



TARGET  
GENDER  
EQUALITY



Pacto Mundial  
Red Española



LIDERANDO LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

# TARGET GENDER EQUALITY

RESULTADOS DE LA  
**IV EDICIÓN** EN ESPAÑA  
2023 – 2024



## REDACCIÓN Y COORDINACIÓN DE LA RED ESPAÑOLA

**Javier Molero.** Director de proyectos y Agenda 2030

**Elsa Castillo.** Coordinadora de reporting y análisis

**Ángela Cámara.** Responsable de impacto social

El contenido de esta publicación puede ser reproducido por cualquier persona siempre que se cite su origen. Ello no representa un permiso para reutilizar, revender o traducir cualquiera de la información presentada en esta publicación. Si es eso lo que desea hacer, necesitará obtener el permiso expreso de Pacto Mundial de la ONU España de antemano. Toda la información y opiniones expresadas aquí por Pacto Mundial de la ONU España se basan en su juicio en el momento de esta publicación y están sujetas a cambios sin previo aviso debido a factores económicos, políticos, sectoriales y otros factores específicos. Los comentarios de entidades invitadas incluidas en este informe reflejan la opinión de sus respectivos/as autores/as, su inclusión no es un respaldo de los mismos.



# ÍNDICE

Target Gender Equality, programa internacional de impacto	04
El programa Target Gender Equality en su IV edición	06
Resultados de la IV edición en España del programa Target Gender Equality	14
Evolución del programa Target Gender Equality desde su lanzamiento	20
Próxima edición del programa Target Gender Equality	23



A woman with long dark hair and glasses is looking down at a laptop screen. She is wearing a light-colored blazer. In the background, other people are partially visible, suggesting a meeting or office environment. The entire image has a red overlay.

# TARGET GENDER EQUALITY, PROGRAMA INTERNACIONAL DE IMPACTO

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es crucial para permitir el progreso no solo hacia el Objetivo 5 sobre Igualdad de Género, sino hacia los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sin embargo, las mujeres y niñas alrededor del mundo aún no experimentan plenamente la igualdad de derechos y, a este ritmo, llevará más de 160 años alcanzar la igualdad en materia de participación y empoderamiento económico de las mujeres.

El sector empresarial tiene un papel crucial que desempeñar en la aceleración del progreso. Es el momento de establecer objetivos ambiciosos y adoptar medidas responsables para alcanzar la paridad de género y la igualdad salarial. Es por ello que Pacto Mundial de la ONU España alienta a sus entidades socias a participar en el programa acelerador Target Gender Equality (TGE), que tiene por objetivo impulsar la representación y el liderazgo de las mujeres en las organizaciones y cerrar la brecha salarial asegurando igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

# TARGET GENDER EQUALITY

El programa acelerador Target Gender Equality forma parte de los programas pioneros de alcance internacional que el Pacto Mundial de Naciones Unidas ofrece a las empresas para lograr acciones reales y efectivas sobre aspectos clave de la Agenda 2030.

El programa está inspirado en el compromiso del Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, con la paridad de género y en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), que constituyen la base del trabajo del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de igualdad de género.

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Las empresas que participan en Target Gender Equality tienen la oportunidad de profundizar en la aplicación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, reforzar su contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.5, que aboga por la igualdad de representación, participación y liderazgo de las mujeres en las empresas de todo el mundo, así como al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.5, que aspira a lograr la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor para 2030.

A través de un análisis de desempeño, talleres de desarrollo de capacidades, aprendizaje entre iguales y diálogo entre múltiples grupos de interés a nivel nacional e internacional, el programa ayuda a las empresas a establecer y alcanzar objetivos corporativos ambiciosos.



Análisis del desempeño



Talleres para el desarrollo de capacidades



Diálogos grupos de interés



Advocacy

### OBJETIVO 1: Aumentar la representación y la inclusión de las mujeres en todos los niveles



#### Meta 5.5

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

### OBJETIVO 2: Igual remuneración por trabajo de igual valor



#### Meta 8.5

Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor



**SANDA OJIAMBO**  
CEO y Directora  
Ejecutiva del Pacto  
Mundial de Naciones  
Unidas



Cuando las mujeres tienen éxito en los negocios, invierten en sus familias y comunidades, contribuyen a la educación y a la generación de ingresos, y empoderan a otras mujeres y a la comunidad para construir sociedades más equitativas. Los estudios demuestran que un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo empresarial –desde los consejos de administración hasta las juntas directivas– da lugar a empresas más inclusivas y sostenibles. Y esto un buen negocio. Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo ayuda a las empresas a ganar credibilidad en los mercados locales y mundiales. También puede ayudar a desbloquear más de 12 billones de dólares en nuevo valor de mercado vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Pero el progreso real en la igualdad de género requiere un liderazgo comprometido, el establecimiento de objetivos creíbles y la rendición de cuentas.”

