



# Memoria de diversidad 2023

# Índice

- 01** Nuestro compromiso
- 02** Apuesta estratégica
- 03** Los pilares del cambio
  - 03.1** Creamos cultura, sensibilización y formación
  - 03.2** Gestionamos talento y desarrollo profesional
  - 03.3** Miramos hacia el futuro
- 04** Nuestra diversidad en cifras
- 05** Retos a futuro





# 01 Nuestro compromiso



# Somos una empresa energética comprometida con un mundo diverso y sostenible

Partimos de esta premisa, desde el convencimiento de que solo podemos caminar en esa dirección. La sostenibilidad es el futuro y la diversidad es un hecho, real y tangible: las más de 24.200 personas de Repsol en todo el **mundo** formamos **un equipo diverso, experto y comprometido que supone nuestra mayor ventaja**. Presente en más de 27 países, contamos con profesionales de **77 nacionalidades** que aportan el valor de sus diferencias a nuestro carácter global. Hace más de 20 años, así lo entendimos cuando fuimos **de las primeras empresas en incluir referencias a la igualdad en nuestro Acuerdo Marco**, además de crear un Comité de Diversidad que, desde 2008, formado por la alta dirección, ha impulsado múltiples iniciativas que han supuesto logros en **todos los ámbitos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión**.

**La diversidad es un aspecto fundamental de nuestra cultura y de una transición justa.** Sabemos que las personas que se sienten respetadas, en un ambiente inclusivo, están más motivadas y comprometidas, sienten mayor sentido de pertenencia y mayor bienestar. Lo tenemos claro y lo impulsamos decididamente.

Somos parte de la sociedad y aspiramos a reflejar en nuestra organización la diversidad presente en nuestro entorno.

Aún queda camino por delante, pero presentamos con orgullo el trabajo realizado durante 2023, un año en el que hemos seguido avanzando y afianzando una apuesta estratégica impararable.



Ante la compleja realidad que vivimos, promover una cultura laboral inclusiva y adecuada se ha convertido en la piedra angular para la atracción y fidelización de talento en un mundo empresarial cada vez más competitivo



# 02 Apuesta estratégica





# Talento, diversidad e inclusión de Repsol: una apuesta estratégica

En una sociedad diversa, las empresas tenemos la responsabilidad de saber leer el contexto y responder de forma adecuada. A día de hoy, entender la diversidad como una gran riqueza es incuestionable. **Las buenas intenciones no bastan. En Repsol hemos asumido la diversidad y la inclusión como un elemento diferenciador y estratégico que permite a la compañía ser más competitiva.** Somos conscientes de que en su momento fue un gran paso hacia adelante y de que no hay marcha atrás. Queremos atraer y fidelizar talento y ser referente en nuestro sector.

Por este motivo, trabajamos en torno a **tres pilares** que nos permiten aterrizar esta apuesta estratégica en acciones concretas. En primer lugar, **fomentamos una cultura interna** que entienda y celebre los aportes de la diversidad. Para ello, impulsamos iniciativas de **formación y sensibilización**.

En segundo lugar, impulsamos una **gestión del talento y desarrollo profesional libre de sesgos**. Ponemos el foco en la eficiencia, la productividad y el empoderamiento de las personas, con procesos de selección inclusivos y medidas que responden a necesidades reales. Todo ello con el objetivo de crecer y contribuir al crecimiento de más personas.

Y, como tercer pilar, **miramos hacia el futuro estableciendo objetivos ambiciosos que nos impulsan a mejorar**. Queremos ser reconocida como una empresa atractiva donde trabajar por su carácter inclusivo y respetuoso, que garantice los derechos de las personas, sea cual sea su identidad de género, religión, raza, cultura o características personales. Estamos en el camino.

2023 ha sido un año de grandes logros que evidencian dónde estamos y hacia dónde queremos ir en nuestro camino para construir entornos igualitarios e inclusivos que redunden en beneficio de todo el mundo. Seguimos dando pasos cada día





## Nuestros objetivos de diversidad e inclusión se extienden a todos los ámbitos

### Género

Impulsamos el equilibrio de participación de las mujeres en todos los niveles de la empresa gracias a una gestión del talento adecuada y basada en la igualdad de oportunidades.

### Discapacidad

Superamos las obligaciones legales relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad, facilitando su integración social y laboral.

### Generacional

Impulsamos el talento joven y valoramos también los perfiles senior para mantener la motivación y la productividad a lo largo de toda su vida laboral.

