



Proud

Orgullo de ser



# Proud

Orgullo de Ser





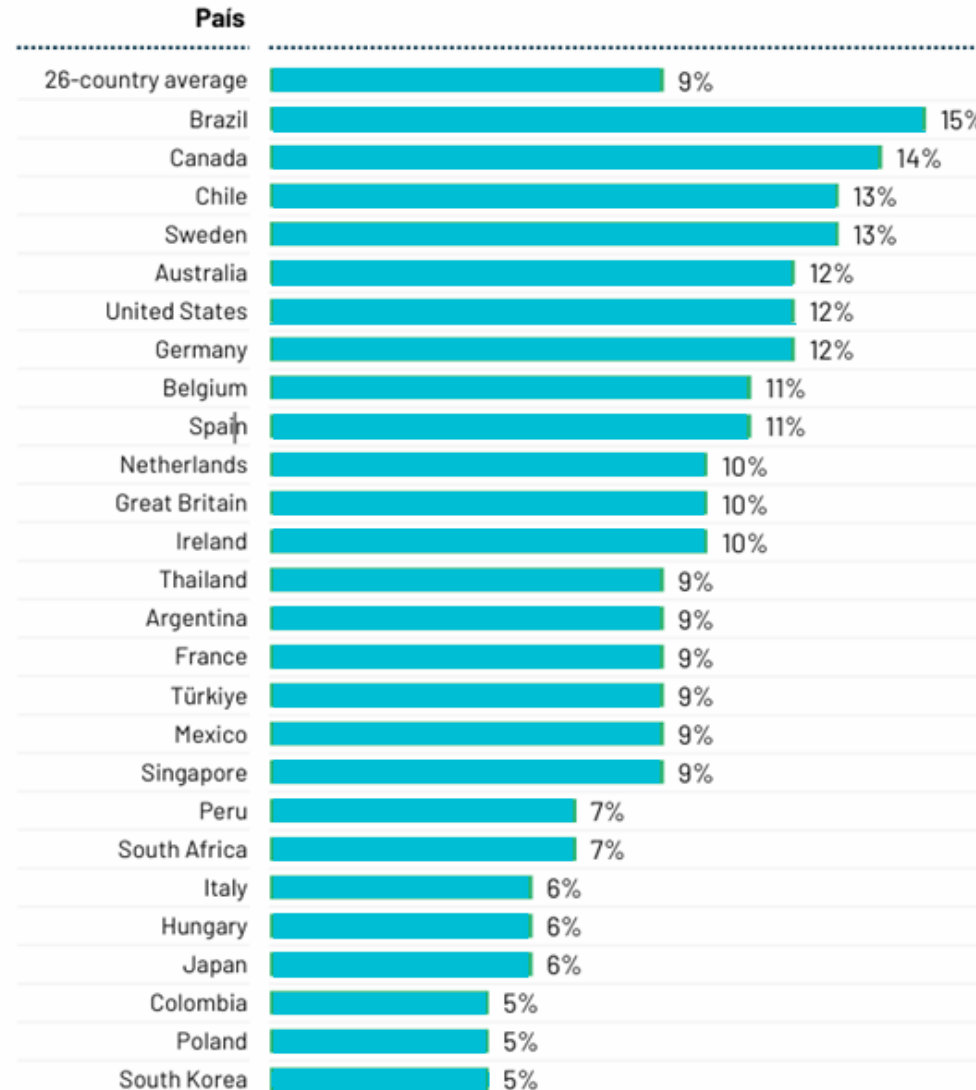
¿Por qué  
trabajar la  
diversidad  
LGTBI+ en  
Repsol?

## % neto de adultos LGBT+ por país

Cualquiera de:

- Lesbiana/gay/homosexual
- Bisexual
- Pansexual/omnisexual
- Asexual
- Transgénero
- No binario/no conforme con el género/género fluido
- Otro distinto de hombre o mujer

