

TARGET GENDER EQUALITY

RESULTADOS DE LA
I EDICIÓN 2020 - 2021



Red Española

TARGET
GENDER
EQUALITY



Reservados todos los derechos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

© Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Madrid, 2020
C/ Cristobal Bordiú 19-21, Oficinas 1º Derecha, 28003 Madrid
Teléfono: (+34) 91 745 24 14

asociacion@pactomundial.org
www.pactomundial.org
Dirección: Red Española del Pacto Mundial
Consultoría y desarrollo editorial: Edamel (www.edamel.com)

ÍNDICE

■ Target Gender Equality, iniciativa internacional de impacto	04
■ Participantes en la primera edición	06
■ Marco de acción del programa	10
■ Resultados y recomendaciones	14
■ Próxima edición de la TGE	18



TARGET GENDER EQUALITY, INICIATIVA INTERNACIONAL DE IMPACTO

El Pacto Mundial de Naciones Unidas puso en marcha en 2020 Target Gender Equality (TGE), un programa pionero de carácter internacional para impulsar la representación y liderazgo de las mujeres a todos los niveles dentro de las compañías.

La iniciativa se desarrolla dentro del marco de las Iniciativas de Impacto Global que el Pacto Mundial de Naciones Unidas desarrolla para promover que las empresas pasen de la teoría a la acción y aumente su impacto hacia el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contenidos en 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.

Las empresas que participan en Target Gender Equality tienen la oportunidad de profundizar en su contribución al ODS 5 "Igualdad de género" y particularmente a la meta 5.5, que exige una representación, participación y liderazgo igualitarios de las mujeres en los negocios a nivel mundial.

La primera edición de la iniciativa ha contado con más de 300 empresas comprometidas en 19 países, de las cuales 42 son españolas, posicionando a España como el país con mayor número de entidades adheridas.

19
PAÍSES

+300
ENTIDADES
ADHERIDAS

42
ENTIDADES
ESPAÑOLAS

ESPAÑA
HA SIDO EL PAÍS CON MÁS
EMPRESAS ADHERIDAS



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office



5.5 Meta ODS

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.

MISIÓN DEL PROGRAMA

Alentar y apoyar a los participantes del Pacto Mundial para que establezcan y cumplan objetivos corporativos ambiciosos en cuanto a la representación y el liderazgo de las mujeres.

OBJETIVO 2020

Aumentar la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas y en los puestos de dirección ejecutiva.

ACTIVIDADES

Desde su comienzo en abril de 2020 hasta marzo de 2021, el programa ha acompañado a las entidades adheridas en el establecimiento y consecución de objetivos ambiciosos en términos de representación y liderazgo de las mujeres a todos los niveles a través de un análisis de desempeño, talleres para el desarrollo de capacidades, aprendizaje y diálogos con múltiples grupos de interés a escala nacional e internacional.



Análisis del
desempeño



Talleres para el
desarrollo de
capacidades



Diálogos grupos de
interés



Advocacy



PARTICIPANTES EN LA PRIMERA EDICIÓN

España ha sido el país que más entidades adheridas ha reunido, 42 de las más de 300 comprometidas en los 19 países participantes.

Las 42 compañías que participan en la iniciativa representan en conjunto una facturación de más de 200 mil millones de euros y emplean a más de 778.000 empleados/as.



**CRISTINA SÁNCHEZ**

Directora ejecutiva de la Red Española del Pacto Mundial



Es un orgullo ver el creciente compromiso del sector empresarial español con la igualdad de género, un ámbito crucial para alcanzar la Agenda 2030 debido al efecto catalizador que tiene el ODS 5 en los demás Objetivos. El hecho de que las entidades de la Red Española sean líderes en este programa reafirma el importante papel que juega la igualdad de género no sólo en nuestra estrategia, sino también en las empresas de nuestro país”