# EL PROGRAMA TARGET GENDER EQUALITY EN SU IV EDICIÓN

**+600**

Entidades  
adheridas

Con

**+1.800**

personas  
involucradas

De

**64**

países

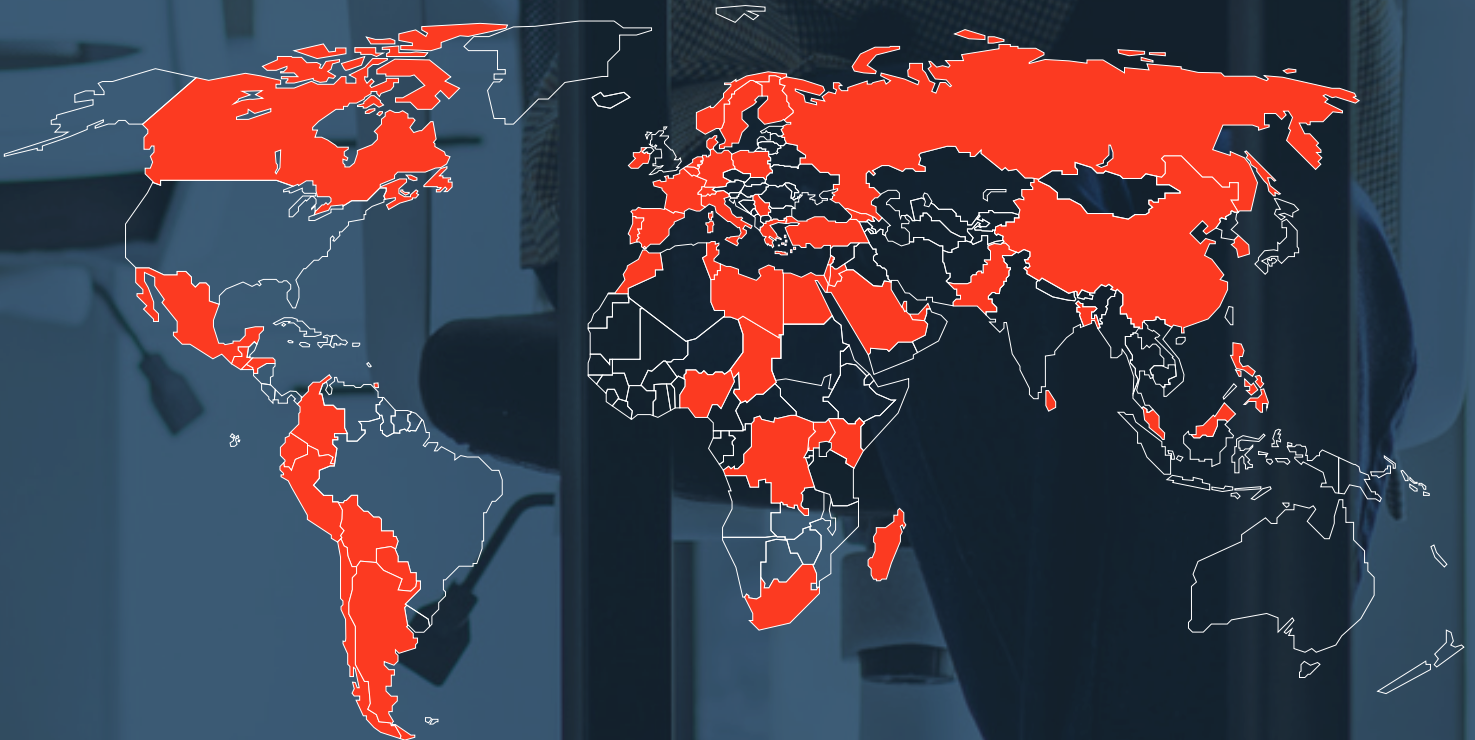
Con

**41**

redes locales  
implicadas

**45** Entidades  
españolas

Lo que posiciona al Pacto Mundial de la ONU España  
como la primera red local del Pacto Mundial con más  
empresas adheridas al programa.



## ENTIDADES PARTICIPANTES EN ESPAÑA

España ha sido el país que más entidades adheridas ha reunido en esta cuarta edición, 45 de las más de 600 comprometidas a nivel mundial. Una posición que pone en valor el papel del Pacto Mundial de la ONU España como iniciativa líder en sostenibilidad empresarial.

Las 45 compañías que participan en el programa representan en conjunto una facturación de más de 76 mil millones de euros y emplean a más de 444.000 de personas.



**CRISTINA SÁNCHEZ**  
Directora ejecutiva del Pacto Mundial de la ONU España

“

En nuestro camino hacia la igualdad de género, cada paso que damos es un firme compromiso con un futuro donde el talento y la capacidad no muestren desigualdades en el género. Nuestra meta es no solo romper el techo de cristal, sino construir un techo de oportunidades para todas las mujeres. Juntas, estamos escribiendo un capítulo de esperanza y equidad en la historia empresarial”

# COALICIÓN ESTRATÉGICA DEL PROGRAMA

El programa cuenta con una Coalición a nivel global compuesta por agencias de Naciones Unidas, como ONU Mujeres, Unicef o la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y otros organismos y personas expertas para apoyar el programa a través de sus conocimientos y experiencia.



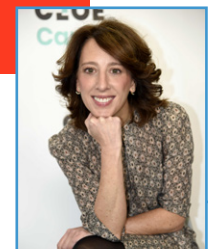
El Instituto de las Mujeres del Gobierno de España y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) forman parte de esta Coalición por cuarto año consecutivo y han estado estrechamente vinculadas al desarrollo del programa a nivel nacional.