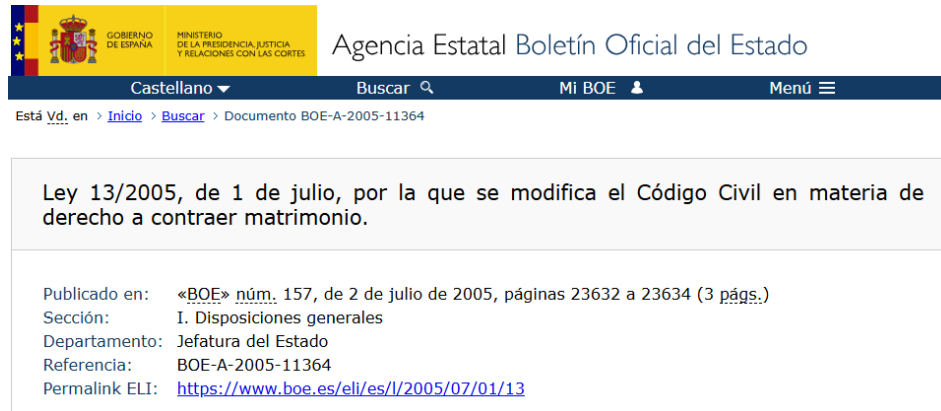
Base: 19.028 adultos de 18 a 74 años en Canadá, República de Irlanda, Sudáfrica, Turquía y Estados Unidos, de 20 a 74 años en Tailandia, de 21 a 74 años en Singapur y de 16 a 74 años en todos los demás países, encuestados entre el 25 de abril y el 9 de mayo de 2025.



El 9% de las personas a nivel mundial se autoproclicaman miembros del colectivo LGTBI+

# El 30 de junio de 2005 se aprobó el matrimonio y adopción entre parejas del mismo sexo en España

España se convirtió en el **tercer país del mundo** en aprobar esta legislación, solo por detrás de Países Bajos y Bélgica.



GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

Castellano ▼ Buscar 🔍 Mi BOE 👤 Menú ☰

Está Vd. en > Inicio > Buscar > Documento BOE-A-2005-11364

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

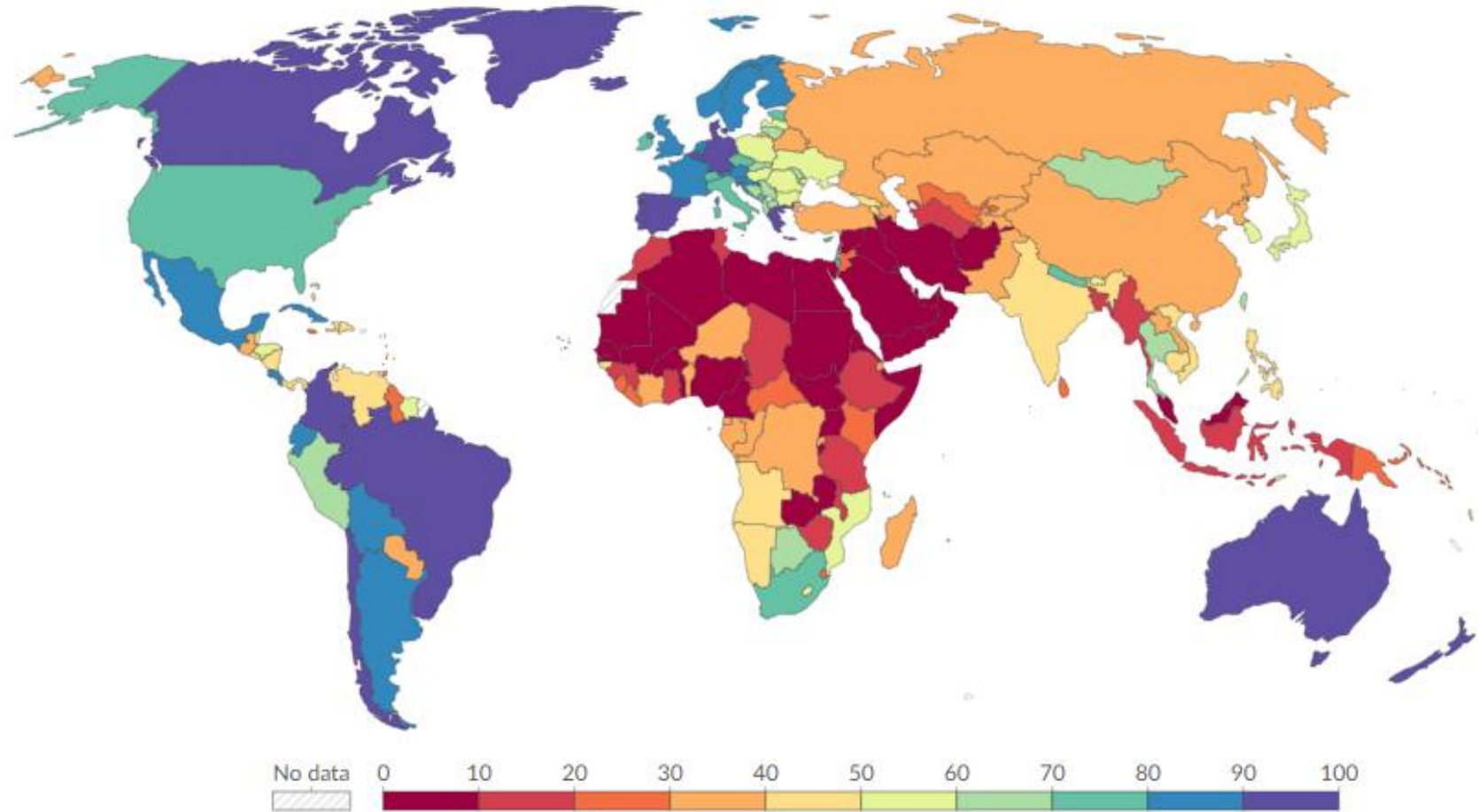
Publicado en: «BOE» núm. 157, de 2 de julio de 2005, páginas 23632 a 23634 (3 págs.)  
Sección: I. Disposiciones generales  
Departamento: Jefatura del Estado  
Referencia: BOE-A-2005-11364  
Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2005/07/01/13>