42 ENTIDADES ADHERIDAS A NIVEL NACIONAL

Accenture	El Corte Inglés	Quiero
ACCIONA	Eleven Concepts, S.L.	RBH Global
Adif	Emesa Prevencion S.L.	REVENGA Smart Solutions
Agroamb Prodalt S.L.	ENUSA Industrias Avanzadas, S.A. S.M.E	RIGUAL S.A.
Amadeus IT Group S.A.	ESCI-UPF International Business	SACYR S.A.
Asociación del transporte Internacional por carretera (ASTIC)	Europa Mundo Vacaciones S.L.	Santalucía S.A. Compañía de Seguros
Banco de Crédito Social Cooperativo	Ferrocarrils de La Generalitat de Catalunya	Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.
Banco Santander S.A.	Globalvia Inversiones S.A.U.	Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. S.M.E.
Barcelona Activa S.A.U. SPM	Glovo	Solunion Seguros
Bioazul S.L.	Grupo Antolín	Compania Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A.
Biovert S.A.	Grupo Eroski	TAISI – José María Lazaro, S.A.
Cabify mobility International S.L	Grupo Servicio Móvil	Telefónica
CaixaBank	Indra	TRANSFESA – Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.
COMSA Corporación	Luxeapers S.L.U.	
DKV Seguros y Reaseguros	Mapfre	



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

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

COALICIÓN A NIVEL NACIONAL



Instituto de las
MUJERES

El **Instituto de las Mujeres**, organismo autónomo adscrito a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, del Ministerio de Igualdad, cuya finalidad primordial es la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, ha querido sumarse a la primera edición de la iniciativa Target Gender Equality de la Red Española del Pacto Mundial, para impulsar la Igualdad real en el ámbito laboral y una participación más equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles dentro de las organizaciones.

Para ello, el Instituto de las Mujeres pone a disposición de organizaciones, empresas, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto, diversas herramientas y servicios, entre los que pueden a modo de ejemplo los siguientes:

- Servicio de asesoramiento gratuito para la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad a través de la **web**, con herramientas y guías para facilitar la adecuación a las exigencias normativas, así como la integración trasversal de

la Igualdad en los sistemas de gestión empresarial. En este sentido, recientemente se han publicado:

- **Guía para la elaboración de planes de igualdad.**
- **Guía para la atracción y retención del talento con perspectiva de género.**
- **Escuela Virtual** de Igualdad que ofrece formación on-line gratuita también en materia de Igualdad el ámbito del empleo, condiciones de trabajo y negociación colectiva.
- Desarrollo e impulso de Programas de **desarrollo profesional y liderazgo** para mujeres, así como acciones de sensibilización, facilitación de encuentros de mujeres directivas y redes de networking.



CEOE Empresas Españolas

Para la CEOE es un verdadero orgullo formar parte de la Coalición de la iniciativa Target Gender Equality impulsada en nuestro país por la Red Española del Pacto Mundial, con el objetivo fundamental de impulsar el liderazgo femenino y la igualdad en el ámbito empresarial.

Los tres talleres desarrollados ("Definiendo la ambición", "Estrategias para el éxito" y "Midiendo y comunicando el progreso") han permitido, entre otros aspectos, definir e implementar una herramienta de análisis de la brecha de género, abordar las barreras a la igualdad y establecer objetivos para la igualdad de representación y liderazgo de las mujeres en el ámbito de los negocios. Asimismo, han facilitado el intercambio de conocimientos y experiencias entre las empresas participantes.

Desde CEOE trabajamos también en estos ámbitos desde una doble perspectiva:

Por un lado, desde la Comisión de Igualdad y Diversidad que tiene por objeto promover la igualdad y la diversidad en el mundo empresarial, debatiendo, analizando y proponiendo retos y oportunidades en estas materias,

trabajando para una mayor y mejor integración de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad empresarial en condiciones de igualdad plena.

Por otro lado, desarrollando e impulsando los programas formativos de liderazgo femenino **PROMOCIONA** y **PROGRESA**, con el objetivo de ayudar a las mujeres a que avancen en su carrera profesional. Las participantes adquieren los conocimientos y habilidades necesarias para su progreso, participan en sesiones de coaching ejecutivo y en procesos de mentorización cruzada, así como en numerosos eventos de networking. El proyecto Promociona se dirige a mujeres directivas a fin de que avancen hacia puestos de alta dirección, y Progresas se enfoca a middle managers, líderes emergentes. Ambos proyectos pretenden sensibilizar a las empresas acerca del talento femenino con que cuentan.



MARCO DE ACCIÓN DEL PROGRAMA

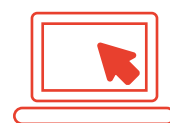
HERRAMIENTA Y PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La **Herramienta Empresarial de Género (WEPs)** es una herramienta de autodiagnóstico en igualdad de género diseñada para ayudar a las empresas a evaluar sus políticas y programas, destacar las áreas que deben mejorarse e identificar las oportunidades para establecer futuros objetivos corporativos. Cumplimentar la herramienta es el primer paso que las empresas adheridas a la TGE deben realizar.