### LGTBI+

Creamos una cultura inclusiva para que las personas LGTBI+ puedan mostrarse tal como son en el trabajo sin barreras adicionales por su identidad u orientación sexual, su expresión de género y sus características sexuales.

### Multiculturalidad

Aumentamos la conciencia sobre la diversidad cultural para mejorar el trabajo en equipo, garantizar el respeto y la inclusión de los empleados de todos los orígenes.



El respeto a la diferencia y a los derechos de las personas es una prioridad para Repsol, y así queda reflejado en nuestro código ético y de conducta, que apuesta claramente por la igualdad de oportunidades y el bienestar de todos integrantes del equipo. Bajo los principios de no discriminación y gestión de la diversidad, promovemos fundamentalmente la igualdad de género, el empleo para personas con discapacidad y los derechos del colectivo LGTBI+. A continuación, lo contamos con detalle.



## Un modelo de talento libre de sesgos



# 03

## Los pilares del cambio







## 03.1 Creamos cultura, sensibilización y formación: impulsamos cambios empezando desde dentro

Fomentamos una cultura interna favorable a la diversidad a través de la sensibilización y la formación. Priorizamos la mirada interna para conseguir que se produzcan cambios reales internos con impacto en las personas que, a su vez, tengan su reflejo en la sociedad.

Durante 2023 hemos desarrollado diversas acciones de **sensibilización** interna para lograr un entorno respetuoso e igualitario entre mujeres y hombres, y más inclusivo con el colectivo LGTBI+. La red de empleados Proud At Repsol se ha consolidado y participa actualmente en diferentes proyectos para aumentar su incidencia. También en 2023 hemos creado un grupo de apoyo para informar, resolver dudas y acompañar a personas y equipos facilitando recursos para la inclusión del colectivo LGTBI+.

Empezamos por la priorización de acciones internas pero sin olvidar las acciones externas que, junto a otras organizaciones, nos permiten llegar a toda la sociedad. Así hemos impulsado iniciativas como los Puntos Violeta o la campaña para combatir la violencia contra mujeres con discapacidad, cuestiones relevantes. Nuestro compromiso es firme y claro.

Asimismo, destinamos recursos a la **formación** de nuestra plantilla para que las personas dispongan de herramientas para comprender e integrar la diversidad y la inclusión en su día a día. Velamos por la utilización de un lenguaje inclusivo en los documentos y procesos de la compañía y, en general, fomentamos que nuestras acciones comunicativas promuevan la inclusión y el respeto a todos los colectivos.

Queremos ser una empresa atractiva para trabajar y ser reconocida como respetuosa y no discriminatoria con el colectivo LGTBI+



**REDI** (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI+) es la primera red de expertos de estas características en España. Somos empresa asociada y participamos activamente, como integrantes de la Junta Directiva desde 2021 y como equipo motor de REDI To Connect Employees. REDI está formada por más de 250 empresas.





## Acciones y campañas a favor del colectivo LGTBI+

### Consolidación de Proud at Repsol

El grupo **Proud at Repsol** está formado por personas voluntarias de 10 países que trabajan en iniciativas destinadas a lograr la igualdad del colectivo. Ha ido creciendo con el tiempo y, actualmente, cuenta ya con más de 200 miembros. Sus integrantes actúan como **aliados para reforzar la inclusión de las personas del colectivo LGTBI+** dentro de Repsol y participan en diferentes proyectos y grupos de trabajo. El grupo es abierto, voluntario, e incluye tanto a personas de la comunidad LGTBI+ como a aliados que apoyan los mismos objetivos.

En 2020 firmamos los Principios de Conducta de Naciones Unidas para empresas en materia de no discriminación LGTBI+. Ese mismo año creamos también la red interna Proud at Repsol, con el objetivo de garantizar un espacio seguro de trabajo y para detectar y frenar cualquier tipo de intolerancia. La decisión, en 2022, de implementar el acceso al permiso de matrimonio, permiso por cuidado familiar o incluir a su pareja en el seguro médico, en países cuya legislación local no incluye previsión al respecto, son acciones decididas y firmes que avalan nuestro compromiso.

### Creamos un grupo de apoyo dentro de Proud

En 2023 ha visto la luz esta red de personas voluntarias que informan sobre dudas respecto al colectivo LGTBI+, difunden las herramientas corporativas disponibles y sirven de enlace con las familias y el personal de la compañía. El grupo de apoyo permite compartir situaciones personales de quienes ya han experimentado circunstancias similares y afianza un entorno seguro donde expresarse con libertad. Asimismo, quienes tienen un puesto de responsabilidad y necesitan recursos para trabajar con personas del colectivo, pueden recurrir para hacer consultas y recibir asesoramiento.