# Actualmente, el matrimonio igualitario es legal en 37 países del mundo.

Esto significa que aproximadamente el **17% de la población mundial** vive en geografías donde las parejas del mismo sexo pueden casarse legalmente.

La gran mayoría de los países que han legislado a favor se concentran en **Europa** (21 países) y **América** (12 países). En contraste, en África y Asia la legalización sigue siendo extremadamente minoritaria.





# Derechos

- Hereditarios.
- Patrimoniales.
- Filiación, adopción y crianza conjunta, patria potestad.
- Fiscales, laborales y de extranjería.
- Derechos sanitarios: decisiones médicas, visita y acompañamiento.
- Prestaciones económicas en caso de fallecimiento.

# Existe un gap entre la sociedad y el entorno laboral que aspiramos a seguir reduciendo

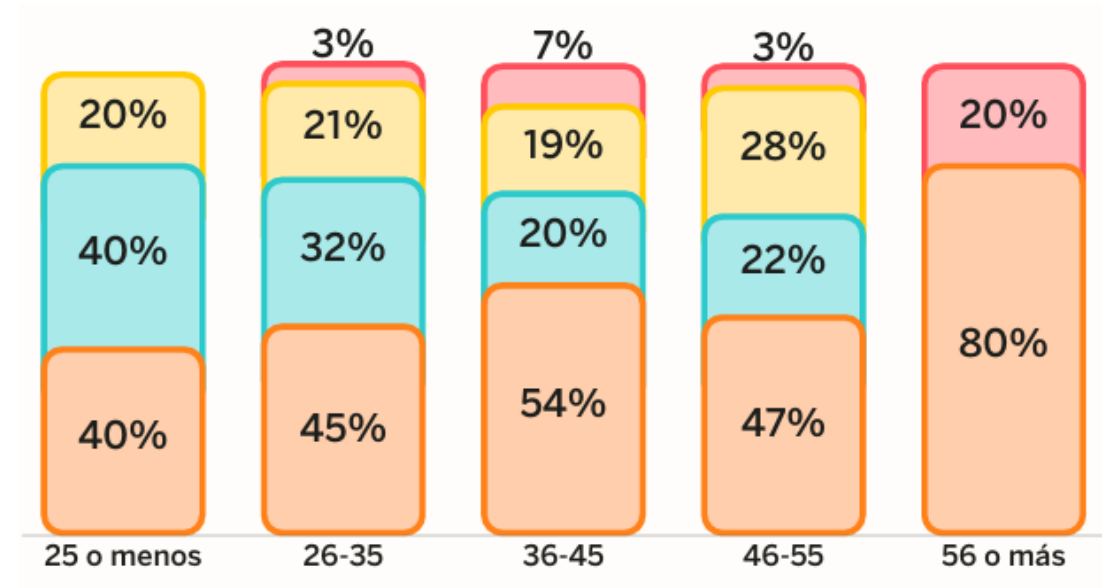
El 38% del colectivo LGTBI “vuelve al armario” en su vida laboral en España.