Ana Lite, Subdirectora General Adjunta del Instituto de las Mujeres participó en la sesión inaugural de la cuarta edición del programa dando la bienvenida a las 45 empresas adheridas.

Recalcó que pese a los avances alcanzados, todavía persisten importantes brechas de género, incluida la salarial, y desgranó las causas estructurales y factores complejos e interrelacionados que las provocan.

Para concluir, revisó el marco normativo referente a igualdad de nuestro país y compartió las herramientas e iniciativas que el Instituto de las Mujeres ofrece a las empresas para cumplir con la normativa e impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.



Natalia Martínez, Directora de Proyectos de Liderazgo Femenino en CEOE, participó en la tercera sesión del programa destinada a desglosar prácticas, programas e iniciativas que pueden formar parte de la estrategia de igualdad de género.

Desde su perspectiva como experta, nos expuso las diferentes brechas de género actuales y las acciones que necesitan ser implementadas para abordar las barreras y sesgos que aún encuentran las mujeres en el camino hacia el liderazgo, y que por lo tanto, las empresas deben prestar atención a la hora de diseñar iniciativas y programas.

Entre estas iniciativas para promover el liderazgo femenino empresarial estaría incentivar la formación en habilidades directivas, objetivo de los proyectos de Promoción, Progresión y Futuras Consejeras, que se llevan a cabo desde CEOE, donde además del desarrollo de habilidades directivas se fomenta el networking, se promueven los modelos inspiracionales y las redes de apoyo, coaching y mentoring.



# METODOLOGÍA Y CONTENIDO

Tras la sesión de bienvenida donde se presenta el programa y las personas involucradas se conocen entre sí, durante la primera fase las empresas realizar un análisis de desempeño en material de igualdad de género que las ayuda a conocer su punto de partida. Posteriormente los talleres de capacitación, aprendizaje y el diálogo con múltiples grupos de interés tanto a escala nacional e internacional aportan el conocimiento para establecer metas ambiciosas e identificar las acciones que pueden ayudar a progresar y alcanzar las metas fijadas.

		2023						2024					
		ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR
ACTIVIDADES ESPAÑA obligatorias	Reclutamiento ----- 15 marzo -31 mayo			Bienvenida local ----- 20 junio	Cumplimentación de la Herramienta de Análisis WEP ----- Hasta 15 septiembre			Resultado y revisión del análisis de desempeño (empresas TGEI, TGEII, TGEIII y TGEIV) ----- 3 octubre	Programa e iniciativas ----- 14 noviembre	Establecer y alcanzar objetivos ----- 15 diciembre		Presentación de planes de acción ----- 7 febrero	Dossier de resultados TGE IV
	Sesión informativa ----- 26 abril											Encuesta	
	ACADEMY												
				Módulo 1 Fundamentos y marcos	Módulo 2 Análisis del desempeño			Módulo 3 Políticas y prácticas	Módulo 4 Fijar objetivos	Módulo 5 Seguimiento del progreso		Módulo 6 Clausura	
OPORTUNIDADES REGIONALES/GLOBALES voluntarias					Introducción a los WEPs (obligatorio para empresas firmantes de los WEPs) ----- 11 julio		Bienvenida para embajadores/as ----- 7 septiembre	Taller regional de elaboración de políticas ----- 11 octubre			Q&A Session global persona experta en igualdad salarial ----- 10 enero		Ring the bell ----- 8 de marzo
						Análisis regional datos herramienta WEP ----- 26 septiembre		Q&A Session global persona experta en inclusión ----- 25 octubre			Q&A Session global persona experta medición de impacto ----- 24 enero	Sesiones de la cuenta atrás para el día de la mujer ----- Febrero - marzo	

## UN GLOBAL COMPACT ACADEMY

La formación del programa se ha realizado a través de la plataforma internacional UN Global Compact Academy, que dispone de un contenido exclusivo y disponible en diferentes formatos para facilitar el aprendizaje y el repositorio de materiales. A lo largo del programa se ha puesto a disposición de las personas participantes materiales complementarios a los talleres y sesiones facilitadas para ampliar información.



## ► ANÁLISIS DE DESEMPEÑO A TRAVÉS DE LA HERRAMIENTA EMPRESARIAL DE GÉNERO WEP

Para realizar el análisis de desempeño se utiliza la **Herramienta Empresarial de Género WEP**, una herramienta de autodiagnóstico en igualdad de género basada en Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y diseñada para ayudar a las empresas a evaluar sus políticas y programas, detectar las áreas que deben mejorarse e identificar las oportunidades para establecer futuros objetivos corporativos.

La herramienta fue desarrollada en 2017 por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en colaboración con ONU Mujeres, y otras organizaciones socias, está disponible en varios idiomas, es gratuita y los datos introducidos en la autoevaluación son estrictamente confidenciales a nivel individual. Los datos se utilizan únicamente en su forma agregada para comprender mejor las tendencias de igualdad de género. El último reporte con los datos agregados de la herramienta a nivel mundial puede encontrarse [aquí](#).



