratuita y abierta a las empresas españolas de todos los tamaños que tengan registrado un Plan de Igualdad tal y como exigen la Ley Orgánica de Igualdad/ 2007 y el Real Decreto-Ley 6/2019 (1/marzo), a todas las empresas de más de 50 empleados con un plan de igualdad registrado.*
- ✓ *Más de 300 empresas españolas cotizadas, grandes, medianas y pymes participaron en la anterior edición del Ranking de Empresas por la Igualdad celebrado por FWF en 2024*

Madrid, 13/01/2025 - La **Fundación Woman Forward | FWF**, institución que trabaja para impulsar la creación de valor en las organizaciones promoviendo el talento femenino a través de la investigación, la formación, el asesoramiento a empresas y el networking de directiv@s, ha anunciado hoy la apertura del plazo para participar en el III Ranking Nacional de Empresas por la Igualdad cuyos resultados se darán a conocer en un acto que tendrá lugar el próximo 25 de junio en Madrid.

El objetivo de este ranking es **visibilizar a las empresas con mejor desempeño** en materia de Igualdad y a sus **CEO's, como palancas esenciales del cambio hacia una mayor igualdad de oportunidades que cree valor en las organizaciones**. Asimismo, el ranking aporta a las empresas una herramienta de análisis objetivo para comprobar, año tras año, sus avances en cada una de las 6 principales políticas de Igualdad que analiza y puntúa: búsqueda de personal, reclutamiento, promoción laboral, acoso sexual y por razones de sexo, corresponsabilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral, y brecha salarial.

La **participación en el ranking es totalmente gratuita y está abierta a cualquier empresa española** sea del tamaño que sea, incluso pymes o startups, con el único requisito de que tengan registrado un Plan de Igualdad, tal y como exigen la Ley Orgánica de Igualdad/ 2007 y el Real Decreto-Ley 6/2019 (1/marzo), *de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, a todas las empresas de más de 50 empleados. Además, las empresas que lo deseen podrán recibir un sello cuando lleguen a determinados umbrales y acceder a un informe cualitativo y cuantitativo con recomendaciones sobre su desempeño.

Benchmark gratuito en materia de Igualdad

Las organizaciones participantes dispondrán de un **plazo de dos meses y medio, del 15 de enero al 31 de marzo de 2025**, para introducir sus datos en la plataforma cloud de FWF y contestar un cuestionario, de formato similar al de ISO, de cara a medir así sus avances en materia de Igualdad al mismo tiempo que comparan el estado de la Igualdad en su organización, con el resto de compañías participantes.



FWF ofrece, de este modo, un **benchmark gratuito en materia de Igualdad** a las empresas para que se comparen por localización, sector o tamaño. Este año, les otorga además un sello, de pago, en el caso de alcanzar al menos un 70% de puntuación, en función de su clasificación en las tres categorías premiadas: oro, plata y bronce.

Medir la eficacia de la Igualdad de género, un activo imprescindible para la empresa

*“Medir la eficacia de la igualdad de género en la empresa es imprescindible porque, como dijo Lord Kelvin, “lo que no se mide, no se puede mejorar; y lo que no se mejora, se degrada siempre”, ha señalado durante el acto **Mirian Izquierdo, presidenta de la FWF** que ha puesto de manifiesto que los indicadores y las mediciones permiten comprobar el retorno cuantitativo de las inversiones de las empresas en igualdad. “Lo que se traduce en aspectos como la **reducción de rotación de personal**, la mejora en la **retención de los empleados/as** y la **mayor eficiencia de los equipos**” una mayor innovación y capacidad de atraer y retener talento, ha destacado, entre otros.*

Los interesados pueden participar en el ranking de forma totalmente on line, a través de una banner situado en la web de FWF www.womanforward.org que lleva directamente a la sección de participación en el **Índice Empresarial**. Desde la sección se elige la **modalidad de participación** según el tamaño de la empresa: pequeña, mediana o grande. **Un cupón permite la participación gratuita en el ranking**. La difusión del cupón se hace a través de partners y socios de la fundación o solicitándolo en la **web o por correo** info@womanforward.org. Una vez realizado el registro, se accede directamente al **índice en la plataforma @Diversequity** de la Fundación, y previo registro de los datos de la empresa, un correo confirma la participación y las instrucciones-.