La herramienta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas está basada en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y fue desarrollada en colaboración con ONU Mujeres, el Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo y BID Invest. La herramienta, disponible en varios idiomas, incluido español, es gratuita y los datos introducidos en la autoevaluación son estrictamente confidenciales a nivel individual. El último reporte con los datos agregados de la herramienta a nivel mundial puede encontrarse **aquí**.

+3.500

EMPRESAS EN 133 PAÍSES ESTÁN UTILIZANDO YA LA HERRAMIENTA EMPRESARIAL DE GÉNERO (WEPs)¹



Los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)**, desarrollados en el 2010 por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres, ofrecen un marco integral para el empoderamiento de las mujeres y niñas en el lugar de trabajo, el mercado, y la comunidad. Los siete principios de WEPs se basan en la práctica y la realidad empresarial, y buscan impulsar la dimensión de igualdad de género en las compañías en línea con los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Más de **4.400 directores/as** generales de empresas de todo el mundo han firmado la declaración de apoyo a los WEPs y se han comprometido a un liderazgo y a una mejora continua en materia de igualdad de género, **152 pertenecen a empresas españolas²**.

LOS WEPs GUÍAN A TODAS LAS EMPRESAS EN EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN EL LUGAR DE TRABAJO, EL MERCADO Y LA COMUNIDAD, INDEPENDIENTEMENTE DE SU TAMAÑO, SECTOR O GEOGRAFÍA.



1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.



2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.



4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.



5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.



6. Promover la igualdad mediante iniciativas en la comunidad.



7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

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

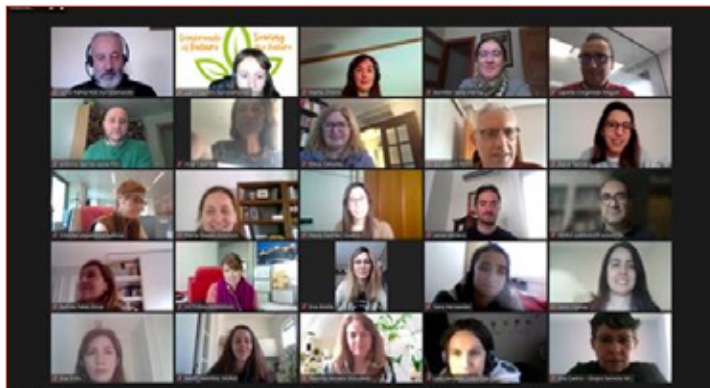
2. Firmantes de los WEPs: Link: <https://www.weps.org/companies>



ADEMÁS

SESIONES DE CAPACITACIÓN

Se han realizado cuatro sesiones online. Una introductoria y tres talleres prácticos centrados en ayudar a las empresas a fijar medidas y objetivos concretos.



EVENTOS INTERNACIONALES

Las empresas adheridas a la iniciativa han tenido la oportunidad de participar en mesas de diálogo internacionales en el contexto de las Naciones Unidas.



Antonio Huertas, CEO de Mapfre, en la mesa Target Gender Equality: caminos hacia la paridad, durante la Cumbre de Líderes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact Leaders Summit 2020).



ENCUESTA TARGET GENDER EQUALITY COVID-19

Se realizó un ejercicio para ofrecer una visión holística de cómo el sector empresarial estaba trabajando la igualdad de género dentro del contexto de la COVID-19. Esta encuesta fue contestada por un total de 448 empresas procedentes de todo el mundo de las cuales 225 tienen base en Europa y 33 en España. Para acceder a los resultados de la encuesta pulsa **aquí**.



BOLETÍN DE TGE

Periódicamente desde UN Global Compact se lanza un boletín con noticias, recursos y buenas prácticas de las empresas ligadas a la Target Gender Equality y la Coalición de organizaciones expertas, puedes visualizarlas y darte de alta **aquí**.



UN GLOBAL COMPACT ACADEMY Y SOCIOS

Las empresas de la TGE han podido acceder a cursos y sesiones internacionales desarrollados por UN Global Compact y otros socios.





