

Repsol pon en valor o talento feminino no seu “I Encontro Muller e Industria”

- O evento contou cun centenar de asistentes ao coloquio establecido entre Loreto Diz de Repsol, Esther Fernández de Nauterra, Alba Tuñas de Resonac e Sofía Vázquez de Mulleres Colleiteiras, que apostaron polo sector industrial para o desenvolvemento da súa vida profesional
- O obxectivo desta iniciativa é conmemorar o Día Internacional da Muller, que terá lugar o próximo 8 de marzo, e poñer en valor o papel do talento feminino para a transformación da industria
- Máis dun 40% do persoal de Repsol a nivel mundial son mulleres e o 46% das novas incorporacións suman talento feminino, unha mostra da procura de equilibrio e igualdade na compañía multienergética.

O Complexo Industrial de Repsol acolleu esta mañá no seu auditorio o “I Encontro Muller e Industria” co obxectivo de conmemorar o Día Internacional da Muller, que terá lugar o próximo 8 de marzo, e contribuír a poñer en valor o papel do talento feminino para a transformación da industria.

Natalia Barreiro, abriu o acto ante un centenar de asistentes facendo un repaso da situación actual da igualdade que, aínda que mellorou principalmente no ámbito laboral e de conciliación, segundo o índice ClosinGap estímase que, se seguimos ao ritmo actual, quedarían aínda 39 anos para pechar a brecha de xénero e alcanzar a paridade en España.

A directora do Complexo Industrial ha destacado: “en Repsol somos conscientes que a innovación que achega a diversidade é vital para un sector en transformación como o enerxético e industrial. Estamos comprometidos con romper a brecha e convencidos que as compañías cunha cultura inclusiva atraen mellor talento”. Para pechar a intervención, avogou por “a imprescindible alianza entre distintos ámbitos públicos, empresariais e sociais para alcanzar a transformación social cunha economía sen brechas de xénero”.

No coloquio posterior, moderado por **María González**, Enxeñeira de TID de Repsol, interviñeron **Loreto Diz** xerente de Fiabilidade do Complexo industrial de Repsol, **Esther Fernández** responsable de Produción de Produto Terminado de Nauterra en Galicia; **Alba Tuñas** battery business development manager Lithium-Ión de Resonac e **Sofía Vázquez**, xerente de Mulleres Colleiteiras. Cinco profesionais que apostaron polo sector industrial para o seu desenvolvemento laboral e que reflexionaron durante o encontro sobre a súa experiencia persoal, o potencial das mulleres no mundo industrial, os posibles teitos de cristal e deron a coñecer as distintas medidas que se están levado a cabo nas súas empresas en materia de igualdade e de atracción de talento feminino.

Sofía Vázquez relatou a súa experiencia e os duros retos aos que se enfrontaron as integrantes de **Mulleres Colleiteiras** “*pola dobre condición de ser mulleres e xitanas*”. Agradeceu a Arquitecturas sen Fronteiras que hai 10 anos iniciasen este proxecto, crendo nelas e conformando a cooperativa sociolaboral sen ánimo de lucro, que conta na actualidade con 9 integrantes. O seu principal labor é a recollida e pretratamento certificado do aceite de cociña usado, recollido en concellos e distintos colectivos, cuxo destino final é o seu uso no Complexo coruñés de Repsol para a elaboración de combustibles renovables.



“O sector industrial ha feito grandes avances en materia de igualdade nos últimos anos.” destacou **Esther Fernández** que debullou as medidas que está a levar a cabo a multinacional de alimentación Nauterra, antigo Grupo Calvo, que “conta xa con máis do 60% de mulleres en persoal e ha deseñado obxectivos específicos para incrementar a presenza de mulleres en mandos intermedios e en Comité de Dirección, cun plan de igualdade global para toda a compañía lanzado en 2018 e en poucos meses cun plan global de diversidade”. Engadiu, “actualmente xa contamos con 45% de mulleres en mandos intermedios e 23% de mulleres en Comité de Dirección.”

Pola súa banda **Loreto Diz** afirmou “*debemos mirar ao futuro con optimismo: aínda que aínda queda moito por facer, as cousas están a cambiar*”. Enumerou algunhas das medidas de **Repsol** como “*a paridade nas nosas contratacións e unha xestión do talento libre de estereotipos e rumbos de xénero. Ademais de flexibilización, medidas de conciliación e formación con mentorización, upskilling e reskilling*”. E incidiu na necesidade “*de dar visibilidade a referentes e modelos de mulleres en posicións de liderado e animemos á nosa nenas e adolescentes a loitar por iso se é o que desexan*”. Neste sentido, citou o programa Repsol Dixital girls, que fomenta a tecnoloxía e as vocacións científicas entre nenas, ou a Alianza STEAM do goberno de España.

Alba Tuñas pola súa banda, resaltou a importancia de iniciativas como esta para atraer talento feminino: “*En Resonac o ano pasado organizouse a primeira semana da muller. Eu aínda non formaba parte da empresa, pero para min antes de decidirme a enviar o currículo, aquela acción que vin daquelas pioneiras foi un plus para dicir ‘esta é a empresa na que eu quero traballar’*. O noso contexto é dunha industria historicamente masculinizada, pero só o ano pasado case o 50% das contratacións foron mulleres. Fomentar este tipo de actividades é clave para que a igualdade de xénero poida ser unha realidade.”

Repsol . Impulso do talento feminino

A aposta pola igualdade é un reto ilusionante en Repsol. A nivel mundial, máis dun 40% do persoal son mulleres e o 46% das novas incorporacións suman talento feminino ao equipo.

A xestión da diversidade promovémola a través dun Comité de Diversidade e Inclusión, integrado pola alta dirección da Compañía, incluíndo o CEO. As políticas de igualdade, selección ou desenvolvemento que vimos desenvolvendo en REPSOL están encamiñadas a eliminar barreiras para que o talento feminino aflore, por tanto, non realizamos discriminación positiva, senón que traballamos para que non exista ningún tipo de discriminación, corrixindo ineficacias propias de rumbos e estereotipos de xénero.

Múltiples son as iniciativas recollidas no Plan de Impulso ao talento feminino que inclúe mentorización, captación de talento, apoio ás vocacións STEM, desenvolvemento de liderado e alianzas como a Adhesión aos Women Empowerment Principles de Nacións Unidas ou ao programa Empowering Women Talent, entre outras.

A día de hoxe, e grazas a esta política de igualdade impulsada por Repsol, o Complexo Industrial coruñés tivo un crecemento exponencial, xa que en 1996 a presenza feminina era de apenas 15 mulleres, contando con máis de 140 empregadas na actualidade, número que vai incrementándose. Ademais, o talento feminino está cada vez máis presente no liderado, sendo preto do 60 % os postos con responsabilidade os que ostentan as mulleres no Complexo, encabezado por Natalia Barreiro, directora desde 2021 nun comité paritario que dirixe as instalacións coruñesas.