**+7.000**

**EMPRESAS EN +130 PAÍSES ESTÁN UTILIZANDO YA LA HERRAMIENTA EMPRESARIAL DE GÉNERO WEP, MÁS DE 200 DE ELLAS ESPAÑOLAS<sup>1</sup>**

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) fueron desarrollados en el 2010 por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres y ofrecen un marco integral para guiar a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector o ubicación, en el empoderamiento de las mujeres y niñas no solo en lugar de trabajo, también en el mercado y en la comunidad.

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

**+9.200**

**DIRECTORES/AS GENERALES DE EMPRESAS DE TODO EL MUNDO HAN FIRMADO LA DECLARACIÓN DE APOYO A LOS WEPs, MÁS DE 220 PERTENECEN A EMPRESAS ESPAÑOLAS<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Herramienta Empresarial de Género de los WEPs. Link: <https://weps-gapanalysis.org/>

<sup>2</sup> Firmantes de los WEPs: Link: <https://www.weps.org/companies>

## ► SESIONES INTERACTIVAS Y TALLERES DE FORMACIÓN A NIVEL LOCAL

Se han realizado cinco sesiones locales online. Una de bienvenida al programa e introductoria a la metodología; otra donde se presentaron los resultados del análisis de desempeño realizado en la primera parte de programa por las empresas adheridas; y tres talleres prácticos centrados en identificar políticas y prácticas que pueden integrarse en una estrategia holística de igualdad de género, guiar la formulación de objetivos ambiciosos e indicadores para medir, dar seguimiento y comunicar su progreso.

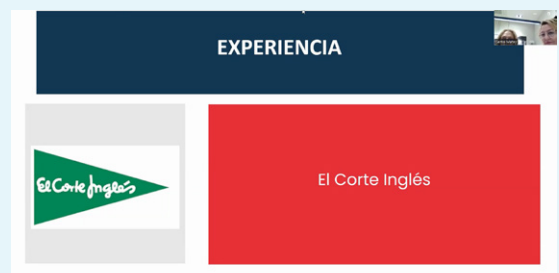
Las charlas con personas expertas, los diálogos y dinámicas entre participantes para reflexionar en grupo y las exposiciones de buenas prácticas empresariales han complementado las sesiones de formación.

### 1 Sesión de bienvenida y presentación de la Herramienta de género WEP



### 2 Sesión de presentación de los resultados obtenidos en la Herramienta de género WEPs

Sesión a la que se invitó a todas las empresas que han participado en alguna edición del programa, poniendo en valor su experiencia y buenas prácticas.



### 3 Taller programas e iniciativas

COALICIÓN TARGET GENDER EQUALITY ESPAÑA

**CEOE** Empresas Españolas

Natalia Martínez  
Directora Proyectos Liderazgo Femenino, CEOE

Actividades módulo 3 - Sesión local - iniciativas

**GRUPO 1**

**Hallazgo/Reto**  
¿Cómo regular el contenido de las formas sociales e individuales?  
¿Cómo garantizar que se actúe de forma responsable?

**Objetivo**  
Lograr el equilibrio de género en todos los niveles de la organización

**Iniciativas**

**¿Cómo reforzar estas iniciativas?**  
¿Cómo regular el contenido de las formas sociales e individuales?  
¿Cómo garantizar que se actúe de forma responsable?  
¿Cómo pueden estas iniciativas ser prioritarias para las empresas?

**EXPERIENCIA**

cellnex

CELLNEX

**WOMEN COMMUNITY**

SECYF

### 4 Taller establecimiento de objetivos

SALA 2

ARGUMENTOS PARA CONTESTAR A: John

- Exclusión de responsabilidad de las empresas españolas (Sociedad mercantil)
- Exclusión de responsabilidad de las empresas españolas (Sociedad mercantil)
- Responsabilidad empresarial (Sociedad mercantil)
- Buen Employer Branding de las empresas inclusivas (Sociedad mercantil)
- Impacto reputacional positivo de situación del talento
- Sostenibilidad futura de la empresa (Sociedad mercantil)
- Impacto reputacional positivo de situación del talento

A John le preocupa mucho que la empresa se vea perjudicada.

**EXPERIENCIA**

semic

SEMIC

Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en 2030.

### 5 Taller resumiéndolo todo: planes de acción

**CASO PRÁCTICO**

CEPSA

Plan de acción

**Women Empowerment Principles (WEPs)**

- 1 High-level corporate leadership
- 2 Equal opportunity and fair employment practices
- 3 Employee health, well-being and safety
- 4 Education and training for career advancement
- 5 Equal pay, benefits, and marketing practices
- 6 Community initiatives and advocacy
- 7 Measurement and reporting

## ► SESIONES GLOBALES VOLUNTARIAS CON PERSONAS EXPERTAS Y CASOS DE ÉXITO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Las empresas adheridas al programa han tenido la oportunidad de asistir a sesiones con personas expertas y participar en mesas de diálogo internacionales en el contexto de las Naciones Unidas y organizaciones socias estratégicas para profundizar en Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, la elaboración de políticas de igualdad e inclusión, igualdad salarial y medición de impacto.