### También en 2023:

- » Impulsamos la **Mesa Internacional LGTBI+ del Sector Energético**, una iniciativa pionera que hemos liderado durante tres años seguidos.
- » **Campaña Orgullo**. Vestimos con los colores de la bandera y con diferente simbología en nuestras sedes corporativas y centros industriales como muestra de apoyo y celebración.
- » **Campaña en estaciones de servicio** incluyendo difusión de un folleto sobre el colectivo LGTBI+.
- » Creamos y difundimos contenidos específicos, participamos en foros y mesas redondas e impulsamos iniciativas para seguir dando a conocer el grupo Proud.
- » Ubicación de **carpa de diversidad** en nuestras paradas programadas para mantenimiento de nuestros complejos industriales. Un espacio donde se informa sobre las distintas dimensiones de la diversidad, incluyendo la dimensión LGTBI+, así como los servicios existentes a disposición de las personas.

#### En Estados Unidos

- » Por primera vez, nos unimos a la Houston Pride Parade y al Pride Run en junio de 2023, desfiles en favor del colectivo LGTBI+ en los que nuestro equipo representó con orgullo a Repsol, celebrando la diversidad y la inclusión.

#### En Brasil

- » **Promovemos el permiso de paternidad de cuatro meses para toda la diversidad de familias**, prorrogando más allá de los 20 días por ley. Este beneficio ya se ha hecho efectivo para algunos de nuestros trabajadores. También aplicamos el **permiso parental para empleados** que se encuentren en situación de acogida o sean padres y madres.



### Campañas de sensibilización contra la violencia de género

## Puntos Violeta: renovamos una acción innovadora en el sector energético

En el marco de nuestro compromiso con la eliminación de la violencia de género, nos unimos un año más a la iniciativa de los Puntos Violeta, promovida por el Ministerio de Igualdad en España, para concienciar sobre la violencia contra las mujeres. Como empresa comprometida con la igualdad y con los problemas que tiene nuestra sociedad, hemos sido la **primera empresa del sector energético en promover esta iniciativa en más de 3.000 estaciones de servicio** de toda España. Los clientes acceden a un código QR que despliega información sobre qué es la violencia machista, sus diferentes manifestaciones y cómo detectarla, además de una guía sobre cómo actuar en caso de violencia en su entorno. Asimismo, se podía disponer de esta información desde Waylet, la aplicación de Repsol que permite pagar y obtener descuentos en las estaciones de servicio y que cuenta con millones de usuarios.

Como empresa firmante de la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género", **con los Puntos Violeta queremos mostrar nuestro compromiso e implicación para acabar con cualquier tipo de violencia contra las mujeres** en nuestra sociedad, haciendo uso de unos espacios por los que circulan miles de personas diariamente. Además, alrededor del día internacional de la Eliminación de la Violencia de Género, recordamos a nuestros equipos los servicios disponibles para mujeres y familias que puedan estar viviendo esta condenable situación, tal como están establecidos en nuestro Acuerdo Marco.



## “Está en tu mano”: una campaña para la violencia contra mujeres con discapacidad

En 2023 nos unimos a esta iniciativa de Fundación ONCE e Inserta Empleo, que se enmarca en el proyecto "Mujeres en Modo ON-VG", para empoderar a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. La campaña promueve, a través de la formación y de la inclusión en el mercado laboral, la recuperación de la autoestima y la autonomía.

Así hemos contribuido a este proyecto:

1. Difundiendo a la sociedad, y a las mujeres con discapacidad en particular, la necesidad de luchar y concienciar contra con la violencia de género.
2. Contribuyendo a que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género puedan hacer uso de todas las posibilidades de apoyo con que cuentan en Inserta Empleo y beneficiarse de los servicios de intermediación laboral, asesoramiento, formación y acompañamiento en la búsqueda de empleo que la entidad de Fundación ONCE ofrece sin coste alguno.
3. Ofrecer esta adhesión para que otras empresas se sumen a la contratación de mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de género.



## Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar



### ¿A quién va dirigido?

A cualquier trabajador/a de Repsol que sufra violencia por parte de su cónyuge, excónyuge, pareja de hecho, expareja de hecho o familiar de cualquier grado. También se consideran víctimas si la violencia la sufren los hijos y/o hijas que convivan con la persona trabajadora.

### ¿En qué consiste?

Desde Repsol te ayudamos a ti y a tu familia con:



#### Apoyo psicológico

Asistencia, información, atención a la víctima y orientación familiar.