RESULTADOS Y RECOMENDACIONES



ANÁLISIS PREVIO A TRAVÉS DE LA HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO WEP

Las conclusiones extraídas tras el análisis previo de las empresas españolas adheridas a la TGE reveló que el 77% de las empresas cuenta con un compromiso de liderazgo o apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, por encima de la media mundial que se sitúa en un 68%. Sin embargo, solo el 40% tenía una estrategia de igualdad de género en la organización y solo el 34% había establecido objetivos y metas medibles con plazos determinados. Las políticas sientan las bases para un entorno que apoya a las mujeres, pero sin objetivos concretos, programación adecuada y responsabilidad, hay pocas posibilidades de que la brecha de género se cierre o que la cultura corporativa cambie.

El desempeño en materia de liderazgo en la cadena de valor y en la comunidad son las áreas menos avanza-

das. Solo un 5% de las empresas habían fijado objetivos de adquisición con empresas de propiedad de mujeres y menos de la mitad de las empresas (44%) tienen presente los estereotipos negativos de género a la hora de examinar materiales y tácticas de mercado.

Si bien las pymes a veces obtienen peores resultados en las preguntas que se hacen sobre las políticas, estrategias y procesos formales en vigor, a menudo destacan en lo que respecta a acciones específicas, por ejemplo, en lo relativo a la comunicación y consulta con los empleados/as, el apoyo a la cadena de suministro o el activismo.

RESULTADOS ALCANZADOS TRAS LA PRIMERA EDICIÓN

EMPRESAS ADHERIDAS A LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (WEPs)

24

empresas adheridas a la TGE han firmado los WEPs, 14 a raíz de participar en el programa y el 13 lo harán próximamente.

PLANES DE ACCIÓN

100%

de las empresas tienen ya implementando un plan de acción y/o se encuentran identificando acciones para poder crear un nuevo plan que recoja los aprendizajes de la TGE en lo que respecta a la representación y el liderazgo de las mujeres.





95%

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

- El **40% de ellas** piensan que pueden **adaptarlo** en función de los aprendizajes adquiridos en TGE.
- Un **19% han empezado a redactar un nuevo objetivo**.



NIVEL DE DIRECCIÓN SUPERIOR Y EJECUTIVA



NIVEL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

90%

de los objetivos están relacionados con la diversidad de la alta dirección.

76%

de los objetivos están relacionados con la diversidad de la junta directiva y los consejos de administración.

39%

pretenden alcanzar la paridad para el 2025 o antes. El 2% ya tiene alcanzado este objetivo.

33%

pretende alcanzar la paridad para el 2025 o antes. El 5% ya tiene alcanzado este objetivo.



EJEMPLOS DE COMPROMISOS Y BUENAS PRÁCTICAS DESTACADAS

¿CUÁL ES TU OBJETIVO?

- **Caixabank** adquiere el compromiso de alcanzar el 43% de mujeres en posiciones directivas en 2021.
- **MAPFRE** se ha comprometido públicamente a trabajar para que en el año 2021 al menos el 45% de las vacantes anuales en puestos de responsabilidad sean ocupadas por mujeres.

Muchas empresas de diversos sectores y tamaños están estableciendo compromisos ambiciosos en materia de igualdad, si pinchas **aquí** podrás ver más ejemplos.

- **Severiano Servicio Móvil, S.A.U.** adquiere el compromiso de alcanzar un 50% de mujeres en puestos de mandos intermedios para 2023, y un 35% en puestos de Dirección en 2030.
- **Agroamb** se compromete a implantar la igualdad de género en el periodo 2020-2025 y lograr que el 50% de los puestos de responsabilidad de la empresa sean cubiertos por mujeres.

¿CUÁL ES TU BUENA PRÁCTICA?



CUANDO ELLA LIDERA

Las compañeras de **Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya** unieron fuerzas para compartir sus experiencias sobre motivaciones personales, obstáculos y consejos para mujeres y aliados masculinos. **Leer más.**

RECOMENDACIONES

Tras los talleres de capacitación y los ejercicios llevados a cabo, estas son algunas de las recomendaciones para el liderazgo que las empresas participantes creen que podrían ayudar a acelerar el progreso hacia la igualdad de género en sus organizaciones:

- Establecer **objetivos en materia de igualdad y representación de mujeres** y ligar su cumplimiento a los procesos de desarrollo y de compensación.
- Elaborar un **plan de igualdad** que recoja los objetivos marcados y sirva de herramienta para evaluar su cumplimiento a lo largo del tiempo.
- Recopilar **datos y KPIs de la situación de la mujer en los diferentes procesos de la compañía** (desempeño, selección, movilidad, promoción, formación, planes de carrera, retribución, etc.), y poder tomar conciencia de la necesidad de acciones a implementar para reducir las desigualdades detectadas.
- Establecer un **programa de formación continua** para directivos/as y gerentes sobre la inclusión y los sesgos de género.
- Aumentar la participación en **charlas STEM en institutos/colegios** para favorecer la presencia de mujeres ingenieras.
- Incorporar anualmente al menos una **becaria de último año de carrera STEM** con el fin de incrementar la cuota de mujeres de perfil STEM en plantilla.
- Mejorar las **medidas para la conciliación** de la vida personal, profesional y familiar.
- Reforzar la **cultura empresarial de igualdad y diversidad** mediante formación a los trabajadores/as y acciones de concienciación en nuestro entorno empresarial.
- Establecer programas de **formación y acompañamiento en el desarrollo y carrera profesional de la mujer**.
- Reforzar la **comunicación interna y externa** en las cuestiones de igualdad.
- Realizar una **auditoría sobre desigualdad salarial** entre géneros de manera periódica.



PRÓXIMA EDICIÓN DE LA TGE

La segunda edición (2021-2022) de la iniciativa se extiende a más de 30 países.

En abril de 2021 comienza el periodo de reclutamiento. Para más información no dudes en ponerte en contacto con la Red Española del Pacto Mundial a través del email: asociacion@pactomundial.org

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.
- Participar en actividades de formación específicas para fortalecer la representación y el liderazgo de las mujeres en la empresa.
- Establecer objetivos empresariales ambiciosos y compartir sus compromisos al personal, socios, inversores y otros grupos de interés.
- Crear una red de homólogos, socios y expertos de las Naciones Unidas para apoyar su estrategia en materia de igualdad de género.

EXPERIENCIA DE LAS ENTIDADES EN LA INICIATIVA

**REVENGA Smart Solutions**

La metodología del programa acelerador nos está ayudando a ver las palancas y los bloqueos con los que nos encontramos para avanzar en nuestra ambición TGE midiendo nuestro progreso.

**Quiero**

Me parece que cualquier iniciativa con el sello de Pacto Mundial, y que involucre a diferentes agentes, siempre es una oportunidad para seguir aprendiendo y hacer las cosas mejor.

**Bioazul SL.**

Participar en este programa nos ha servido como punto de partida para revisar nuestras acciones actuales con respecto a igualdad entre hombre y mujeres y diversidad, y nos ha enseñado nuevas maneras de progresar en este objetivo de forma efectiva.

**Sociedad Estatal Correos y Telegrafos, S.A., S.M.E.**

Es una experiencia enriquecedora y una comunidad de aprendizaje y networking.

**Adif**

Contribuye a superar el riesgo de trabajar por la igualdad desde una visión endogámica, que conduce a quedar enredados en la cultura y los valores propios, que puede llevar a su vez a la autocensura en la fijación de metas.

**Luxeapers S.L.U.**

Lo recomendamos por los conocimientos impartidos que siempre sirven de fuente de inspiración y por el enriquecimiento que supone el contactar con otras empresas y la experiencia personal de cada una de ellas.

**Banco de Crédito Social Cooperativo**

Es una garantía participar en esta iniciativa por la profesionalidad del equipo humano de la oficina de la Red Española del Pacto Mundial, por la aplicación práctica de la herramienta WEP, por el aprendizaje obtenido, por las buenas prácticas y experiencias compartidas en los Workshop.

**ACCIONA**

Independientemente del momento en el que se encuentre la organización en lo que respecta a igualdad de género, es un programa muy recomendable para reflexionar sobre el enfoque, los progresos conseguidos y visualizar los nuevos retos compartiendo experiencias con organizaciones muy diversas.

**Solunion Seguros**

Animo a participar en la experiencia ya que la iniciativa proporciona orientación, una guía clara de acción y compañeros/as para ponerlo en común.

**COMSA Corporación**

Recomendaría la iniciativa porque son sesiones muy prácticas donde se comparten ideas, acciones y dificultades.

**TAISI – José María Lazaro, S.A.**

Ofrecerte la posibilidad de una autoevaluación en materia de igualdad, hace posible el benchmarking y facilita la formación e interacción.

**Telefónica**

Es una formación bastante amplia donde se hace un recorrido por todos los ámbitos de la Diversidad, Equidad e Igualdad (DEI) dentro de una organización.



Pacto Mundial
Red Española

pactomundial.org