

Talento diverso Capacidades diferentes



La expansión de
un gran proyecto



ÍNDICE

Resumen Ejecutivo II Libro Blanco	8
Talento Diverso, Capacidades Diferentes. “La expansión de un gran proyecto”.	10
1. El programa de inclusión de personas con capacidades diferentes en Repsol	14
1.1. Integración de personas con capacidades diferentes en el marco de los valores de Repsol	16
1.2. Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas: convencidos de que la empresa la hacen personas	17
1.3. Evolución del programa de integración de personas con capacidades diferentes	19
1.4. Sensibilización y concienciación de los equipos	23
1.5. Evolución del programa en los distintos negocios y países	26
1.6. Factores de éxito del Programa de capacidades diferentes: de la integración a la inclusión en la estrategia de negocio	66
2. Capacidades diferentes: de la integración a la inclusión de las personas	70
2.1. Reclutamiento y Selección: la entrada del talento diverso	72
2.2. Formación para la Integración Profesional	78
2.3. Prevención, Seguridad y Salud: palanca de éxito en la gestión de las capacidades diferentes	81
2.4. Relaciones Laborales y Negociación Colectiva: el acompañamiento necesario	88
3. Accesibilidad Universal: estrategia empresarial y valor de negocio	90
3.1. Entornos de trabajo accesibles para todas las personas	92
3.2. Clientes con discapacidad: accesibilidad como elemento diferenciador	99
4. Responsabilidad y valores: más allá de las exigencias legales	106
4.1. Compras responsables y medidas alternativas	108
4.2. Responsabilidad Social	112
4.3. Fundación Repsol y su compromiso con las capacidades diferentes	116
4.4. Voluntariado Corporativo	119
5. Valoración del programa y retos a futuro: reflexiones para seguir avanzando	126

Carta de Presentación

Han transcurrido ya seis años desde que Repsol difundiera su primera entrega de su Libro blanco titulado “De las palabras a los hechos”, aportando una visión rigurosa y detallada del Proyecto de integración de personas con capacidades diferentes que abordamos en el año 2005, en consonancia con nuestra visión y nuestros valores y enmarcado en nuestra política de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades.

Desde la publicación de nuestro primer Libro blanco, hemos recorrido un ilusionante camino abriendo nuevas oportunidades de incorporación de personas con capacidades diferentes, en sectores que hasta el momento eran más complejos, como el Área Industrial o el de Exploración y Producción, así como en los países en los que operamos y focalizándonos en nuevos ámbitos de actuación, como el de la Prevención tan importante en este camino.

Ahora tengo el privilegio de presentar el segundo libro blanco “La expansión de un gran proyecto” donde recogemos la evolución de nuestro programa. Reflexionamos las mejores prácticas que hemos ido consolidando en estos años y los testimonios de personas que han querido compartir con todos nosotros su experiencia desde todos los puntos de vista, en todos los ámbitos de la empresa y a todos los niveles.

Desde Repsol, de la mano de fundaciones, organizaciones, entidades sociales, representaciones sindicales e instituciones como Fundación ONCE e ILUNION, estamos realizando un esfuerzo importante y una apuesta firme por la integración laboral y social de las personas con capacidades diferentes, como pieza clave en la gestión responsable y asumiendo principios éticos que respeten los frágiles equilibrios sociales.

Nuestro Proyecto de integración, tiene como grandes pilares los valores de nuestra Compañía y responde a una visión amplia y orientada a las personas, poniendo foco en el talento y por tanto íntimamente

ligado a la competitividad. Hemos comprobado reiteradamente la eficacia de escuchar a la sociedad. Ésta nos ayuda a marcar la dirección que deben seguir las organizaciones que, como nuestras empresas, se desenvuelven en su seno.

Quiero agradecer a todas las personas que forman nuestra empresa que han colaborado con su trabajo, esfuerzo, compromiso e ilusión en la evolución y consolidación del Proyecto y han apostado por la innovación social, el respeto a la diferencia y en definitiva por la igualdad de oportunidades. Así como a los expertos que nos han acompañado en la expansión de este Proyecto.

El Proyecto de integración, ha cobrado la máxima importancia, hasta el punto de haberse incorporado en nuestra cadena de valor y formar parte de la cultura de nuestra Compañía.

Cristina Sanz Mendiola

Directora General de
Personas y Organización

Alberto Durán

Desde la Fundación ONCE trabajamos por la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. Ante este complejo e ilusionante reto, comprendimos la importancia de propiciar el trabajo conjunto con todos los agentes clave, instituciones, poderes públicos, tejido asociativo, tercer sector, y por supuesto las empresas, como agentes clave en la generación de empleo y la transformación social.

Por ello, creamos el Foro Inserta y el Programa Inserta de la Fundación ONCE desde el que trabajamos en red con más de 80 organizaciones en el ámbito de la innovación social, la gestión estratégica del talento diverso y la RSC-D (Responsabilidad social corporativa en discapacidad), con el objetivo de ayudar en todas las fases del proceso a las empresas interesadas en incorporar talento con discapacidad a su plantilla, y en el desarrollo de estas iniciativas de valor añadido en el ámbito de la RSE –D.

La preocupación e implicación de las empresas por los colectivos en riesgo de exclusión, por la responsabilidad social, por la sostenibilidad y por el buen gobierno contribuyen a incrementar y a mejorar la percepción que de la empresa se tiene en la sociedad, en la medida en que conecta con las preocupaciones e inquietudes de la inmensa mayoría de los ciudadanos.

Repsol forma parte de este programa desde sus inicios, y el proyecto desarrollado constituye todo un referente, a nivel nacional e internacional, propiciando la incorporación de un gran número de trabajadores con discapacidad en la plantilla de Repsol, la accesibilidad de sus estaciones de servicio, el diseño de una nueva sede corporativa a la vanguardia de la innovación y la accesibilidad, la puesta en marcha de programas de sensibilización y formación específicos, etc.... Y todo ello, se ha configurado sobre el convencimiento de que la gestión estratégica del talento diverso, la incorporación de las necesidades de los clientes con discapacidad, y el diseño para todos constituyen una fuente de innovación, y competitividad.

Sin duda, este Programa, es un excelente reflejo del impacto social, el poder transformador, y la apuesta por la generación de valor económico y social, por el que cada día están esforzándose muchas empresas españolas.

Agradecemos infinitamente a Repsol, esta nueva apuesta, por seguir avanzando en este ámbito, y por compartir su conocimiento a través de esta nueva edición del libro blanco, porque con su generosidad y con su ejemplo está construyendo futuro, dando una oportunidad a quien va a saber aprovecharla.

Alberto Durán López

Vicepresidente Ejecutivo de Fundación ONCE

Presidente de ILUNION.

Resumen Ejecutivo II

Libro Blanco

**TALENTO DIVERSO, CAPACIDADES DIFERENTES.
“LA EXPANSIÓN DE UN GRAN PROYECTO”.**



Resumen ejecutivo II Libro Blanco

Talento Diverso, Capacidades Diferentes. “La expansión de un gran proyecto”

Dentro del marco ético de Repsol y basado en de sus valores corporativos, su máxima es el respeto a la diferencia y garantizar los derechos de las personas bajo el principio de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y Gestión de la Diversidad.

El programa de integración de personas con capacidades diferentes tiene su origen en el año 2005, con el objetivo de identificar el talento, ya que la visión de la Compañía es ser una empresa emprendedora, rentable y socialmente responsable, que mejore la calidad de vida de las personas y facilite la integración social de los grupos más desfavorecidos o en riesgo de exclusión, desde el convencimiento de que la mejor forma de conseguir la normalización de las personas con capacidades diferentes es a través de su integración laboral.

El proyecto aúna la voluntad de combinar rentabilidad y responsabilidad corporativa. Supone una apuesta firme por la gestión de la diversidad en la empresa, como elemento favorecedor de la competitividad y del respeto por los derechos de las personas.

Promover la diversidad y la incorporación de personas con capacidades diferentes en Repsol ha supuesto enriquecer todas las actividades y equipos de trabajo, así como un impulso a la gestión del talento.

La puesta en marcha del proyecto de integración de Repsol, parte de una firme decisión de la Dirección en consonancia con sus valores de **Integridad, Responsabilidad, Transparencia, Flexibilidad e Innovación** y como un proyecto corporativo que ha supuesto una importante evolución cultural en la Compañía.