#### Apoyo laboral

Te ofrecemos la mayor flexibilidad posible en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica.

#### Apoyo médico

Asistencias recomendadas, entre ellas la psiquiátrica.

#### Apoyo económico

Ayuda al alquiler, ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda.

#### Apoyo jurídico

Asistencia jurídica en la tramitación de todo lo necesario para proteger a las víctimas: orden de alejamiento, custodia de hijos o hijas, pensión alimenticia, etc.



### En Perú

- » **Impulsamos un programa de reinserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género**, en colaboración con el Ministerio de la Mujer y de la Cámara de Comercio de España en Perú. Como resultado, un grupo de mujeres se han incorporado a nuestra compañía en distintos ámbitos laborales.
- » **Creamos un canal informativo para casos de violencia contra la mujer.** Gracias a ello, las mujeres interesadas pueden encontrar información sobre los espacios de ayuda del gobierno peruano y tienen acceso a los directorios del Centro Emergencia Mujer. También brindamos apoyo psicológico y ofrecemos el canal de ayuda social de Repsol.

### En Brasil

- » Hemos promovido la creación de un entorno inclusivo del colectivo con discapacidades realizando el curso 'Superando barreras', una iniciativa en la que participó el 70% de la plantilla.



### Comunicación

Durante todo el año promovemos múltiples acciones de comunicación y sensibilización para acercar conceptos y experiencias sobre diversidad e inclusión entre nuestros equipos, así como externamente. Algunas acciones destacadas:

- » **Celebramos el Día de la Diversidad con el rapero Juan Manuel Montilla, 'El Langui'.** El músico compartió su historia de superación ante un auditorio entregado durante el **#RepsolDiversityDay**. Luchador e inconformista, el músico compartió con la audiencia dos ideas clave: que la ambición es vital para conseguir nuestros retos y que todos nos complementamos. Sus reflexiones nos invitaron a desmontar sesgos y prejuicios y a ser conscientes de que, si nos aportamos unos a otros, todos ganamos.
- » **Reflexionamos en un encuentro 'Diversity Talk' junto a Paloma del Río, referente del periodismo deportivo en España.** Gracias a esta gran profesional, pudimos escuchar a una de las voces más representativas de la lucha por la igualdad en el deporte y compartir debate en una mesa redonda abierta al público.
- » **Participamos en los Desayunos Marie Claire**, encuentros con mujeres para hablar sobre liderazgo y diversidad. Las invitadas compartieron sus experiencias y reflexionaron sobre el rol de las mujeres en las empresas y el 'techo de cristal', entre otros temas.
- » Nuestra comunicación externa es también una evidencia de la visualización de la diversidad que existe en la sociedad y en nuestra organización



Contamos con el **Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)**, certificación que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a aquellas compañías que realizan buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Participamos en la iniciativa **Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género**, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para promover la sensibilización y para fomentar la integración social y laboral de las mujeres que han sido víctimas de violencia.





## 03.2 Gestión del talento y desarrollo profesional

Las personas son nuestro activo más importante y, por tanto, su crecimiento es una prioridad.

Queremos potenciar el talento y mejorar significativamente la calidad de vida de las personas y, para ello, ofrecemos becas y **formación profesional** que aseguren un porvenir laboral lleno de posibilidades. La FP Dual ha sido y continúa siendo un modelo de éxito con el que estamos plenamente comprometidos y que responde, además, a nuestras necesidades de futuro. Además de facilitar la formación profesional, también abrimos puertas para despertar la vocación científica en las niñas y jóvenes de hoy a través del programa Repsol Digital Girls. De esta manera, contribuimos a que más mujeres del mañana apuesten profesionalmente por carreras que tradicionalmente han sido mayoritariamente masculinas. El **liderazgo femenino** es otra de nuestras apuestas. Creemos en ellas.

La **inclusión laboral** es uno de nuestros grandes objetivos. Por ese motivo, apoyamos la formación de personas que tienen más dificultades de acceso al mercado laboral para que puedan conseguir empleo de calidad y, de ese modo, tener una vida autónoma. Hemos pasado de integrar a personas con discapacidad a afianzar una verdadera inclusión en un entorno normalizado. Un ejemplo son nuestras estaciones de servicio donde, gracias a un acuerdo con las **organizaciones Down España y A Toda Vela**, fomentamos la contratación de personas a las que damos seguimiento hasta que adquieren seguridad en el desempeño de su trabajo.