**CASE STUDY PRESENTATION**

**Europa Mundo Vacaciones SL**  
**Company size:** over 250 employees  
**Sector:** Travel & Leisure

**Luz Tribaldos**

**WHO WE ARE**

**WEPs Secretariat UN WOMEN**

- Anna Faith**  
Global Head  
WEPs Secretariat  
UN Women
- Mihwa Park**  
WEPs Coordinator  
WEPs Secretariat  
UN Women

**UN GLOBAL COMPACT**

- Cynthia Muffuh**  
Head of Human Rights and Gender,  
UN Global Compact
- Lina Al Qaddoumi**  
Manager,  
Gender Equality & Social Sustainability,  
UN Global Compact

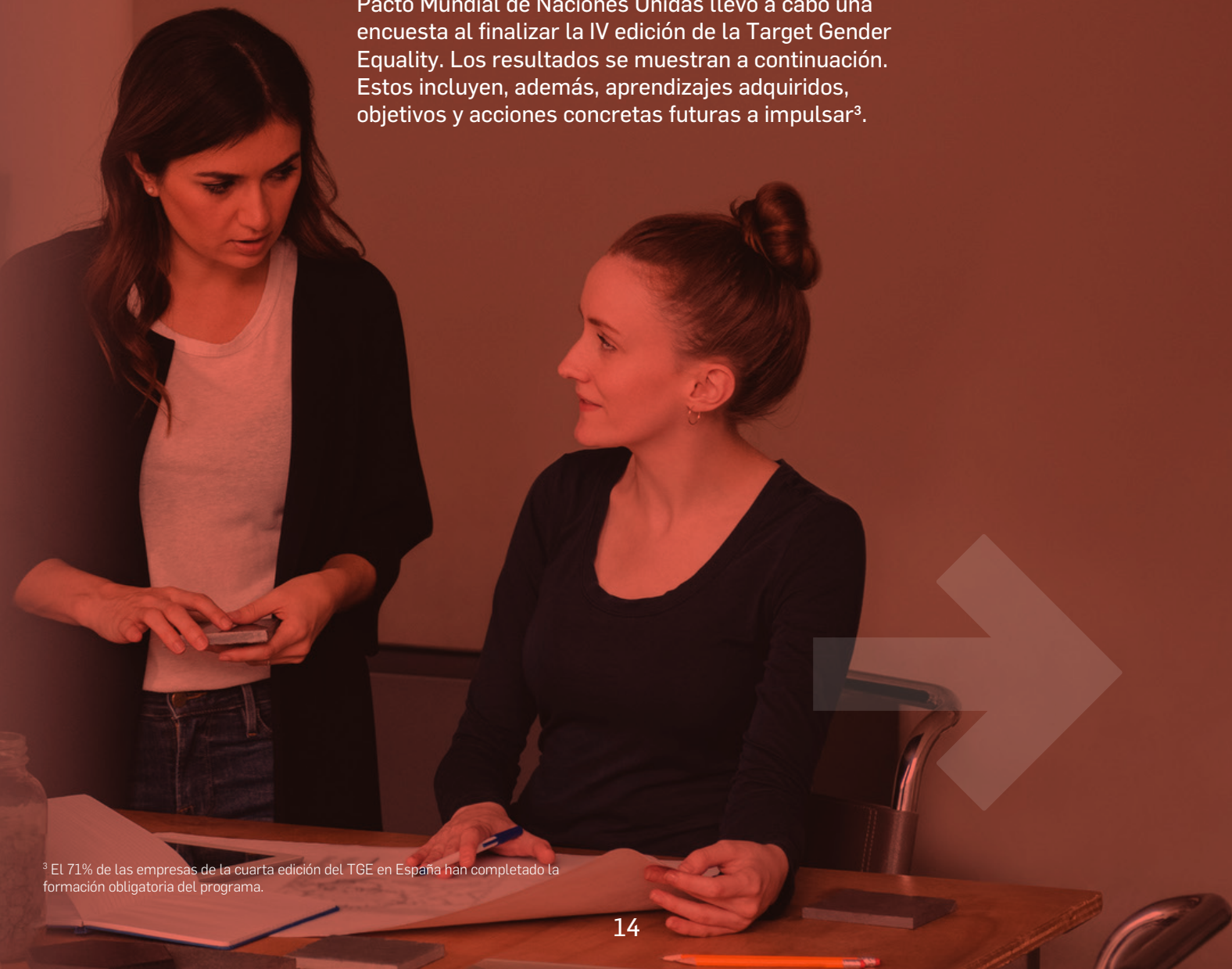
**Welcome!**

- Suwatthi Kandiah**  
Global Lead, Target Gender Equality  
UN Global Compact
- Iris Bohnet**  
Co-Director, Women and Public Policy Program (WAPP)  
Harvard Kennedy School



# RESULTADOS DE LA IV EDICIÓN EN ESPAÑA DEL PROGRAMA TARGET GENDER EQUALITY

Con el objetivo de evaluar el grado de impacto del programa en las estrategias empresariales de las entidades participantes y el grado de satisfacción, Pacto Mundial de Naciones Unidas llevó a cabo una encuesta al finalizar la IV edición de la Target Gender Equality. Los resultados se muestran a continuación. Estos incluyen, además, aprendizajes adquiridos, objetivos y acciones concretas futuras a impulsar<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> El 71% de las empresas de la cuarta edición del TGE en España han completado la formación obligatoria del programa.

## ANÁLISIS PREVIO A TRAVÉS DE LA HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO WEPs

**92%**

de las empresas indicó tener un compromiso de liderazgo o apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

**72%**

indicaron tener una estrategia de igualdad de género para toda la organización.