Los logros obtenidos, han sido posibles gracias al conjunto de actuaciones en distintas vertientes, desde la accesibilidad arquitectónica, al análisis de puestos, jornadas de sensibilización y concienciación en las que han participado más de 8.000 empleados, sin olvidar la coordinación de todas



las áreas implicadas y el apoyo de distintas organizaciones expertas.

En la actualidad, Repsol cuenta con un programa de integración de personas con capacidades diferentes en todas las áreas de la organización de manera normalizada.

En España, según criterio de la Ley General de Discapacidad (LGD) a cierre de 2015, el empleo directo de este colectivo supone el 3,16% de la

plantilla, siendo el 27% de estos puestos de carácter técnico.

El comité de Diversidad y Conciliación, junto con la Dirección Corporativa de Cultura, Comunicación Interna y Desarrollo de personas creada en diciembre de 2012, impulsan la transversalidad de la inclusión de personas con capacidades diferentes en la Compañía. Dicha transversalidad comprende las diferentes vertientes estratégicas, desde el compromiso de la Dirección, la aplicación de criterios adecuados en los procesos de

reclutamiento, la prevención, accesibilidad, etc, así como la extensión a los diferentes negocios y países que integran el Grupo.

En 2009 Repsol elaboró, con la colaboración técnica de Fundosa Technosite (hoy ILUNION Tecnología y Accesibilidad) el primer Libro Blanco de la Incorporación de personas con capacidades diferentes en Repsol España, **“De las palabras a los Hechos”**, que reflejaba las acciones y avances desde 2005.

En 2010 se realizó una auditoría social, en esta misma línea de colaboración entre ILUNION y Repsol, para evaluar el avance y aspectos a mejorar en el desarrollo del programa.

En 2014, la Compañía tras una evaluación externa realizada por la Fundación Bequal, entidad formada por CERMI, Fundación Seeliger y Conde y Fundación ONCE, obtuvo el Sello Bequal, en la categoría de **BEQUAL PLUS** en reconocimiento a su estilo de gestión y compromiso por la incorporación de personas con discapacidad.

En 2015, Repsol, nuevamente con la colaboración técnica de ILUNION Tecnología y Accesibilidad, aborda la actualización del Libro Blanco de

la incorporación de personas con capacidades diferentes, de cara a sistematizar el recorrido realizado desde 2009 hasta el momento actual.

El objetivo general del II Libro Blanco: Talento Diverso, Capacidades Diferentes. **“La expansión de un gran proyecto”**, es reflejar los avances realizados en el Programa de Incorporación de Personas con capacidades diferentes desde 2009 a 2015. Todo ello desde una perspectiva global, abordando todos los negocios y países, con especial atención a los avances realizados en prevención y accesibilidad y a la evolución de la cultura empresarial desde los valores de la Compañía.

El II Libro Blanco Talento Diverso, Capacidades Diferentes. **“La expansión de un gran proyecto”** es el resultado de la colaboración de los diferentes actores en este itinerario desde una perspectiva personal y profesional en sus diferentes áreas de responsabilidad, contribuyendo a que Repsol sea una empresa mejor y más rentable, más accesible, más humana y más eficiente.



1. El Programa de Inclusión de Personas con capacidades diferentes en Repsol



1. El Programa de Inclusión de Personas con capacidades diferentes en Repsol

1.1. Integración de personas con capacidades diferentes en el marco de los valores de Repsol

Repsol apuesta por una política de diversidad e igualdad de oportunidades como una importante ventaja competitiva para la Compañía.

Entre sus grandes objetivos figuran también cuestiones como la solidez financiera, la tecnología y la excelencia operativa, pero lo que hace realmente única a Repsol son las personas que la forman.

Repsol entiende la diversidad como un valor importante, que aporta diferentes puntos de vista, experiencias, conocimientos, sensibilidades

y formas de resolver los problemas; estimula la innovación y la creatividad, y permite tomar mejores decisiones, con una visión más completa. En un mundo en el que no es que cambien los paradigmas, sino que el cambio permanente es el paradigma, la diversidad contribuye decisivamente a la capacidad de anticipación y adaptación. La gestión de la diversidad es una oportunidad de cohesión que toda empresa responsable debe potenciar y aprender a gestionar.

El proyecto de Integración de personas con capacidades diferentes en Repsol es un programa sostenible y supone una apuesta firme por la gestión de la diversidad, sin duda un gran valor empresarial con impacto en resultados y alineado a su estrategia.

El proyecto da respuesta a una visión amplia y orientada a las personas y está íntimamente ligado al concepto de competitividad. Para identificar las claves de esa visión, Repsol ha comprobado reiteradamente la eficacia de prestar atención a la sociedad. La sociedad marca la dirección que deben seguir las organizaciones que se desenvuelven en su seno. Los intereses presentes de los stakeholders coinciden con los intereses futuros de los shareholders.

Promover la diversidad y la incorporación de personas con capacidades diferentes en Repsol supone el enriquecimiento de los equipos de trabajo, y la gestión del talento. Impulsa el orgullo de pertenencia y está siendo una ventaja competitiva en la mejora del clima laboral, y en la fidelización a la Empresa. En concreto, la valoración del Proyecto de integración en la última encuesta de clima del 2014 ha obtenido una valoración muy positiva, siendo un 82% de las 20.098 personas que han participado, el porcentaje alcanzado de “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo” valorando que este proyecto es un valor a compartir en la Empresa.



Sin duda, ello tiene que ver con que se trata de una línea de actuación que incide directamente en los grandes valores asumidos por las personas que forman parte de Repsol: **Integridad, Responsabilidad, Transparencia, Flexibilidad e Innovación.**

1.2. Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas: convencidos de que la empresa la hacen personas

La principal fortaleza de Repsol reside en las personas que integran la Compañía, de ahí la importancia que durante estos años Repsol ha puesto en el liderazgo y en la gestión de equipos como un valor estratégico para adaptarse y anticiparse a la nueva realidad.

“Las personas aportan un valor diferencial a las empresas. Este es un convencimiento del Presidente y del equipo directivo.”

Cristina Sanz Mendiola

Directora General de Personas y Organización

En Repsol, la diversidad aporta valor a la Compañía. La variedad de género, edad, culturas, perfiles profesionales y capacidades diferentes, contribuyen al fomento de una diversidad cultural que se nutre de ideas y perspectivas distintas e innovadoras.

Otro de los aspectos mejor valorados por los empleados de la Compañía, es la oportunidad de poder interactuar con un colectivo diverso. Compartir experiencias y realidades distintas es percibido de manera muy positiva para alcanzar los objetivos de todas las áreas de negocio.



En 2007, se constituye el Comité de Diversidad y Conciliación de Repsol, formado por la Dirección con el objetivo de coordinar e impulsar acciones en diferentes programas y durante este tiempo han sido los motores del progreso de Repsol en materia de diversidad y conciliación. Desde entonces los avances han sido sobresalientes. Su objetivo principal en este programa, ha sido impulsar la cultura del respeto a la diferencia en una Compañía que impulsa, valora y fomenta la diversidad.

Con la creación en 2012, de la Dirección Corporativa de Cultura, Comunicación Interna y Desarrollo de Personas, se está considerando un replanteamiento estratégico del Comité de Diversidad y se incorpora a esta Dirección un Área de Diversidad y Conciliación para coordinar a nivel transversal en todos los negocios, Áreas Corporativas y países las políticas de gestión de la diversidad con tres objetivos principales:

- Identificación y fidelización del talento.
- Responsabilidad Social.
- Seguimiento y cumplimiento de la normativa legal.

El objetivo es velar y coordinar para que en cada negocio y Área Corporativa se trabaje en dar cumplimiento a la legislación y poner en marcha iniciativas que vayan en esa dirección.

“En la actualidad, desde el Comité de Diversidad y Conciliación ejercemos una labor de supervisión, no tan próxima como en los inicios, porque el proyecto está lanzado y asumido. El reto está en consolidarlo y extenderlo a toda la compañía.”

Pedro Fernández Frial

Director General Estrategia, Sostenibilidad y Secretaría Técnica y Presidente del Comité de Diversidad y Conciliación.

1.3. Evolución del programa de integración de personas con capacidades diferentes

Como resultado más tangible del Programa, se ha pasado de 131 empleados con discapacidad en plantilla en diciembre de 2004, esto es, el 0,80 por ciento de la misma, a las 617 en España, cómputo LGD a cierre de 2015. Este logro ha sido posible

gracias al esfuerzo y a un conjunto de actuaciones en distintas vertientes para combinar responsabilidad social con cumplimiento legal.

