



Repsol pone en valor el talento femenino en su “I Encontro Muller e Industria”

- El evento ha contado con un centenar de asistentes al coloquio establecido entre Loreto Diz de Repsol, Esther Fernández de Nauterra, Alba Tuñas de Resonac y Sofía Vázquez de Mulleres Colleiteiras, que han apostado por el sector industrial para el desarrollo de su vida profesional.
- El objetivo de esta iniciativa es conmemorar el Día Internacional de la Mujer, que tendrá lugar el próximo 8 de marzo, y poner en valor el papel del talento femenino para la transformación de la industria.
- Más de un 40% de la plantilla de Repsol a nivel mundial son mujeres y el 46% de las nuevas incorporaciones suman talento femenino, una muestra de la búsqueda de equilibrio e igualdad en la compañía multienergética.

El Complejo Industrial de Repsol ha acogido esta mañana en su auditorio el “I Encontro Muller e Industria” con el objetivo de conmemorar el Día Internacional de la Mujer, que tendrá lugar el próximo 8 de marzo, y contribuir a poner en valor el papel del talento femenino para la transformación de la industria.

Natalia Barreiro, ha abierto el acto ante un centenar de asistentes haciendo un repaso de la situación actual de la igualdad que, aunque ha mejorado principalmente en los ámbitos laboral y de conciliación, según el índice ClosinGap se estima que, si seguimos al ritmo actual, quedarían todavía 39 años para cerrar la brecha de género y alcanzar la paridad en España.

La directora del Complejo Industrial ha destacado: *“ en Repsol somos conscientes que la innovación que aporta la diversidad es vital para un sector en transformación como el energético e industrial. Estamos comprometidos con romper la brecha y convencidos que las compañías con una cultura inclusiva atraen mejor talento”*. Para cerrar la intervención, ha abogado por *“la imprescindible la alianza entre distintos ámbitos públicos, empresariales y sociales para alcanzar la transformación social con una economía sin brechas de género”*.

En el coloquio posterior, moderado por **María González**, Ingeniera de TID de Repsol, han intervenido **Loreto Diz** gerente de Fiabilidad del Complejo industrial de Repsol, **Esther Fernández** responsable de Producción de Producto Terminado de Nauterra en Galicia; **Alba Tuñas** battery business development manager Lithium-Ion de Resonac y **Sofía Vázquez**, gerente de Mulleres Colleiteiras. Cinco profesionales que han apostado por el sector industrial para su desarrollo laboral y que han reflexionado durante el encuentro sobre su experiencia personal, el potencial de las mujeres en el mundo industrial, los posibles techos de cristal y han dado a conocer las distintas medidas que se están llevando a cabo en sus empresas en materia de igualdad y de atracción de talento femenino.

Sofía Vázquez relató su experiencia y los dobles retos a los que se han enfrentado las integrantes de **Mulleres Colleiteiras** *“por la doble condición de ser mujeres y gitanas”*. Agradeció a Arquitecturas sin Fronteras que hace 10 años iniciaran este proyecto, creyendo en ellas y conformando la cooperativa sociolaboral sin ánimo de lucro, que cuenta en la actualidad con 9 integrantes. Su principal labor es la recogida y pretratamiento certificado del aceite de cocina usado, recogido en concellos y distintos colectivos, cuyo destino final es su uso en el Complejo coruñés de Repsol para la elaboración de combustibles renovables.



"El sector industrial ha hecho grandes avances en materia de igualdad en los últimos años." destacó **Esther Fernández** que desgranó las medidas que está llevando a cabo la multinacional de alimentación **Nauterra**, antiguo Grupo Calvo, que *"cuenta ya con más del 60% de mujeres en plantilla y ha diseñado objetivos específicos para incrementar la presencia de mujeres en mandos intermedios y en Comité de Dirección, con un plan de igualdad global para toda la compañía lanzado en 2018 y en pocos meses con un plan global de diversidad"*. Añadió, *"actualmente ya contamos con 45% de mujeres en mandos intermedios y 23% de mujeres en Comité de Dirección."*

Por su parte **Loreto Diz** afirmó *"debemos mirar al futuro con optimismo: aunque todavía queda mucho por hacer, las cosas están cambiando"*. Enumeró algunas de las medidas de **Repsol** como *"la paridad en nuestras contrataciones y una gestión del talento libre de estereotipos y sesgos de género. Además de flexibilización, medidas de conciliación y formación con mentorización, upskilling y reskilling"*. E incidió en la necesidad *"de dar visibilidad a referentes y modelos de mujeres en posiciones de liderazgo y animemos a nuestra niñas y adolescentes a luchar por ello si es lo que desean"*. En este sentido, citó el programa Repsol Digital girls, que fomenta la tecnología y las vocaciones científicas entre niñas, o la Alianza steam del gobierno de España.

Alba Tuñas por su parte, resaltó la importancia de iniciativas como ésta para atraer talento femenino: *"En Resonac el año pasado se organizó la primera semana de la mujer. Yo todavía no formaba parte de la empresa, pero para mí antes de decidirme a enviar el currículum, aquella acción que vi de aquellas pioneras fue un plus para decir 'esta es la empresa en la que yo quiero trabajar'. Nuestro contexto es de una industria históricamente masculinizada, pero solo el año pasado casi el 50% de las contrataciones fueron mujeres. Fomentar este tipo de actividades es clave para que la igualdad de género pueda ser una realidad."*

Repsol. Impulso del talento femenino

La apuesta por la igualdad es un reto ilusionante en Repsol. A nivel mundial, más de un 40% de la plantilla son mujeres y el 46% de las nuevas incorporaciones suman talento femenino al equipo.

La gestión de la diversidad la promovemos a través de un Comité de Diversidad e Inclusión, integrado por la alta dirección de la Compañía, incluyendo el CEO. Las políticas de igualdad, selección o desarrollo que venimos desarrollando en REPSOL están encaminadas a eliminar barreras para que el talento femenino aflore, por tanto, no realizamos discriminación positiva, sino que trabajamos para que no exista ningún tipo de discriminación, corrigiendo ineficiencias propias de sesgos y estereotipos de género.

Múltiples son las iniciativas recogidas en el Plan de Impulso al talento femenino que incluye mentorización, captación de talento, apoyo a las vocaciones STEM, desarrollo de liderazgo y alianzas como la Adhesión a los Women Empowerment Principles de Naciones Unidas o al programa Empowering Women Talent, entre otras.

A día de hoy, y gracias a esta política de igualdad impulsada por Repsol, el Complejo Industrial coruñés ha tenido un crecimiento exponencial, ya que en 1996 la presencia femenina era de apenas 15 mujeres, contando con más de 140 empleadas en la actualidad, número que va incrementándose. Además, el talento femenino está cada vez más presente en el liderazgo, siendo cerca del 60 % los puestos con responsabilidad los que ostentan las mujeres en el Complejo, encabezado por **Natalia Barreiro**, directora desde 2021 en un comité paritario que dirige las instalaciones coruñesas.