**68%**

habían establecido ya objetivos y metas medibles con plazos determinados.

**64%**

habían realizado una auditoría sobre desigualdad salarial entre géneros al menos cada cinco años.

**Las políticas sientan las bases para un entorno que apoya a las mujeres, pero sin objetivos concretos, programación adecuada, responsabilidad e indicadores de seguimiento, hay pocas posibilidades de que la brecha de género se cierre o que la cultura corporativa cambie.**

## RESULTADOS RELATIVOS AL GRADO DE IMPACTO DEL PROGRAMA EN LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

**44%**

de las empresas adheridas a la TGE han firmado Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)

**27%**

A raíz de participar en el programa.

**7%**

indica que lo harán próximamente.

**97%**

de las empresas tienen ya implantando un plan de acción y/o se encuentran identificando acciones que recojan los aprendizajes de la TGE en lo que respecta a alcanzar la igualdad de género en el contexto de la compañía.

**84%**

de las empresas tienen al menos un objetivo relativo a igualdad de género en su empresa o han empezado a redactarlo.

**39%**

reportan que los aprendizajes adquiridos en TGE confirmaron que son los objetivos correctos.

**35%**

de ellas piensan que pueden adaptarlos en función de los aprendizajes adquiridos en TGE.

**10%**

han empezado a redactar nuevos objetivos respecto a igualdad de género.

**¿A qué ámbitos de la igualdad de género se refieren estos objetivos?**

**45%**

sobre igual salario por un trabajo de igual valor.

**13%**

sobre otros ámbitos de la igualdad de género en el mercado.

**74%**

sobre igualdad de representación, liderazgo y participación en todos los niveles de gestión.

**29%**

sobre otros ámbitos de la igualdad de género en el lugar de trabajo.

**16%**

sobre otros ámbitos de la igualdad de género en la comunidad.



## ALGUNAS DE LAS MEDIDAS ADICIONALES IMPULSADAS BASADAS EN LAS RECOMENDACIONES DEL PROGRAMA

**58%**

ha llevado a cabo medidas específicas aprovechando el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).

**45%**

ha formulado una política contra el acoso en el lugar de trabajo.

**32%**

ha organizado talleres internos relacionados con sesgos inconscientes.

**29%**

ha organizado cursos de lenguaje inclusivo.

**26%**

ha creado un Grupo de Recursos para Empleados/as con el fin de promover la igualdad de género.

**23%**

ha ampliado su equipo de proyectos e incluido a más personas en el área de diversidad.

**23%**

ha organizado talleres internos para debatir los resultados de la Herramienta de análisis de las brechas de género de los WEPs.

**19%**

ha organizado talleres internos para involucrar especialmente a los hombres como aliados de la igualdad de género.

**16%**

ha realizado una auditoría externa sobre brechas salariales.

**10%**

ha creado un programa de tutoría para impulsar el progreso profesional de las mujeres.

**10%**

ha realizado entrevistas para comprender mejor las experiencias individuales en la empresa.





## ALGUNAS DE LAS ACCIONES CLAVE QUE LAS PERSONAS PARTICIPANTES CREEN QUE PODRÍAN AYUDAR A ACELERAR EL PROGRESO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SUS ORGANIZACIONES

- ✓ Ampliar los permisos y licencia para el ejercicio corresponsable de la vida familiar y laboral.
- ✓ Definir y recoger en los procedimientos de la empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades al contratar y en la carrera profesional.
- ✓ Incluir la perspectiva de género en el desarrollo del talento.
- ✓ Extender las actuaciones de empoderamiento femenino.
- ✓ Aumentar la medición de KPIs concretos relativos a igualdad de género.
- ✓ Elaborar un plan específico para solventar las brechas detectados en la Herramienta WEPs (primera actividad del programa TGE).
- ✓ Aumentar el compromiso con la igualdad de género en la cadena de valor con proveedores.
- ✓ Empezar un programa de mentoring, e incorporar en este la perspectiva de género.
- ✓ Aumentar la representación de mujeres en los puestos de responsabilidad y alta dirección.
- ✓ Compartir con empresas colaboradoras nuestra cultura de igualdad de género.
- ✓ Aumentar la comunicación sobre los avances del plan de diversidad a toda la organización.
- ✓ Establecer objetivos prioritarios en base al diagnóstico.
- ✓ Medir y reportar los incidentes de discriminación.
- ✓ Apoyar a colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social.
- ✓ Ampliar el número de certificaciones y reconocimientos relativos a igualdad de género.
- ✓ Definir objetivos, indicadores y evaluar los avances y la destreza en la comunicación.
- ✓ Aumentar el alcance del programa interno de mujeres referentes.
- ✓ Aumentar las horas de formación sobre Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) en talleres y campañas de sensibilización.
- ✓ Mantener e incrementar la participación en materia de igualdad de género con otras instituciones como Pacto Mundial de la ONU.
- ✓ Ligar bonus anual al cumplimiento de objetivos en materia de igualdad.
- ✓ Apoyar programas externos que fomenten la representación femenina en el sector.
- ✓ Compartir y aprender de buenas prácticas sobre igualdad de género con otras empresas.
- ✓ Preguntar a toda la organización su valoración sobre nuevas medidas implantadas para conseguir la igualdad en la organización.
- ✓ Conseguir del Distintivo de Igualdad en la empresa.



# BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Muchas de las empresas de diversos sectores y tamaños que han participado en el programa están ya estableciendo compromisos ambiciosos en materia de igualdad, y llevando a cabo acciones para eliminar las barreras que aún impiden alcanzar la igualdad de género dentro del ámbito empresarial.

Accede a cada una de ellas para obtener más información:

 <p><b>Brecha salarial de género</b></p> <p><b>Igualdad de género y sostenibilidad</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>	 <p><b>Aumento de la representación de mujeres</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>	
 <p><b>Cuadro de mando interactivo de RRHH (QLIK)</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>	 <p><b>Las referentes de hoy para las profesionales del mañana</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>	
	 <p><b>Igualdad de género como transformador de cambio</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>	 <p><b>Compañía Baby-Friendly</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>
 <p><b>Workshop 8M para las empleadas de SEMIC</b></p> <p><b>Adhesión a la plataforma WEP y los principios de empoderamiento de las mujeres de la ONU</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>	 <p><b>Adif apuesta por el talento femenino</b></p> <p><a href="#">Más información.</a></p>	

## RESULTADOS RELATIVOS AL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

**84%**

de las personas que han participado están satisfechas o muy satisfechas con el programa.

**77%**

afirman que tras la participación en el programa han aumentado sus conocimientos sobre la fijación de objetivos para la igualdad de género.

**97%**

recomiendan a otras personas la participación en el programa.

## ALGUNOS APRENDIZAJES Y EXPERIENCIAS QUE LLEVAN A LAS PERSONAS PARTICIPANTES A RECOMENDAR EL PROGRAMA



El programa ofrece un abanico de posibilidades/ideas para implantar nuevas medidas para tu empresa “.



Es un programa muy claro, estructura muy bien la visión y ofrece ejemplos de casos prácticos. Facilita mucho percibir cuál es la propia situación, qué tipo de comportamientos y situaciones evitar y cómo desarrollar acciones de mejora”.



El programa cuenta con el compromiso y la implicación del Senior Management lo que facilita la dedicación de tiempo y recursos a su cumplimentación”.



La formación está muy bien estructurada y te permite tener una visión global y a la vez aterrizarlo en el día a día. Además, se aprende mucho en los grupos de trabajo y con las experiencias de otras empresas”.



Es un curso muy bien enfocado y con una duración correcta. Solo las sesiones obligatorias ya ofrecen una idea general y correcta de la materia”.



Se adquieren conocimientos sólidos en este tema, se aprende de la experiencia de otras empresas y se facilita mucho material para poder diseñar un plan efectivo en igualdad”.



Estas sesiones te dan herramientas y ejemplos para poder implantar muchas iniciativas en este ámbito. Te ayuda a mejorar como empresa”.



Si como profesional empiezas a trabajar en el ámbito de la igualdad, es completamente necesario participar en este programa para poder elaborar un plan de acción dentro de tu empresa. Y, aun teniendo conocimiento o nociones sobre la igualdad, este programa refuerza los conocimientos, los amplía y hace ver cosas que, a lo mejor, no estabas teniendo en cuenta. Además, de compartir las diferentes perspectivas y soluciones que han implantado el resto de profesionales de las empresas participantes”.



Ofrece la oportunidad de formarte en materia de igualdad e intercambiar conocimientos y experiencias con otras empresas”.

# EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA TARGET GENDER EQUALITY DESDE SU LANZAMIENTO

Desde el lanzamiento de la primera edición en 2020 del programa ha contado a nivel global con la participación de:

**+6.000**  
PERSONAS

---

**+2.000**  
EMPRESAS



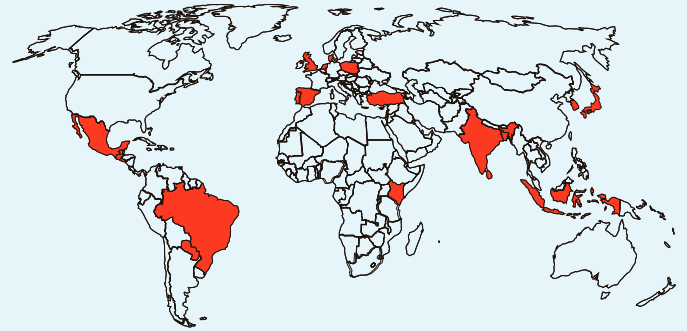
**+60**  
PAÍSES

---

**+150**  
EMPRESAS  
ESPAÑOLAS

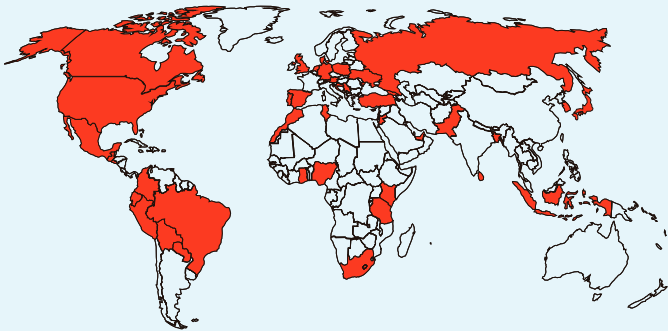
El programa Target Gender Equality completó su fase piloto tras las primeras tres rondas de programación entre 2020 y 2023. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas llevó a cabo una evaluación externa del programa siguiendo las orientaciones y el proceso de la Unidad de Seguimiento y Evaluación de las Naciones Unidas. Esta evaluación incluyó entrevistas con diversas personas participantes y grupos de interés ofreciendo más de 40 recomendaciones, muchas de las cuales se han aplicado en la cuarta ronda.