Gracias a ese proceso, la incorporación de empleados con capacidades diferentes es una realidad normalizada en Repsol.

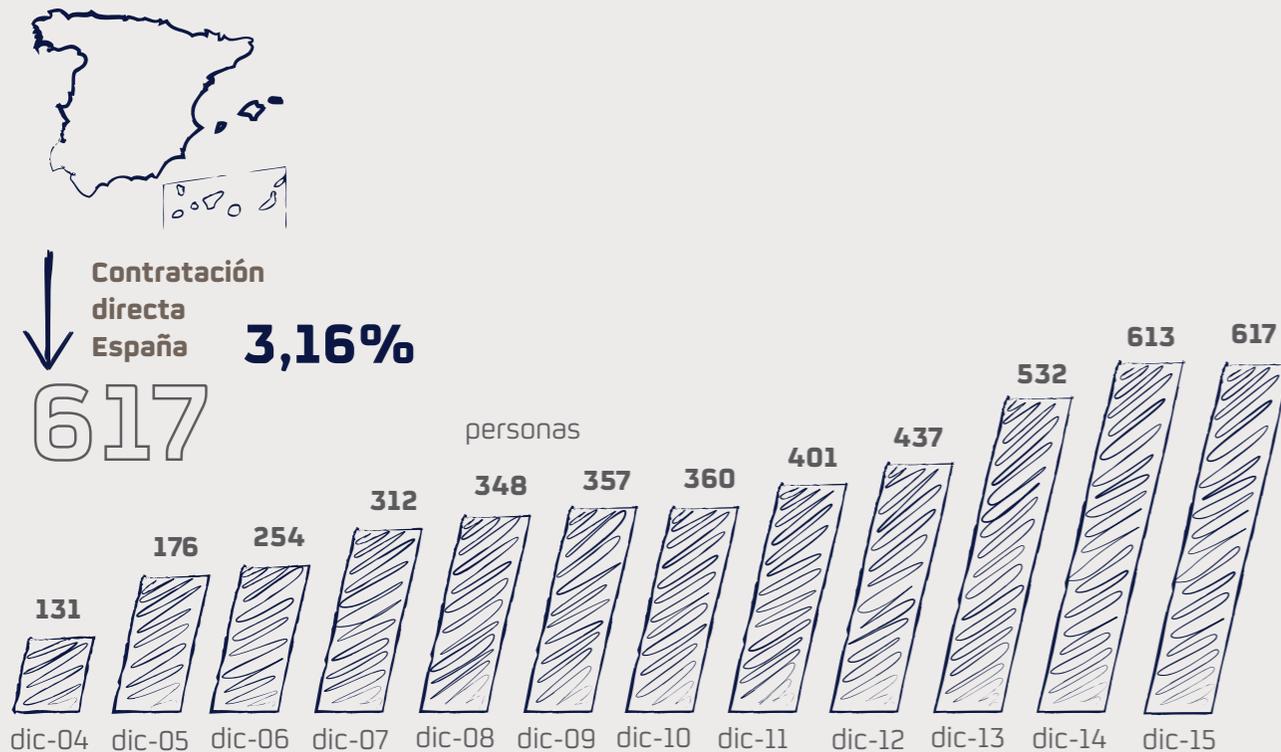
“Este Proyecto se ha incorporado irreversiblemente al código genético de nuestra Compañía: la integración y la diversidad, es el caudal de talento de Repsol y responde a una visión amplia y orientada a las personas del concepto de competitividad.”

Cristina Sanz Mendiola

Directora General de Personas y Organización

Con la expansión de este Proyecto, Repsol ha finalizado el año 2015 con 117 personas con capacidades diferentes en los diferentes países en los que opera; 9 en Brasil, 34 en Ecuador, 17 en Portugal, 12 en Venezuela, 1 en Italia, 1 en Rusia y 43 en Perú.

Datos seguimiento LGD
Contratación directa



Actualizado a 31 de diciembre de 2015
Evolución de la contratación de capacidades diferentes

Asimismo, destacar el compromiso de la Dirección de Compras y Contrataciones en la creación de empleo indirecto a través de las compras realizadas a Centros Especiales de Empleo.

En 2015, las compras a Centros especiales de empleo ascienden a **3.339.190,44€** en España. Además, las donaciones a entidades sin ánimo de lucro relacionadas con el ámbito de la discapacidad, ascienden a **157.418€** en España.

Según los datos a 31 de diciembre de 2015, de las 663 personas con capacidades diferentes en activo a nivel mundial, el 47% de los empleados son mayores de 45 años, el 26% son mujeres y el 10% de las personas con capacidades diferentes en España, tienen un grado reconocido de discapacidad igual o superior al 65%.

Como se indicaba en el resumen ejecutivo de este documento, en 2014 se ha reconocido a Repsol con la **Certificación Bequal Plus**, que representa un nuevo reconocimiento al modelo de gestión de la diversidad a través de la integración de personas con capacidades diferentes.

En abril de 2015, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social expidió el certificado de cumplimiento de la Compañía con el artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La integración de personas con capacidades diferentes en la Compañía se materializa a través de la contratación directa, siendo plenamente conscientes de la propia responsabilidad con la sociedad, para generar las oportunidades y espacios que lo posibilitem, así lo afirma la Directora General de Personas y Organización de Repsol:

“Creemos en la normalización a través de la integración laboral.”

Cristina Sanz Mendiola
Directora General de Personas y Organización

En 2015, se continua trabajando en impulsar la Diversidad en toda su amplitud (género, cultural, generacional, capacidades diferentes...), como elemento enriquecedor y generador de valor.

La planificación de las actuaciones para adelantarse a las necesidades futuras se considera como otro enfoque clave para el éxito del programa.

Todas las iniciativas en materia de integración de personas con capacidades diferentes, están enmarcadas en la política de gestión de personas de la Compañía e integradas en los planes de negocio y principalmente se dirigen a la puesta en marcha de iniciativas dirigidas al cumplimiento de la normativa legal en cada una de nuestras sociedades.

Se diseñan e implementan anualmente, planes específicos por negocio adaptados a sus necesidades tratando de anticiparnos a las oportunidades.

El lanzamiento y puesta en marcha del proceso de integración de personas con capacidades diferentes en Repsol consta de cinco fases principales:



JORNADAS DE
CONCIENCIACIÓN

CAMPAÑA DE
AFLORAMIENTO

RED DE
REFERENTES

RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN

INTEGRACIÓN
Y ACOMPAÑAMIENTO DE
LAS INCORPORACIONES

1.4. Sensibilización y concienciación de los equipos

Repsol considera que las jornadas de sensibilización son una palanca fundamental desde el inicio del Programa, cuyo objetivo es la concienciación de los equipos a todos los niveles de la organización y favorecer la inclusión en un entorno normalizado.

La Subdirección de Cultura Corporativa dirige y monitoriza la puesta en marcha de todas las iniciativas a nivel transversal a través del Área de Diversidad y Conciliación.

En 2012 se realizó en colaboración con la Fundación Seeliger y Conde una **campana de seguimiento de la incorporación de personas con capacidades diferentes en la compañía**, con el fin de conocer cómo valoraban los empleados con discapacidad, así como sus compañeros y sus responsables el proceso de integración. El seguimiento fue realizado a más de 500 personas y los resultados dieron lugar al diseño y puesta en marcha de una serie de iniciativas para potenciar la comunicación y la sensibilización.

Las **Jornadas de Sensibilización** facilitan la acogida y permiten pasar de la integración a la inclusión de los nuevos empleados en un entorno de normalización en toda la Compañía.

De esta manera, las Jornadas de Sensibilización sobre capacidades diferentes se han convertido en una herramienta para:

- Consolidar el valor de la diferencia en la organización mediante la identificación y potenciación del talento.
- Impulsar del enriquecimiento a través de realidades distintas.
- Reforzar el papel del jefe como gestor de personas diversas de acuerdo a sus necesidades desde una perspectiva global.
- Desarrollar competencias y actitudes empáticas.
- Eliminar obstáculos que dificultan la integración laboral.

- Facilitar el cumplimiento del objetivo de empleo directo de personas con capacidades diferentes.
- Combinar la rentabilidad y responsabilidad corporativa conforme a los valores de la Compañía.