VISIBILIDAD	SEGURIDAD	VALORACIÓN	MOTIVOS	AGRESIONES	DISCRIMINACIÓN
<p><b>62%</b></p> <p>de las personas LGBTQI+ comparten su identidad de género u orientación sexual en el trabajo.</p> <p><i>Pero solo el 40% lo hacen de forma completa. El 21% sigue ocultando esos aspectos en los procesos de selección.</i></p>	<p><b>57%</b></p> <p>de las personas cree que su empresa es un <b>lugar seguro para el colectivo.</b></p>	<p><b>3,96/5</b></p> <p>es la valoración media de apertura al colectivo LGBTQI+ de las <b>empresas españolas.</b></p>	<p><b>46%</b></p> <p>de las personas que decide no compartir su identidad de género u orientación sexual en el trabajo por <b>miedo a las repercusiones.</b></p> <p><i>A ello se le suman un 11% que cuentan con malas experiencias en el pasado.</i></p>	<p><b>42%</b></p> <p>de las personas LGBTQI+ reportan haber sido <b>víctima de comentarios</b> inadecuados en el entorno laboral y el 47% de las personas dice haber sido testigo de los mismos.</p> <p><i>En el 48% de los casos fueron comentarios de personas en posiciones de liderazgo.</i></p>	<p><b>49%</b></p> <p>de las personas LGBTQI+ considera que ha sido <b>víctima de discriminación en procesos de selección.</b> El 40% indica que lo ha sufrido en procesos de promoción.</p> <p><i>27% de las personas encuestadas ha sido testigo de este tipo de discriminación.</i></p>

## El 60% de las personas LGBTI se atreve a visibilizarse con naturalidad en el trabajo

Al ser una diversidad “invisible”, la experiencia personal de las personas LGBTI en el ámbito laboral difiere de otras diversidades. Ocultarse es un mecanismo para evitar ser discriminadas, mientras que salir del armario implica valorar el nivel de respeto con el que van a encontrarse y el potencial riesgo para su carrera o relaciones laborales.

El miedo a ser tratadas de manera diferente y a ser perjudicadas en su carrera profesional hacen que las personas LGBTI se oculten en sus trabajos, renunciando a algunos derechos laborales y perjudicando su carrera laboral y salud mental.



- No soy visible como LGBTI (estoy dentro del armario)
- Estoy fuera del armario solo con algunas personas
- Estoy fuera del armario con la mayoría de personas
- Soy abiertamente visible como persona LGBTI (estoy fuera del armario) con todo el mundo

Fuente: Informe: REDI 'La gestión de la diversidad LGBTI en España: el impacto en las personas empleadas y la cultura corporativa' (2024)



**2019**

*Es importante que todas las personas que forman parte de Repsol sientan que pueden ser personas únicas, completas, actuando, expresándose, relacionándose en el entorno profesional como lo hacen en el entorno personal.*

”

## Un viaje hacia la cultura inclusiva



Adhesión a REDI, Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI. Un hito en nuestro camino para fomentar un **ambiente inclusivo y respetuoso** con el compromiso de realizar una gestión del talento responsable, con el máximo respeto a las personas, sin importar su identidad, expresión de género u orientación sexual.



Firma de las Normas de Conducta de no discriminación del colectivo LGTBI de Naciones Unidas



Diagnóstico EMIDIS de FELGTB



2020 Creación de la Red de Aliados LGTBI Proud at Repsol

Compromiso en el Plan Global de Sostenibilidad.



Contenidos sobre diversidad LGTBI en intranet y web externa.

MyRepsolnet

Diversity Talks

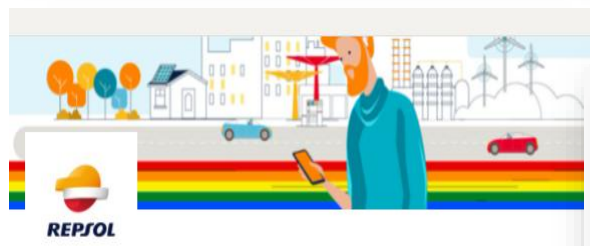


# Red interna Proud at Repsol

- PROUD at Repsol es el primer grupo de personas unidas por el propósito de hacer de Repsol un lugar cada vez más inclusivo para el colectivo LGTBI.
  - Grupo **autogestionado** de personas voluntarias
  - Unidas por el interés de **promover una cultura inclusiva** dentro de la empresa
  - Cuenta con el **apoyo de la DG Personas y Organización**
  - Es un **espacio seguro** para todas las personas
  
- Creado en 2020 **desarrolla iniciativas** en materia de Formación, Comunicación, Networking, Legislación internacional, Protocolo anti acoso, entre otros.
  
- >740 personas, 12 países.