En 2023 hemos impulsado diferentes acciones para seguir promoviendo estas apuestas de futuro





## Inspiramos vocaciones científicas

La iniciativa Repsol Digital Girls, ya en su **cuarta edición**, pretende **despertar vocaciones científicas y tecnológicas (STEM) en niñas y jóvenes de 10 a 18 años** a través del programa Technovation Girls Challenge. Con el apoyo de empleados voluntarios que actúan como mentores, las niñas trabajan en equipos para codificar aplicaciones móviles o desarrollar soluciones de inteligencia artificial que abordan problemas del mundo real. En las **ediciones anteriores participaron más de 90 niñas y más de una treintena de mentores y mentoras** que trabajan en el área tecnológica de la compañía. En 2023, la edición se hace extensiva a todas las personas conectadas de España, con independencia de su especialidad profesional habitual. Con esta propuesta, seguimos trabajando en campañas de sensibilización para la formación en carreras relacionadas con la actividad de Repsol, a fin de fomentar su acceso al mercado industrial.

### Repsol Digital Girls en datos

2020	2021	2022	2023
8 Equipos	5 Equipos	8 Equipos	15 Equipos
14 Mentores	10 Mentores	13 Mentores	27 Mentores
37 Estudiantes	23 Estudiantes	35 Estudiantes	73 Estudiantes
	3 Jueces	10 Jueces	19 Jueces

El 11 de febrero conmemoramos el **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia** para visibilizar el papel de las mujeres en ese sector y el trabajo que desempeñan cada día, defendiendo su vocación y su rol como referentes en la investigación científica. Además, en el complejo industrial de Repsol en Puertollano desarrollamos, desde hace varios años, el Mes de la Ciencia y la Energía, orientado a la divulgación y a despertar vocaciones científicas entre los escolares de ese municipio.



La **Alianza STEAM por el talento femenino** tiene como misión sumar esfuerzos, buscar sinergias e impulsar iniciativas que contribuyan a configurar un sistema educativo y formativo que elimine estereotipos de género asociados a determinadas vocaciones y profesiones. También promueve el empoderamiento femenino en las disciplinas STEAM para consolidar el acceso a dichas disciplinas de nuestras jóvenes.



Desarrollamos programas para impulsar la incorporación laboral de personas con discapacidad, excediendo las obligaciones legales en los distintos países donde operamos



Es mi primer contrato indefinido

## Inclusión laboral de personas con discapacidad

Somos una empresa **comprometida con la contratación de personas con discapacidad** para eliminar las barreras que dificultan su inclusión. Consideramos que el empleo es la forma más adecuada para asegurar la igualdad de oportunidades y la integración social plena. En España, excedemos los requisitos legales de la LGD, con un 2,34% de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (en 2022, 2,16%). Asimismo, hemos iniciado una actualización del análisis de puestos en complejos industriales para facilitar la identificación y adaptación de nuevos puestos para personas con discapacidad. La cifra total de personas con discapacidad en los países donde Repsol está presente es de 517.

En 2023 hemos puesto en marcha diversas **iniciativas para impulsar su atracción e incorporación**, como el acuerdo con la Fundación Universia que identifica y recluta personas becadas para nuestro programa Talent Energy.

Por segundo año consecutivo, en colaboración con la organización Down España y la ONG A Toda Vela, fomentamos la **inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, el colectivo de personas con discapacidad que tiene más dificultades si cabe para conseguir un empleo**, mediante la fórmula de trabajo con apoyo. **En 2022, se unieron 10 personas a las estaciones de servicio de Repsol en España. En 2023 han sido 15 y seguiremos sumando en próximas ediciones.**



Formamos parte del **Global Business and Disability Network (GBDN)**, de la International Labour Organization, un grupo de trabajo en el que identificamos y desplegamos iniciativas de inclusión laboral para personas con discapacidad.



### En Portugal

» Promovemos desde el año 2008 un programa de empleo para personas con discapacidad en colaboración con la Fundación LIGA.

### En Venezuela

» Contamos con un 5% de colaboradores con discapacidad y garantizamos que este colectivo tenga igualdad de oportunidades y nuestro personal está debidamente registrado en el organismo destinado a la defensa de este colectivo.



# Inserta

### Colaboración con la Fundación ONCE

Desde 2006 colaboramos con Fundación ONCE promoviendo la formación y el acceso a empleo a personas con discapacidad a través de la firma del Convenio Inserta, manteniendo nuestro compromiso con Fundación ONCE con el objetivo de alcanzar 600 contrataciones de personas con discapacidad desde el inicio del acuerdo. El convenio también recoge la promoción de otras acciones que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad de forma indirecta, mediante la adquisición de bienes y la contratación de servicios a los centros especiales de empleo. También hemos facilitado la incorporación de perros guía en formación en nuestras sedes corporativas.