Además de las acciones de sensibilización puestas en marcha en cada una de las áreas, de manera proactiva y/o en colaboración con el Área de Formación, en la actualidad, desde el Área de Diversidad y Conciliación se trabaja a nivel transversal con un catálogo de acciones puestas a disposición de cada negocio.

Los diferentes tipos de acciones están basados en programas de impacto y de puesta en el lugar del otro, mediante actividades dinámicas y participativas en función del colectivo al que se pretende sensibilizar.

El catálogo es totalmente adaptable en función de las especificidades y necesidades de cada negocio en coordinación con el Área de Diversidad y Conciliación.



El tipo de jornada y/o iniciativa se modula junto con el negocio en función de los colectivos más “sensibles” o necesidades identificadas en cada área de actividad, siendo los destinatarios de estas jornadas desde directivos, jefes, mandos intermedios, empleados en general y/o áreas expertas de referencia.

A título de ejemplo, durante el año 2015, tras analizar las necesidades con cada responsable de Personas y Organización en cada negocio, se están poniendo en marcha iniciativas adaptadas a sus necesidades:

- **Encuentro de servicios médicos y servicios de prevención del Área Industrial**, con el objetivo de generar un espacio de encuentro entre servicios médicos y Servicios de prevención de complejos industriales y factorías de GLP y Lubricantes y Especialidades y generar una guía de buenas prácticas y experiencias en relación a los reconocimientos médicos previos a la selección de candidatos con capacidades diferentes.

- **Jornada de sensibilización con los servicios auxiliares**, con el objetivo de sensibilizar y fomentar la contratación de estos servicios a través de Centros Especiales de Empleo.
- **Jornada asistente deportivo para personas con discapacidad física**, en colaboración con la Fundación Repsol y dirigida a todos los empleados interesados.

Además se están realizando **campañas específicas por negocio/área**:

- **Campaña familiares y amigos Área Industrial**, con el objetivo dar la posibilidad a empleados de recomendar a amigos y familiares con capacidades diferentes y perfil administrativo, con el fin de crear una bolsa de candidatos para posibles vacantes que puedan producirse en Refino y Química Madrid.
- **Jornada de Sensibilización**, a distribuidores de **Lubricantes y Especialidades**.

- **Campaña de afloramiento en factorías de GLP**, para informar a los empleados de los beneficios a los que se puede acceder por acreditar la condición de discapacidad, y el asesoramiento de carácter gratuito y confidencial que Repsol pone a disposición de los empleados, a través de la Fundación Seeliger y Conde.

- **Jornadas de Sensibilización “Vivir la Diversidad”** dirigida a gerentes, coordinadores de base y de Seguridad, Medioambiente y Calidad en **Repsol Directo**, y a sus distribuidores.

En esta línea, la herramienta de información y sensibilización más potente en la que sin duda Repsol está trabajando en 2015, es en la actualización de la documentación existente en la Compañía en relación al programa de integración, en colaboración con Fundación ONCE e ILUNION:

- **II Edición del Libro Blanco, “La expansión de un gran proyecto”** con el objetivo general de sistematizar, en términos que

contribuyan a la difusión interna y externa así como a la concienciación, los avances realizados en el Programa de Incorporación de Personas con capacidades diferentes desde 2009 a 2015.

- **II Edición de la Guía de Estaciones de Servicio Accesibles**, para adaptarla a la normativa internacional y pionera en su ámbito.
- **II Edición de la Guía Superando Barreras**, con un nuevo enfoque más innovador apoyándonos en recursos formativos para intentar causar más impacto a nivel mundial y totalmente accesible.

Las iniciativas en materia de sensibilización, han permitido a Repsol consolidar una cultura de diversidad y evolucionar de la integración a la inclusión de personas con capacidades diferentes en un entorno normalizado.

1.5. Evolución del programa en los distintos negocios y países

Desde la creación en 2012 de la Dirección Corporativa de Cultura, Comunicación Interna y Desarrollo de personas, se trabaja de manera más personalizada en cada área y cada negocio a través del Área de Diversidad y Conciliación. Este Área coordina a nivel transversal en todos los negocios y países las políticas de gestión de la diversidad, con los objetivos principales de identificación y fidelización del talento, Responsabilidad Social y cumplimiento de la normativa legal

Áreas de Marketing, Lubricantes, asfaltos y especialidades. Área de GLP

Las Áreas Comerciales de Repsol, mantienen y mejoran su apuesta por las personas con capacidades diferentes desde hace 10 años.

En el año 2005 Campsared, la red propia de estaciones de servicio, comenzó a incorporar personas con capacidades diferentes, erigiéndose como pionera en este tipo de contrataciones en la Compañía. Hoy, 10 años después, todos y cada uno de los negocios del Área cuenta con formación específica para facilitar la integración de estas personas al mundo laboral, al mundo Repsol.



Para la Dirección Ejecutiva de Marketing, el programa de formación e integración se considera un éxito.

“Sin duda alguna, es un éxito para todos –tanto para las personas con capacidades diferentes como para el resto de compañeros- con una clara aportación al negocio. El enriquecimiento que supone para todos es enorme y una fuente de grandes ideas, de las que muchas se implementan y llegan a contribuir a la cuenta de resultados y a la satisfacción de nuestros clientes.”

António Calçada de Sá
Director Ejecutivo de Marketing

Así, para nuestros clientes, es ya algo habitual acudir a cualquiera de nuestras estaciones de servicio y ser atendido por una persona con ca-

pacidades diferentes, aunque no es el único de nuestros negocios que apuesta por la igualdad de oportunidades.

En los últimos años se han venido incorporando de manera natural a otros puestos de otras áreas y negocios de Repsol.

“En los últimos años, hemos extrapolado al resto de negocios del Área Comercial lo que veníamos trabajando desde estaciones de servicio. Podemos destacar los esfuerzos realizados en la sensibilización, pasando por la formación hasta alcanza la integración en nuestras factorías de GLP, plantas de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades y puertos de Marina y Pesca.”

Patricia Mantel
Directora de Personas y Organización de Marketing, Lubricantes, Asfaltos y Especialidades

La base está en la formación

La incorporación de las personas con capacidades diferentes al mundo laboral pasa, en el caso de las Áreas Comerciales, por una buena formación. El objetivo de los cursos es dotar a los participantes de los conocimientos, destrezas y habilidades sociales que les faciliten su inserción laboral y empleabilidad en el negocio. Para ello se potencia su formación a través de un periodo de prácticas no laborales que permiten a los alumnos afianzar conocimientos y destrezas, completar el aprendizaje recibido y obtener datos objetivos que permitan valorar la adaptación a las particularidades del puesto y las posibilidades reales de inserción laboral.

Los programas de formación consisten en acciones teórico/prácticas con duraciones que oscilan entre las 30 horas teóricas y 30 de prácticas no laborales en los centros de trabajo.

Las clases son impartidas en su totalidad por expertos internos de la Compañía (excepto Defensa contra Incendios y Manipulación de Alimentos, impartidos por empresas certificadas), con lo que el alumno recibe además de la formación propiamente dicha, la transmisión de los valores y la cultura de Repsol.

El diseño de los programas se realiza a partir del perfil de una función tipo (vendedor, operario, etc.) que contribuye a facilitar la selección de candidatos. Algunos de estos cursos son:

- **Curso de Comercialización de Servicios y Productos Petrolíferos** de los ámbitos de Estaciones de Servicio, Ventas Directas y Marina y Pesca.
- **Curso de Estaciones de Servicio:** es el más antiguo, tiene su origen en 2006 y la contratación tras realizarlo oscila entre el 30 y el 40% de los alumnos. A este programa se le han incorporado contenidos del Área de Ventas Directas para facilitar que los alumnos tengan una formación más completa y polivalente.



- **Curso de Operario de Factoría de GLP:** comenzó a desarrollarse en 2014 tras un primer curso piloto en la factoría de Montornés [Barcelona].
- **Curso de Administrativo Comercial de Agencia Distribuidora de GLP:** ha sido el último en incorporarse. Se ha llevado a cabo este año en Sevilla y ya cuenta con una contratación por un periodo de 3 años.
- **Curso de Administrativo Comercial para distribuidores de Lubricantes:** actualmente en fase de diseño, completa la formación del Área Comercial para personas con capacidades diferentes.