Extensión de la **comunicación y sensibilización** mediante la publicación de contenidos informativos, mesas redondas, colocación de símbolos, onboarding y publicación del protocolo de respeto hacia personas LGTBI.



¿Por qué es necesario hablar del colectivo LGTBI+ en nuestro entorno de trabajo?

Nos sumamos al Día Internacional del Orgullo LGTBI+.

Noticias · 22 Jun 2022

Diversidad




#EnergyLGBTI+

**First International Round Table of Allies Group LGBTQI+ in the Energy Sector**

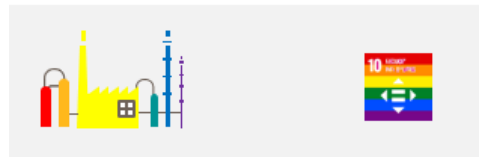
You are invited to the First International Round Table of Allies Group LGBTQI+ in the Energy Sector where we will Share realities of the LGBTQI+ collective in companies in the sector, exchange a backlog of initiatives that allows us to continue evolving towards a more inclusive company and contributes to meeting the objectives of the 2030 Agenda, reducing inequalities and encouraging the networking of the allies groups.

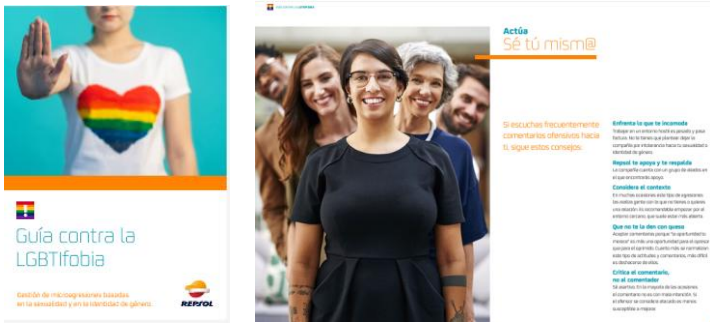
**El compromiso de la alta dirección en la inclusión del colectivo LGTBI+**

- Miguel Castro, Sr. Director Lead for Diverse Ecosystem, SAP Global Diversity and Inclusion Office
- Carmen Muñoz, DC de Personas y Organización
- Luis Cabra, DG de Transición Energética, Sostenibilidad y Tecnología
- Noelia Salazar, Consultora Sr. ITDBP Corporación y aliada LGTBI

Modera:  
 • Marta Herranz, Codirectora General de REE y Fundadora de Less Working

Initiative carried out by your Allies/Pride Network. Do you have for employees who are not at the...  
 of people who are members of the groups or networks...





### Guía respeto LGTBI, con argumentario para combatir sesgos inconscientes y comentarios no inclusivos.



### Equiparación de derechos y beneficios para parejas del mismo sexo en países



### Visibilización empleados

### Guía comunicación inclusiva

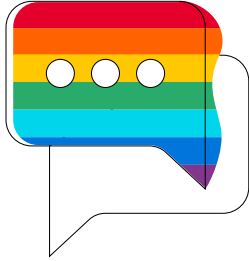


Cómo comunicarnos en Repsol. El lenguaje es una herramienta de comunicación, no solo para transmitir la información y el respeto, sino que la sociedad busca la forma de comunicarse de manera activa por otros principios igualitarios.

### Curso Energía con Orgullo.



Anuncios. Energía con Orgullo. Hablar de diversidad LGBTI en el entorno laboral es muy neces... Tú hablas, nosotros te escuchamos. La nueva página de inicio de...