## 11 años de la FP Dual: un modelo de éxito

En 2023 hemos organizado, junto a la Fundación Bertelsmann, el IX Foro de la Alianza para la FP Dual, donde se han analizado los principales retos de futuro. La celebración de este foro ha sido una oportunidad para abordar iniciativas y proyectos clave en el ámbito de la FP Dual, como la participación activa de los jóvenes, la educación dual en el ámbito universitario y otros aspectos esenciales para fortalecer este modelo de formación en España. También se compartieron buenas prácticas de organizaciones y centros educativos, poniendo en valor las alianzas público privadas para el éxito de la FP en nuestro país. En España, la Formación Profesional desempeña un papel relevante para las nuevas demandas que surgirán en el sector industrial, proporcionando habilidades técnicas, conocimientos actualizados y experiencias prácticas.

Repsol ha sido una de las empresas pioneras en la implantación de la FP Dual en España y mantenemos nuestra apuesta por esta modalidad formativa que mejora la inserción laboral de los jóvenes, ofreciendo prácticas en nuestros centros de trabajo que combinan la formación y el trabajo en un entorno de actividad profesional real.

Las personas de Repsol que ejercen las funciones de tutoría tienen un papel crucial en este modelo de aprendizaje. En cada área, un tutor es responsable del alumno en prácticas y propone un plan o contrato de aprendizaje para alcanzar las competencias establecidas en el título académico y la formación práctica en el puesto. Son personas con experiencia profesional, vocación pedagógica y que encarnan los valores de la compañía. Este modelo de éxito se configura como una propuesta de futuro tanto para mejorar la empleabilidad de los jóvenes como para transformar nuestra compañía a futuro.

### Los datos de la FP Dual:

- 60% de la plantilla con Formación Profesional
- Alumnos: +150 aproximadamente cada año
- 48% entra en la bolsa de trabajo
- 100% recomienda el modelo
- Tutores: +95% repite experiencia
- 183 alumnos en 2023
- Celebración del IX Foro de la Alianza para la FP Dual junto a la Fundación Bertelsmann

## ObservatorioGT

Observatorio Generación y Talento: red de empresas y expertos cuyo objetivo es la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad.




# Somos una empresa formadora y empleadora de jóvenes talentos



La Alianza para la FP Dual es una red estatal de empresas, centros educativos e instituciones comprometidas con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes a través del desarrollo de una Formación Profesional Dual de calidad. La Alianza también pretende aglutinar las mejores iniciativas y experiencias de FP Dual.



## Mujeres en la industria

Es una iniciativa que se ha materializado en un primer acuerdo con Cruz Roja en junio del 2023, con el fin de **acercar a las mujeres al puesto de trabajo de operarias de industria, tradicionalmente masculino**. Gracias a este convenio de colaboración, nuestro centro productivo de Puertollano ha ofrecido la primera formación para fomentar la incorporación laboral en el ámbito industrial de **mujeres en riesgo de vulnerabilidad social** . Cerca de treinta mujeres en esta situación acudieron a formación teórica y práctica en Puertollano, y el compromiso es que se sigan ofreciendo en las cinco localidades españolas en las que Repsol tiene factorías de GLP, Lubricantes y Asfaltos.



## Por el empoderamiento femenino

La compañía trabaja día a día para asegurar que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial en igualdad de condiciones. Mejoramos la representación del talento femenino cada año en todos los niveles de la organización y disponemos, además, de un Plan de Igualdad de Oportunidades en todas las empresas del Grupo en España con el objetivo de mejorar la posición laboral de las mujeres en relación con su empleo y carrera.

### Paridad

En un sector tradicionalmente masculinizado como es el energético, hemos alcanzado un 40% de mujeres en la organización (38% en 2022), incorporando en 2023, 2.232 mujeres en la compañía.

### ClosinGap

Es un clúster de empresas en el cual participamos y que nace con el objetivo de analizar el coste de oportunidad que tienen las distintas brechas de género en la economía y la sociedad.



### Programa de empoderamiento

Uno de los objetivos de Repsol en materia de género es mejorar la cantera de talento femenino para contribuir al **equilibrio de representación de mujeres en todos los niveles de la organización**. Con este fin, se ha iniciado en el 2023 un programa de desarrollo del talento femenino, en el cual han participado **31 mujeres**, orientado a fomentar habilidades clave en la carrera profesional hacia posiciones de liderazgo e impulsar así su marca personal y profesional. **Dado el éxito que ha tenido el programa, seguirá activo** para ofrecer la oportunidad de participar a más mujeres de la compañía.