Acciones de sensibilización

El compromiso del Área Comercial con la integración de personas con capacidades diferentes se completa con una serie de acciones de sensibilización que se desarrollan en colaboración con el Área de Cultura Corporativa, ILUNION, y Cruz Roja, dirigidas a los responsables de los negocios comerciales (Estaciones de Servicio, GLP, Ventas Directas, Lubricantes,

Marina y Pesca] y a empresas colaboradoras de Repsol en estos sectores.

El objetivo es compartir la visión y responsabilidad de Repsol en materia de inserción laboral, explicar los programas de formación y animar a las empresas colaboradoras a participar en esta actividad.

En este sentido, también se han organizado distintas campañas de sensibilización dirigidas a los empleados del Área de Operaciones de GLP y Repsol Directo como futuros compañeros de personas con capacidades diferentes. Lo que nos da pie a constatar una realidad: **los equipos de trabajo se han enriquecido profesional y personalmente con la llegada de estos compañeros que son un ejemplo de esfuerzo y superación.**

En general, la valoración de este programa de inserción laboral del Área Comercial es muy positiva. Existe una “normalización” en el ámbito de Estaciones de Servicio, donde la Compañía lleva años colaborando y la respuesta a la integración es muy favorable. Una evolución que se prevé similar en los nuevos ámbitos en lo que se ha empezado a trabajar: GLP, Ventas Directas y Lubricantes.

El bagaje de los negocios comerciales respecto a la inserción laboral de personas con capacidades diferentes se puede resumir desde distintos puntos de vista: la sensibilización y toma de conciencia clara y firme en Repsol, la extensión del programa a todas las Áreas Comerciales y la extrapolación del proyecto a sus empresas y socios colaboradoras (Red Abanderada de Estaciones de Servicio, Agencias distribuidoras de GLP y Lubricantes y Especialidades, etc), impulsando la puesta en marcha del proyecto más allá de sus fronteras abriendo nuevos caminos en el sector comercial.

Otra evidencia de la normalización del proyecto son los datos de contratación tras los procesos formativos, incluso en periodos económicamente no favorables, que

revelan el triunfo de un programa que contribuye a crear oportunidades para que las personas con capacidades diferentes o en riesgo de exclusión, con la formación adecuada puedan demostrar sus habilidades y mejorar su empleabilidad.



Exploración y producción

A destacar especialmente el esfuerzo realizado por el negocio de Exploración y Producción en la incorporación de personas con capacidades diferentes en su plantilla, cumpliendo las cuotas de reserva y en fase de consolidación actualmente.

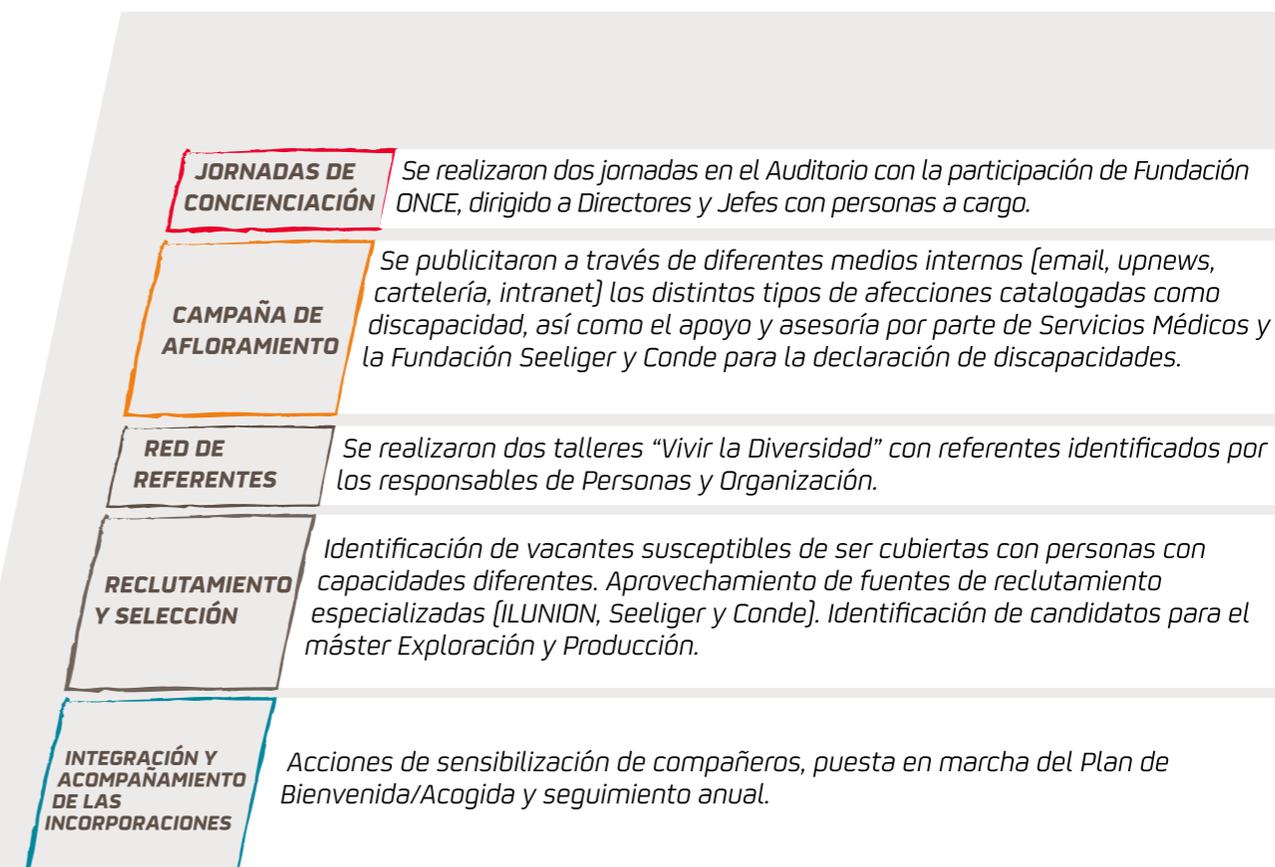
Una muestra más del compromiso del equipo humano y de la Dirección, teniendo en cuenta la especial dificultad en el reclutamiento de candidatos debido al elevado componente técnico de sus perfiles.

“Llegamos a la conclusión de que no había ninguna razón por la que no tuviéramos que ser más activos en promover la incorporación de empleados con capacidades diferentes a nuestro negocio y nos pusimos a ello.”

Luis Cabra Dueñas

Director General Exploración y Producción

En este negocio, se ha implementado el programa de integración en sus cinco fases; la implementación comienza en 2013 con un objetivo bianual era la incorporación de 10 personas con capacidades diferentes en su negocio y dar cumplimiento de la legislación vigente:



Tras incorporar más de 10 personas en diferentes perfiles durante 2 años, se detectó que continuar impulsando la incorporación, era necesario fomentar que un mayor número de personas con discapacidad pudiesen cursar estudios universitarios técnicos, principal fuente de reclutamiento del Negocio. Con este objetivo y en colaboración con Fundación Repsol, se está trabajando en la actualidad, en un programa de acciones a medio plazo con el objetivo de identificar candidatos con perfiles técnicos necesarios en el negocio en cuatro líneas de actuación:

- **Becas Fundación Repsol:** Actualmente hay 2 alumnos becados con ayudas académicas e idiomas; se ha lanzado la convocatoria del programa de becas para el curso 2015-2016.
- **Prácticas curriculares.**
- Lanzamiento de la guía **“Exploración y Producción, un mundo por descubrir”**, ideada para divulgar el mundo de la exploración entre los estudiantes aprovechando las actividades de la Fundación Repsol.



ORGANISMOS EDUCATIVOS



- **Campaña de Divulgación en Universidades y Centros Educativos:**

Con el fin de acercar el conocimiento del mundo de la exploración, se está diseñando una propuesta que permita entender las profesiones del sector en colaboración con Fundación Repsol.

Estas acciones pretenden conseguir:

- Un mayor conocimiento general en España del negocio de la Exploración y Producción, ya que no somos un país que haya tenido la oportunidad de desarrollar una cultura de Exploración y Producción de yacimientos de petróleo.

- Impulsar la igualdad de oportunidades en la incorporación de personas con discapacidad a formaciones técnicas universitarias, que son fuente de talento para Repsol.
- Asegurar el nivel de inglés de los posibles candidatos con discapacidad.