Búsqueda de personal brecha salarial y corresponsabilidad y conciliación, los ámbitos en que más se centran las empresas en materia de igualdad,

El **Índice Woman Forward**, sobre el que se sustenta el ranking, está elaborado en porcentajes sobre una base de 100, dividida en dos capítulos. Por un lado, la plataforma cloud analiza las políticas de igualdad, que computan un 70%. Y, por otro, se estudia el grado de diversidad en la empresa con el desglose y porcentaje de los cargos directivos por sexo dentro de la empresa y si es el caso, en el consejo de administración, que computan el 30% restante. Aquí la plataforma cloud de la FWF analiza el número de mujeres directivas por cada 100 personas empleadas, el número de mujeres en el comité de dirección, la existencia o no de una mujer CEO, y la tenencia o no de una mujer presidenta o coordinadora del Consejo

Un jurado de alto nivel integrado por una veintena de hombres y mujeres de la talla de John de Zulueta, presidente de honor del Círculo de Empresarios, Angel Martínez Aldama, presidente de Inverco; Sara Bieger, CEO de la Cámara Franco Española de Comercio e Industria; Fátima Báñez, presidenta de la Fundación CEOE; Pilar Menor, Global Co Chair Employment DLA Pyper o Pilar Llop, Magistrada y Ex Ministra de Justicia de España, entre otros, se encarga de comprobar que la información aportada es cuantitativa y cualitativamente correcta.

En la edición correspondiente al año pasado, participaron en el ranking más de 300 empresas españolas. Los resultados del ranking dejaron patente que, en general, los ámbitos de actuación en que más se centran las empresas en sus políticas de Igualdad son: la metodología de búsqueda de personal (70,51%), brecha salarial (68,07%) y corresponsabilidad y conciliación (62,82%). Por contraposición, los más olvidados son: la selección y el reclutamiento (60,13%), el acoso sexual y por razones de sexo (50,96%) y la promoción (58,73%).

Banca y sector farmacéutico, los mejor posicionados en materia de Igualdad

Por sectores, los mejor posicionados en materia de Igualdad fueron el farmacéutico y el financiero a pesar de ser sectores muy masculinizados. El sector peor parado fue el legal que curiosamente emplea a gran número de mujeres. La presidenta de la FWF, Mirian Izquierdo señaló que **tanto los inversores como los departamentos de compliance deben de tomar cartas en este asunto**. *“Es curioso observar como en sectores altamente masculinizados como la Banca o las Ingenierías*



utilizan un lenguaje más inclusivo e igualitario en los anuncios de selección de personal que en otras como el Retail o la Alimentación con un mayor número de empleadas mujeres “

A las mujeres no les compensa el estrés asociado a los cargos directivos

Asimismo Mirian Izquierdo ha puesto de manifiesto el descenso del porcentaje de CEO's mujeres en España entre 2022 (28%) y 2023 (19%) lo que ha calificado de “pésima noticia”. Desde su punto de vista, “ esto se debe a que la transformación cultural en las organizaciones no se está produciendo y a las mujeres no les compensa el estrés asociado a este tipo de cargos, si ven que no pueden cambiar cosas en la organización”.

Este año, el objetivo de la FWF es incrementar la cifra de participantes a través del apoyo y la colaboración en el III Ranking de Empresas por la Igualdad a las CCAA españolas con mayor tejido empresarial. El año pasado ya lo hicieron Aragón, Cataluña y País Vasco.

“Estas acciones conjuntas CCAA/ Estado, contribuirán fortalecer el panorama de igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando un seguimiento más efectivo y un compromiso más sólido por parte de las empresas”, ha concluido la presidenta de FWF.

Sobre la Fundación Woman Forward

La fundación **Woman Forward / FWF**, tiene como misión la promoción del liderazgo femenino en el entorno económico: institucional, empresarial y del emprendimiento. Se sirve para ello de herramientas como la investigación, la formación, el asesoramiento y el networking de directiv@s al más alto nivel. La **FWF**, realiza una importante labor de difusión a través de su Think-Tank, formado por líderes del mundo empresarial y de la investigación y es reconocida por sus programas de mentoring para profesionales senior y junior. Su visión, conseguir una sociedad más equitativa e igualitaria, unas empresas más competitivas y una sociedad más sostenible. www.womanforward.org

Para más información isaracho@saracho-team.com / 625435804