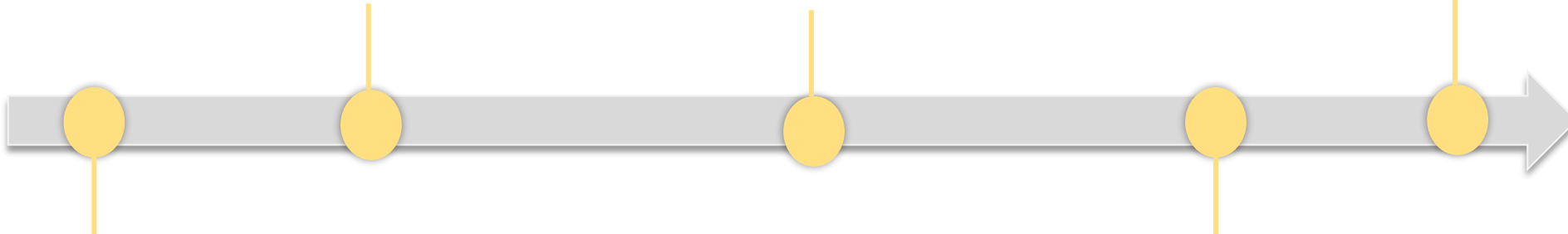
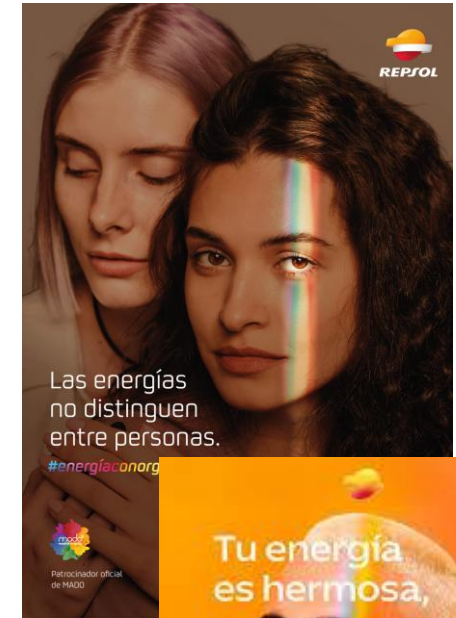


**Grupo de apoyo a empleados y familiares sobre aspectos LGBTBI**

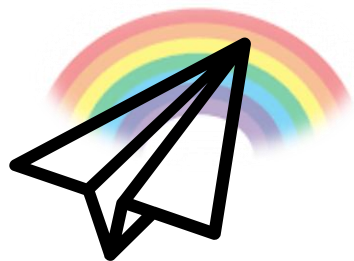


**Curso *Diversas Conversaciones con LaIA***

**Orgullo de Madrid**



**Guía de recomendaciones en viajes para empleados LGBTBI**



**Rainbow in the value chain**





# Manifestación Estatad del Orgullo LGTBIQ+

Madrid el sábado 4 de julio de 2026

# Nuestra Cultura

La diversidad es lo que somos. La inclusión, lo que hacemos cada día



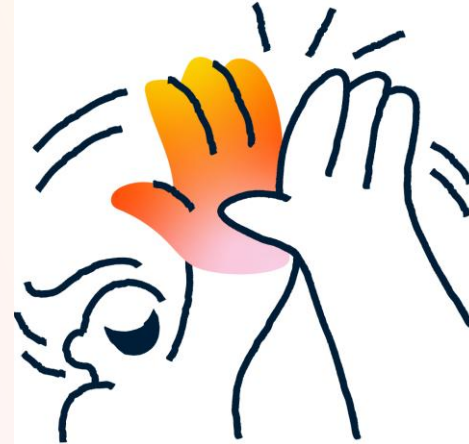
## Valentía

de ser visibles y seguir avanzando como organización;



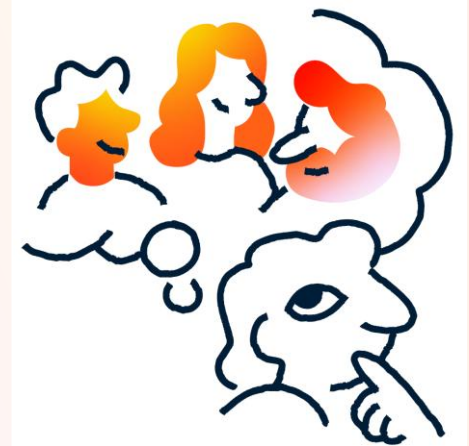
## Curiosidad

para escuchar, aprender y enriquecer nuestras miradas;



## Logro

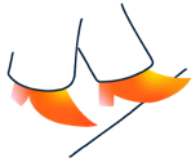
que surge cuando el talento puede desarrollarse plenamente, sin barreras ni renuncias .



## Cuidado

presente en entornos seguros donde cada persona es puede ser ella misma;

# Cada comportamiento cotidiano crea cultura



## Lidera con el ejemplo

- Únete a **Proud** [proud@repsol.com](mailto:proud@repsol.com)
- Visibiliza tu apoyo y compromiso.
- Pon freno a las **microagresiones**.
- Participa e incluye.



## Conoce y divulga el mensaje

- Desarrolla tu **curiosidad** y conoce más con la formación disponible en Workday:
  - *Energía Con Orgullo*
  - *Diversas conversaciones con LaIA*

No hay nada más poderoso que una  
persona siendo auténticamente ella  
misma



**Gracias**  
*repsol*



Proud

Orgullo de ser