Tras esta etapa de fuerte impulso en España, actualmente se está en fase de reflexión en el negocio acerca de cómo extender la política global de la diversidad fuera de nuestras fronteras:

Hay avances importantes en países como Ecuador, Perú, Portugal, Venezuela o Brasil, donde el número de empleados con capacidades diferentes va aumentando progresivamente. En negocios como Exploración y Producción existe además una gran oportunidad de expandir el programa en los diferentes países.

“El 70% de nuestra plantilla de Exploración y Producción no está en España, está por el mundo, así que tenemos una oportunidad grande de extenderlo a otros países”.

Luis Cabra Dueñas
Director General Exploración y Producción

ANÁLISIS CULTURAL Y LEGISLATIVA DE PAÍSES

- Análisis por país 4 aspectos clave de Diversidad: Género, Edad, Origen y Discapacidad
- Actualización de la legislación en cada país

IMPULSAR LA COLABORACIÓN CON ONCE PARA LA EXTENSIÓN A OTROS PAÍSES

- Adhesión al Grupo Internacional de la OIT
- Patrocinio de una jornada con empresas del I BEX sobre extensión de iniciativas fuera de España

PLANTEAR PAÍSES DONDE PODER AVANZAR

- En función del análisis legislativo y cultural
- Valorando caso a caso como proyectos adaptados a la realidad local

Área Industrial

En el sector industrial, la incorporación de operadores de planta química se realiza básicamente a través de los cursos de Operadores de Planta Química con título de Ciclo Formativo de Grado Superior en Química Industrial y Mantenimiento. Los titulados superiores, se incorporan por medio del programa de Nuevos Profesionales a través del Master de Refino con perfiles de Ingenieros Químicos e Industriales.

En el Área Industrial cobra especial relevancia el tema de la Seguridad, muy arraigado en la cultura industrial.

“La incorporación de empleados con capacidades diferentes en el Área Industrial ha supuesto una evolución cultural, desde “no hay opción en una refinería” a “tiene una discapacidad sobrevenida y hay que reubicarle”, ver posibilidades...”

Marisol Pérez Picarzo
Subdirectora P&D GLP España, en la anterior posición de Subdirectora de Cultura Corporativa



A lo largo del programa, en marcha desde 2009, se han implementado las siguientes iniciativas:

- **Análisis de Puestos en el Área Industrial.** Se realizó en el año 2009 en el Complejo Petroquímico de Puertollano con un equipo multidisciplinar formado por Responsables del negocio/línea, Servicio Prevención, Servicios Médicos, Responsables de personas y organización en colaboración con FSC Inserta (Fundación Once). Este estudio se enfocó desde las capacidades requeridas para poder desempeñar el puesto analizado, en condiciones óptimas. El trabajo realizado supuso romper barreras y estereotipos en relación con la integración de personas con discapacidad en el ámbito industrial. Este trabajo que se realizó durante casi un año con el máximo rigor y profesionalidad, abrió un camino en el ámbito industrial siendo referentes en el mundo industrial y requeridos desde Feique (Federación Empresas de la Industria Química Española) para asesorarles y aportarles nuestra experiencia con el fin de avanzar por parte del resto de empresas en este campo.

- Jornadas de Sensibilización.
- En Octubre 2010 tienen lugar las **primeras jornadas de concienciación y sensibilización en el Área Industrial, en el Auditorio Municipal de Puertollano**, liderada por la Dirección, y donde participaron empleados de todas las categorías, proveedores y contratistas. En esta jornada se manifiesta la apuesta de la Compañía por la integración de personas con capacidades diferentes en el Área Industrial, dándole un importante impulso.
- A partir del año 2011 se organizaron jornadas de formación y concienciación para el personal de turno y jornada ordinaria, llegando a formarse más de 4.900 personas en las diferentes Refinerías y Complejos Industriales.



“Se realizó una jornada de sensibilización en Puertollano con Fundación ONCE, Gureak y Grupo Siro, y con implicación de la dirección, de la media dirección y de todas las personas que trabajaban en el tema. Fue una gran experiencia para las personas que estuvieron allí, para valorar las cosas de una manera diferente.”

M. Lourdes Rodríguez Gutiérrez

En su anterior posición de Directora Ejecutiva
Área Industrial y Trading

- **Formación Ocupacional (2011-2015)**, en el año 2011 se realizó el primer curso de Operador de Planta Química (OPQ) en Puertollano y se incorporaron 8 empleados con discapacidad en la Refinería que superaron el curso. Posteriormente esta práctica se normalizó en todos los centros, reservando un porcentaje del 5% a personas con discapacidad (Formación Ciclo Formativo de Grado Superior + FP dual).

- **Programas de Becas y prácticas (2011-2015)**, dirigidas a personas con discapacidad de diferentes categorías (ordenanzas, administrativos, técnicos medio ambiente, técnicos informáticos...) en todos los centros de trabajo.
- **Impulso a compras responsables (2011-2015)**, se coordinan todas las compras con la Dirección de compras y contrataciones con el fin de realizar donde hubiera oportunidad, compras responsables a través de Centros especiales de empleo y contratación de servicios (jardinería y limpieza, reprografía, encuadernación...).
- **En el programa de Nuevos Profesionales (2011-2015)**, se ha normalizado la incorporación en el ámbito industrial de profesionales con capacidades diferentes titulados superiores para realizar el master petroquímico.

A cierre de diciembre 2015 el cumplimiento de la LGD en el Área Industrial en plantilla propia más contratación indirecta por compras y servicios asciende a 3,99% frente al 2% de obligación legal.

El impacto del programa de integración ha sido muy positivo en el entorno de Complejos y Refinerías ya que ha tenido un papel relevante y clave el reclutamiento de profesionales en los centros de formación locales y universidades del entorno. Además, a nivel de compañeros y de la organización, impacta positivamente en el clima laboral y orgullo de pertenencia.



La normalización en la integración de personas con discapacidad en el ámbito industrial ha sido una gran palanca para el resto de negocios en nuestra Compañía.

“En 2011, hicimos el primer curso de operador de planta química donde se incorporaron 8 o 9 personas con discapacidad. Este hito rompió esquemas, y a partir de ahí, la integración se ha visto con normalidad.”

Roberto Cabrera

En su anterior posición de Subdirector de Personas y Organización de Puertollano

Se trata de perfiles cualificados en un entorno donde la máxima es la seguridad, por lo tanto ha sido un ejemplo importante constatar que con un trabajo riguroso y profesional de análisis de puestos, pueden romperse barreras y estereotipos, propiciando un cambio cultural, transformando la actitud de todos los que trabajamos, siendo capaces de ver las habilidades y capacidades de las personas y no tanto las limitaciones.

Repsol sigue en proceso de mejora continua en los procesos de incorporación, a través de reuniones de coordinación con los servicios médicos de las Refinerías y Complejos industriales para compartir experiencias y mejores prácticas, así como problemas que puedan surgir durante el proceso de integración en un aprendizaje continuo para enriquecernos todos y mejorar día a día.

De la misma manera están coordinadas todas las Áreas de Prevención de los diferentes centros industriales.

La integración laboral de personas con capacidades diferentes en el ámbito industrial forma parte y está incorporada en nuestra cadena de valor.

Áreas Corporativas

En las Áreas Corporativas continua la apuesta por la integración de personas con capacidades diferentes, mediante la puesta en marcha de programas de Becas y Prácticas Virtuales, y FP Dual.

Las incorporaciones de titulados superiores se realizan a través del Master en Gestión de la Energía cuyos perfiles más demandados son: Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Económicas, Ingeniería Industrial e Ingeniería Química. Para los perfiles de titulación superior es necesario contar con un alto nivel de inglés.

Otro perfil demandado en la Compañía es administrativo/a secretaria/os de dirección, con una formación profesional de grado superior en administración y finanzas o similar.

Para cualquier vacante que se produzca en la Compañía con experiencia, desde el Área de selección se buscan candidatos con capacidades diferentes aplicando siempre la igualdad de oportunidades.

La clave en Áreas Corporativas es estar en contacto con todas las Universidades manteniendo una estrecha relación, estar presentes en todos los foros de empleo a nivel nacional, contar con la ayuda de distintas fundaciones, organizaciones y entidades que cuentan con bases de datos que facilitan el reclutamiento de candidatos y publicar las ofertas de empleo en los distintos canales, apostando siempre por la igualdad de oportunidades y la normalización.