### RONDA I 2020/2021



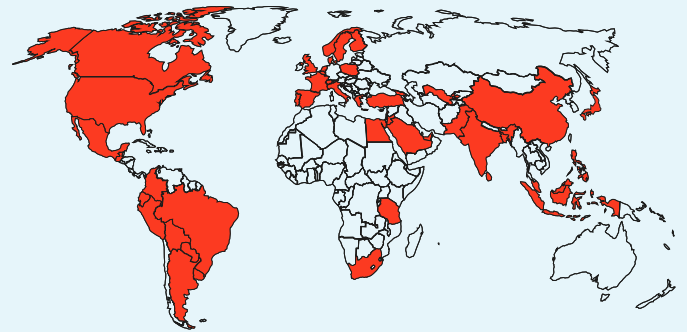
**19** países | **+300** empresas | **42** empresas españolas

### RONDA II 2021/2022



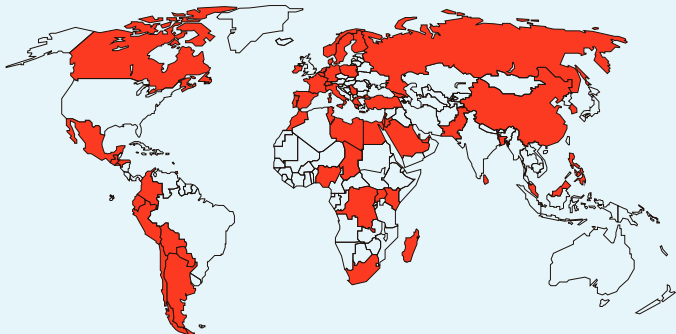
**41** países | **+500** empresas | **37** empresas españolas

### RONDA III 2022/2023



**45** países | **+600** empresas | **47** empresas españolas

### RONDA IV 2023/2024



**64** países | **+600** empresas | **45** empresas españolas

**96%**

de las personas que han participado en el programa en alguna de sus ediciones lo recomiendan



## A NIVEL MUNDIAL

Han sido muchos los y las agentes de cambio que han hecho una llamada a la acción en eventos relacionados con la Target Gender Equality. Desde líderes empresariales, activistas hasta Ministros/as y el propio Secretario General de las Naciones Unidas.



## A NIVEL NACIONAL

Ya son más de 150 entidades las que han participado en el programa durante las cuatro ediciones que se han celebrado.

El grupo de organizaciones españolas de la primera, segunda y tercera edición del programa han seguido formando parte de la Comunidad TGE siendo invitadas a asistir y participar en eventos y sesiones globales y nacionales organizadas por Parto Mundial de Naciones Unidas y socios estratégicos en materia de igualdad de género; así como a seguir cumplimentando la Herramienta WEP anualmente y participar en la sesión anual de análisis.

Además, por primera vez, las empresas de ediciones pasadas han podido participar en la cuarta edición debido a la actualización de contenido. Es reseñable que un 38% de las empresas españolas que han formado parte de la cuarta edición habían participado en alguna edición anterior, lo que nos demuestra el grado de satisfacción por el programa y la voluntad de las empresas españolas para seguir avanzando y acelerar el cambio necesario.

# PRÓXIMA EDICIÓN DEL PROGRAMA TARGET GENDER EQUALITY



Target Gender Equality es un programa de nueve meses que permite a las empresas fijar y alcanzar objetivos ambiciosos para impulsar la representación y el liderazgo de las mujeres en los negocios, así como cerrar la brecha salarial de género alcanzando igual remuneración por trabajo de igual valor.

El programa ayudará a tu empresa a:

- ✓ Identificar las fortalezas y los ámbitos de mejora en términos de desempeño en materia de igualdad de género.
- ✓ Establecer objetivos empresariales ambiciosos y realistas para alcanzar el equilibrio de género, el liderazgo de las mujeres y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- ✓ Construir una red de organizaciones comprometidas y personas expertas para apoyar tu estrategia en materia de igualdad de género y trabajar colectivamente para abordar las barreras persistentes.
- ✓ Participar en eventos y sesiones nacionales e internacionales para fortalecer el liderazgo en igualdad de género de tu empresa.



Tras el éxito de las cuatro ediciones realizadas, en marzo de 2024 comienza el periodo de reclutamiento para la quinta edición del programa TGE hasta mayo de 2024. Las actividades de formación y encuentros del programa tendrán lugar de junio de 2024 a marzo de 2025.

Accede a la información y registro [aquí](#).

Para cualquier duda, contacta con el Pacto Mundial de ONU España a través del email: [asociacion@pactomundial.org](mailto:asociacion@pactomundial.org)



**Pacto Mundial**  
Red Española

[pactomundial.org](http://pactomundial.org)