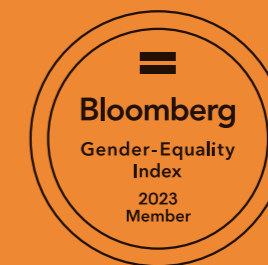
### Evento Afanias

Un año más, asistimos a la gala de graduación de Meraki, un proyecto de capacitación de AFANIAS Formación y empleo. En la gala también se otorgan los premios 'Afanias Comprometido' como reconocimiento a la gran labor de las empresas que apoyan a las personas con discapacidad intelectual.

### En Brasil

» **Hemos implementado un sistema de 'reclutamiento a ciegas'** para emplear a personas sin aplicar sesgos inconscientes ni de género ni de raza. Gracias a este sistema, impulsado desde 2021, contamos con un 63% de mujeres y un 50% de personas negras entre nuestros nuevos empleados.

Por cuarto año consecutivo, gracias a su cultura inclusiva y sus políticas de igualdad salarial, Repsol ha sido incluida en el índice de igualdad de género de referencia en el mundo, Bloomberg





## 03.3 Miramos hacia el futuro

Las personas son nuestro pilar fundamental, el motor que impulsa y transforma nuestra compañía. Apostamos por el talento y por un equipo global y diverso. **El 80% de los empleados recomienda Repsol como un buen lugar donde trabajar** y este dato demuestra claramente nuestro compromiso por ofrecer una competitiva y atractiva propuesta de valor a las personas que forman parte de la compañía.

### Plan global de sostenibilidad

#### 2025

Establecer la paridad en los procesos de contratación (40%) y asegurar el uso de criterios de diversidad inclusiva en todas las etapas de desarrollo profesional, con el objetivo de alcanzar el 35% de mujeres en puestos de liderazgo. Ser reconocidos como una empresa diversa e inclusiva.

#### 2030

Alcanzar una representación de género en todos los niveles de la organización equivalente a la representación global de la compañía.

El salario emocional no es solo una etiqueta elegante, es el corazón de nuestra cultura en Repsol. Se traduce en el apoyo, el desarrollo personal y el ambiente que construimos juntos

### Cuidado al empleado

Contamos con un **Programa integral de salario emocional**, basado en cuatro ejes: bienestar físico y emocional, bienestar financiero, bienestar social y bienestar laboral. Cada uno de estos enfoques está diseñado para asegurar que todas las personas se sienten cuidadas, respetadas y valoradas.

### Propuestas para conciliar

Desde Repsol impulsamos medidas para promover y facilitar el equilibrio entre la vida personal y profesional adaptándolas a los distintos países y necesidades. Destacamos el **programa de teletrabajo** implantado en Repsol desde 2008 y que recientemente ha ampliado las opciones de flexibilidad (60% en domicilio y 40% en oficina repartido según la necesidad de cada persona), incluyendo la posibilidad de teletrabajar desde la segunda residencia.

En 2023, se ha incrementado el número de personas con teletrabajo en un 25,7 % respecto a 2022, ascendiendo a un total de 6.796 personas a cierre del 2023.

Además, disponemos de diferentes servicios específicos en distintas ubicaciones: España, Perú y Portugal. Se trata de servicios de conciliación que abarcan desde tratamientos de profesionales asistenciales, a consultas de tipo legal y administrativo, incluso un espacio en el comprar y encargar lo que necesites, como delegar o pedir ayuda con una tarea diaria.

Apostamos por el equilibrio entre la vida profesional y personal y promovemos la flexibilidad. Por ello, nuestro trabajo se rige por criterios de responsabilidad, autonomía, eficiencia y trabajo conjunto





## Formación de nuestros empleados

La apuesta por la mejora continua de todos los procesos destinados a eliminar o minimizar los riesgos de nuestra actividad es clara. Nuestra ambición es ser excelentes en seguridad y, en este sentido, la prevención y protección son fundamentales. Por este motivo, destinamos muchas horas de formación en seguridad. Además 23.507 empleados han realizado la formación del Código de Ética y Conducta, superando los 22.814 del año anterior. Datos generales de formación

Asimismo, contamos con **cursos propios en materia de diversidad** disponibles para toda la plantilla para dar un impulso decidido a la mirada inclusiva dentro de la compañía:

- **Energía con Orgullo** para profundizar en la realidad y retos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI+ y contribuir a crear un entorno seguro.
- **Sesgos inconscientes en la toma decisiones** para identificar prejuicios y sesgos en sentido amplio y el impacto que puede tener en las decisiones en el ámbito laboral.
- **Igualdad de Género y Oportunidades** para sensibilizar y evolucionar hacia un lenguaje inclusivo e integrador.
- **Superando Barreras** para comprender el valor que aportan las personas con discapacidad y las diferentes tipologías.