“Hay que destacar la profesionalidad de los compañeros de Selección y Desarrollo en la identificación de candidatos con capacidades diferentes totalmente válidos”

Marta Renovell Gómez

Técnico de Personas y Organización Áreas Corporativas

Ecuador

Ecuador

Contexto del país

El contexto del país ofrece políticas inclusivas de la población con discapacidad en el ámbito laboral, marcando obligaciones legales a las empresas privadas, con cuotas que van hasta un máximo del 4%, progresivo, según el tamaño de la empresa. La Ley Orgánica de Discapacidades rige desde el 25 de septiembre del 2012, pero la obligación de tener 4% de personal con discapacidad es desde enero 2010. En Repsol Ecuador se viene cumpliendo la cuota del 4% desde abril de 2010.

Repsol Ecuador cuenta con empleados de los negocios de Exploración y Producción y GLP.

Lo que en España se consideran las compras a Centros Especiales de Empleo como medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota legal, en Ecuador las “medidas alternativas” incluyen la contratación de personas que tengan a cargo económicamente a familiares con discapacidad de hasta 4º grado de consanguinidad o afinidad, considerados como “los sustitutos”. Esta cuota de “sustitutos” también computa a las empresas como empleados con discapacidad. Así, actualmente Repsol tiene un 4,09% de contratación directa de personas con capacidades diferentes [34 empleados], pero llega hasta el 4,56% [Repsol Ecuador: 5,02% y Duragas: 4,01%] al contabilizar la cuota de sustitutos a cierre de 2015.

Los perfiles de discapacidad entre los empleados son con limitaciones físicas y sensoriales. Entre los puestos que ocupan hay sobre todo analistas y técnicos, que son puestos más administrativos, aunque también cuentan con algunos técnicos de Upstream y GLP (por las limitaciones de los puestos y la dificultad de reclutar empleados de estos perfiles más cualificados). Los empleados con capacidades diferentes ocupan puestos en todos los niveles organizativos, incluidas líneas gerenciales y jefaturas.

Existe una muy buena valoración de la integración de los empleados con capacidades diferentes:

“No solamente se han ganado el derecho de estar ahí por una obligatoriedad legal sino que ellos realmente se han ganado el puesto trabajando, luchando, esforzándose a su trabajo y sobre todo por el esfuerzo que le ponen en el día a día.”

Héctor Reinoso Silva
Jefe Personas y Organización
en Repsol Ecuador

Acciones

Se reaexpertos en discapacidad para asesorar a la plantilla respecto a cómo tratar a personas con capacidades diferentes.

Los protocolos del ciclo completo de incorporaciones de empleados siguen un procedimiento similar al de España:

- o Se analiza la posición a cubrir y se determina qué perfiles son susceptibles de incorporarse según las limitaciones que puedan tener, considerando las condiciones de seguridad en los puestos.
- o Se contacta con fuentes de reclutamiento externas relacionadas con la discapacidad, entre las que destacan CONADIS (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, que tienen su propia base de datos de personas con discapacidad en búsqueda de empleo), la Fundación General Ecuatoriana y la Fundación Eugenio Espejo (creada por la vicepresidencia de la república)

- Antes de la incorporación de la persona seleccionada se realiza el reconocimiento médico.
- Una vez firmado el contrato se realiza un análisis del puesto para realizar las adaptaciones específicas a cada persona.
- Se adaptan de igual manera todos los procedimientos de evacuación y emergencia a la circunstancia de cada empleado, asignando 2 personas de apoyo a cada empleado, para los que se han realizado múltiples simulacros con los que practicar los protocolos.
- Se realiza un proceso de acogida similar al de cualquier persona que se integra en la Compañía, para formar al nuevo empleado en términos generales de normas éticas de conducta o procedimientos internos.
- Si el equipo no ha tenido ningún empleado con capacidades diferentes previamente se realizan sesiones de sensibilización con jefes y compañeros.

En cuanto a la accesibilidad, años atrás en el país no había ninguna normativa de referencia sobre la misma, por lo que se realizó una toma de requerimientos de los propios empleados para conocer sus necesidades y preferencias y así realizar las adaptaciones. Este conocimiento junto a la legislación correspondiente se han aplicado para la construcción de la nueva sede en la que actualmente se encuentran.

Barreras detectadas

Existe dificultad para reclutar perfiles cualificados. Por ello, a través de una red de empresas industriales del país, quieren pedir al gobierno el fomento de perfiles más profesionales de personas con discapacidad favoreciendo la educación superior de los mismos para poder integrarles en sus plantillas.

Han tenido algunas dificultades de integración con algún caso de empleados con discapacidad intelectual, para los que se trabajó con una psicóloga experta que realizó terapias de resolución de conflictos. Actualmente no hay ningún empleado con discapacidad intelectual.

Valoración global

La valoración global es muy positiva y el programa se consolida y normaliza:

“Ahora es tan normal y tan común tener en Repsol Ecuador personas con capacidades diferentes trabajando codo con codo, que no se nos genera ninguna diferencia, ya hemos pasado esa diferenciación, son solo compañeros que tienen alguna discapacidad, y aportan y dan su esfuerzo igual que tienen que dar el resto de gente”.

Héctor Reinoso Silva

Jefe Personas y Organización
en Repsol Ecuador

Retos a futuro

Pese a la situación decreciente de producción de Repsol en Ecuador, el objetivo es seguir trabajando por la presencia en el país y continuar con el trabajo realizado hasta ahora.

Brasil

Contexto del país

El contexto del país ofrece políticas inclusivas de la población con discapacidad en el ámbito laboral, marcando una obligación legal para las empresas. En el caso de Repsol en Brasil, un 3% de la plantilla debe tener discapacidad por contratación directa, sin posibilidad de medidas alternativas. Esta ley marca unos perfiles concretos de discapacidad para el cumplimiento de la cuota.

En Brasil, Repsol sólo cuenta con el negocio de Exploración y Producción. Actualmente hay 234 empleados, 9 de ellos con discapacidad, lo que supone el 3,8 % de la plantilla.

Acciones

No existe una percepción clara de tener un programa de integración de capacidades diferentes, sino el cumplimiento de una obligación legal:

“La verdad, no tenemos un programa para las capacidades diferentes, tenemos una ley”

Daniele Lemos Carestiato
Gerente de Gestión de
Personas en Repsol Brasil

No se han realizado adaptaciones en los puestos porque ninguno de los 9 empleados con discapacidad tiene la necesidad. La integración y normalización de estos empleados es óptima, pero más que por acciones encaminadas a facilitar y favorecer la integración, porque las discapacidades de estas personas son poco visibles. Todos los empleados con capacidades diferentes ocupan puestos administrativos, ninguno en complejos o plantas.



Brasil

Para llegar a seleccionar a candidatos con capacidades diferentes se trabaja en varias vertientes:

- Cuando tienen una vacante con discapacidad lo publican indicando expresamente el requerimiento de discapacidad.
- Trabajan también con organizaciones y agencias de empleo que cuentan con bases de datos de candidatos con discapacidad.
- A través de los propios empleados de la Compañía.

En 2014 se realizó una sesión de *brainstorming* con los empleados con capacidades diferentes para elaborar una guía de pautas para la atención y trato a compañeros con discapacidad. Pero no se han llevado a cabo acciones de concienciación o sensibilización.

Tampoco se han realizado adaptaciones específicas en términos de emergencia y evacuación para las personas con discapacidad. En los simulacros de evacuación, las personas con dificultades de movilidad son acompañadas por un brigadista y utilizan el ascensor de emergencias.

En su próximo Plan de Sostenibilidad se pretende incluir un manual de buenas prácticas o guía de atención a los empleados con capacidades diferentes. En su plan de Responsabilidad Corporativa no hay acciones relativas a capacidades diferentes, únicamente algunas donaciones a organizaciones de discapacidad.

Barreras detectadas

- Las instalaciones donde se ubican las oficinas centrales de Repsol no son accesibles. Si se presenta un candidato con limitaciones más severas tienen que descartarlo por la inaccesibilidad del entorno.
- Tienen dificultades para localizar candidatos con un nivel formativo más cualificado, sin embargo, para bajas cualificaciones no tienen dificultades.
- Hay casos puntuales de cierto recelo o prejuicios por parte del resto de la plantilla hacia la contratación de empleados con discapacidad por el cumplimiento de la ley.