# 04 Nuestra diversidad en cifras





# Nuestra diversidad en cifras – Grupo Repsol

**24.231** empleados en todo el mundo

→ **77** nacionalidades en **27** países

**40,3%** de mujeres en la organización (38% en 2022)

→ **33%** de mujeres en posiciones de liderazgo (32,2% en 2022)

**2,34%** de empleados con discapacidad (2,16% en 2022)

→ **517** personas con discapacidad a nivel mundial

**4º** año consecutivo en el índice de igualdad de género **Bloomberg**

**6.796** empleados en el programa de teletrabajo, aumentando un **25,7%** quienes se adhieren al teletrabajo (con respecto a 2022)

Oficinas centrales **100%** accesibles

## Personas contratadas:

Durante 2023, nuestra compañía ha contratado a un total de

**4.288** personas, distribuidas de la siguiente manera:

El **62%** de los contratos son **eventuales**, de los cuales el **75%** corresponden a empleados en **puntos de venta**, como estaciones de servicio.

### Eventuales



### Indefinidos

El **38%** de los contratos son **indefinidos**.

En cuanto a la **edad** de los nuevos empleados:

El **45%** tienen **menos de 30** años.

<30

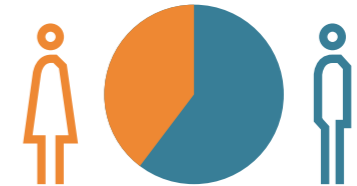


>50

El **7,7%** tienen **más de 50** años.

## Total empleados grupo Repsol por género:

**9.771** mujeres



**14.460** hombres

**40,32%** del total

**59,68%** del total



# Nuestra diversidad en cifras: Repsol en España

## Liderazgo:

**40%** de representación femenina en el consejo de administración

→ **60%** de equilibrio de género en el liderazgo del consejo

**23%** de mujeres directivas

## Datos de género:

Mujeres en TI/Ingeniería:  
**36,91%**



Mujeres en la gestión total:  
**32,40%**

Mujeres en alta dirección:  
**22,00%**



Mujeres en dirección intermedia:  
**31,40%**

Mujeres en puestos no gerenciales:  
**40,80%**



Mujeres en la fuerza laboral total:  
**40,30%**

Porcentaje total de ascensos a mujeres:  
**41,00%**



Nuevas contrataciones que son mujeres:  
**52,00%**

Porcentaje de rotación femenina:  
**47,73%**  
(Incluye empleados con contratos temporales)





# 05 Retos a futuro





## Retos a futuro

La diversidad e inclusión es, en primer lugar, una cuestión de justicia social e igualdad de oportunidades. Además, enriquece a las sociedades y hace que las empresas sean más rentables, más innovadoras y eficientes. Las compañías inclusivas entienden mejor a la sociedad y, por tanto, a sus clientes. Por todos estos motivos, **la diversidad y la inclusión son para Repsol piezas clave** para seguir construyendo la empresa que queremos ser.

Los retos que enfrentamos no son pocos. La **transición energética** es imparable y necesitamos contar con un equipo comprometido y ser capaces de gestionar el talento de cada una de las personas para que puedan ofrecer lo mejor de sí mismas. Queremos que todos los empleados se sientan seguros. Queremos ser agentes de cambio social en los distintos países donde tenemos operaciones.

Tenemos una política de derechos humanos que nos obliga a trabajar para que nuestras actividades no causen impactos negativos sobre las personas, tanto en el entorno de nuestras operaciones como entre nuestros equipos y nuestra cadena de valor. Trabajar por la inclusión real y la igualdad de oportunidades de todas las personas es, además, una obligación moral. Tenemos muy claro que las compañías representamos a la sociedad y trabajamos desde el convencimiento de que la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad e inclusión debe regir todas nuestras actuaciones y seguir trabajando en esta línea.

Además, En Repsol tenemos un compromiso con los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y la responsabilidad de contribuir a cada uno de los 17 objetivos. Garantizar la igualdad de oportunidades y potenciar la inclusión social de todas las personas, independientemente de su condición, es una de las 169 metas que nos dicta la Agenda 2030.

Es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros ayudar a crear un entorno de inclusión con nuestra actitud en cada una de nuestras interacciones.