Retos a futuro

Adaptar las instalaciones de nuevos edificios para facilitar la incorporación de cualquier perfil de accesibilidad, aunque actualmente no existen planes específicos de reforma, ya que el edificio no es en propiedad



Perú

Perú

Contexto del país

En Perú en general, hay poca conciencia de la potencialidad de las personas con capacidades diferentes. En un primero momento, se necesitaba mejorar la conciencia a nivel país. La Comisión Nacional del Discapacitado (CONADIS) que se encuentra dentro del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se ha convertido en socio estratégico para ello. A partir de ahí, han ido trabajando en la cultura y responsabilidad en el resto de compañías y junto al Ministerio en generar oportunidades de formación.

Se ha aprobado una ley en 2014 por la que el 3% de los empleados de cualquier empresa tienen que ser personas con discapacidad, aunque a efectos de fiscalización por parte de la autoridad competente, se han establecido atenuantes para la aplicación de sanciones, como por ejemplo el haber publicado las vacantes en la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo. Repsol Perú es una de las empresas más reconocidas en el país por sus políticas inclusivas y de igualdad.

Acciones

- En Perú el Programa de capacidades diferentes se llama Creciendo Juntos y se inició en el año 2006. En un principio, estaba más indicado para dar oportunidades de prácticas profesionales por medio de una entidad que trabajaba con personas con síndrome de Down. De ahí fue evolucionando con el programa propio de la Compañía. En 2012 se inició ya un programa para extenderlo a todos los negocios de la cadena de valor de la Compañía.
- Repsol Perú cuenta con 43 empleados con capacidades diferentes, y es impulsora junto con la Organización Internacional del Trabajo de la red de empresas inclusivas, que impulsa la formación y contratación de personas con capacidades diferentes.

- Además de generar conciencia en el país también se trabaja con Universidades para que publiciten las ofertas de pasantías. Existen programas para las Universidades en los que se ofertan prácticas con la finalidad de formar y reclutar potenciales empleados de Repsol.
- En todos los negocios y en las Áreas Corporativas se han incorporado personas con capacidades diferentes, centrándose las mayores dificultades de reclutamiento en la falta de titulación del personal con discapacidad en el país.
- Sobre accesibilidad de los centros de trabajo, las oficinas no son titularidad de Repsol sino que están arrendados, por lo que cualquier adaptación en las instalaciones debe ser solicitada al propietario para su evaluación. En los últimos años se han mejorado aspectos básicos de accesibilidad en las torres de la sede central de Repsol, colocando rampas para facilitar los accesos; se ha trabajado también en mejorar la accesibilidad en la refinería, colocando rampas en los distintos accesos. También

se está trabajando en lograr que todas las estaciones de servicio sean accesibles para nuestros clientes, a través de un plan que se viene llevando a cabo desde el año 2013, no sólo para la accesibilidad de los empleados sino también para los clientes.

- Respecto a la sensibilización de los equipos, en 2013 y 2014 se ha comenzado a impulsar la puesta en marcha de campañas de cómo la integración de personas con capacidades diferentes va unido a los valores de Repsol del mismo modo que en España.

Barreras detectadas

- Las particularidades de este programa es que en Perú no existe un socio que brinde la expertise en reclutamiento de empleados con discapacidad, formación, etc. para trabajar mancomunadamente.
- La seguridad y prevención es una de las barreras que se encuentran en Perú. Lima es una zona sísmica y las evacuaciones son frecuentes, por lo que es necesario contar

con todos los mecanismos de Seguridad que aseguren los procedimientos de evacuación sin riesgos para las personas. Determinadas discapacidades físicas no pueden ser evacuadas de una manera segura y hay que buscar distintas alternativas para posibilitar que sus puestos no estén en pisos superiores. El reconocimiento médico determina si es factible asegurar la evacuación, de lo contrario no se puede realizar la incorporación del personal.

Valoración y retos a futuro

“Hemos tenido un crecimiento global bueno como organización. Todo el equipo de dirección tiene este programa como objetivo que no solo pretende incorporar personas con discapacidad sino formar, sensibilizar, trabajar en accesibilidad, etc. Lo que más me interesa no es tanto lo cuantitativo sino la consolidación cualitativa del programa. Nos interesa eliminar barreras tanto culturales como de accesibilidad.”

Gustavo Ceriani Lenzi

Director de Personas y Organización Perú



Portugal

Portugal

Contexto del país

En el caso de Portugal, el programa de integración empezó en el año 2008 en colaboración con la Fundación Liga, en Lisboa y Cercisiago en Sines. En el país luso, no existe la obligación legal de contratación de personas con capacidades diferentes en el sector privado, sin embargo, cuentan con un 3,5% de personas con capacidades diferentes en plantilla de las estaciones Gestpost [17 empleados].

En 2014, han alcanzado el hito de contar con la primera persona de capacidades diferentes (en silla de ruedas) en las oficinas centrales portuguesa de Repsol, lo que implicó la correspondiente adaptación del espacio físico y de los planes de emergencia y evacuación.

Acciones

- En Portugal, Repsol está presente en los negocios de Marketing y GLP en Lisboa e Industrial en Sines.
- En cuanto a la accesibilidad, se han realizado adaptaciones en algunas Estaciones de Servicio de Portugal (ver notas bloque accesibilidad), y se ha construido la primera Estación de Servicio Accesible. En la actualidad, hay 261 estaciones accesibles en el país.
- En cuanto a cuestiones de formación, hay previsión de incorporar en el próximo curso de operadores en Sines a estudiantes con discapacidad.
- En aspectos de sensibilización: se realizó una edición del Curso “Vivir la diversidad” [2010-2011] en Sines a la que acudieron también contratistas externos, y que se organizó en colaboración con la Cooperativa de Educación y Rehabilitación Cercisiago.

- También se han organizado jornadas en asociaciones del entorno de la discapacidad, especialmente intelectual en los que los propios empleados con capacidades diferentes de Repsol cuentan su experiencia en el programa de la Compañía.
- En 2013 se realizó una Jornada de sensibilización de capacidades diferentes siguiendo el modelo de Puertollano, sensibilizando a administraciones públicas y empresas sobre la integración de las capacidades diferentes como ventaja competitiva.

Barreras detectadas

- En Portugal el servicio médico está externalizado, lo que implica ciertas dificultades de coordinación en cuanto a la seguridad y prevención se refiere.

Retos a futuro

“El principal reto es la expansión en Estaciones de Servicio y el servicio al cliente, la integración de estas personas que son transmisores de alegría, eso llega al cliente”

M^a Manuela Pinto
Jefe Personas y Organización Portugal

- Seguir trabajando para eliminar barreras mentales, y llevar el programa a la normalidad en el día a día.
- Incorporación de estudiantes con capacidades diferentes en el curso de operadores de Sines.

- Establecer más colaboraciones con las universidades, centros de empleo, etc.
- Trabajo de visibilización y sensibilización de la discapacidad en el entorno y la sociedad.
- Nuevo servicio médico en Sines.

“Con las futuras jubilaciones y el nuevo servicio médico, se abre todo un desafío y se abre todo un camino a la integración”

Francisco Castro Herencias
En su anterior posición de Gerente de Personas y Organización Portugal



Venezuela

Venezuela

Contexto del país

El contexto del país ofrece políticas inclusivas de la población con discapacidad en el ámbito laboral, marcando una obligación legal de contratación de cara a las empresas. Venezuela cuenta con una ley del año 2009 por la que el 5% de los empleados de cualquier empresa tienen que ser personas con discapacidad. Se trata de una cuota elevada para los pocos recursos con los que se cuenta en cuanto a reclutamiento de empleados con discapacidad. El gobierno es muy estricto y las compañías están obligadas a mandar actualizaciones del cumplimiento cada 6 meses.

Repsol Venezuela trabaja de forma estrecha con la Comisión Nacional del Discapacitado [CONAPDIS] para el reclutamiento y selección de candidatos con discapacidad.

En Venezuela, Repsol sólo cuenta con el negocio de Exploración y Producción donde se ubican los empleados con capacidades diferentes del país.

Acciones

- o La integración y normalización de sus 12 empleados es óptima, pero más que por acciones encaminadas a facilitar y favorecer la integración, porque las discapacidades de estas personas son poco visibles. Los empleados con capacidades diferentes ocupan puestos cualificados como abogados, ingenieros, servicios generales o administrativos.
- o Se está trabajando para implementar la figura de facilitadores internos del programa dentro del país.

Barreras detectadas

- Como sucede en otros países en los que Repsol está presente, en Venezuela los edificios donde la Compañía está ubicada son arrendados, por lo que hay que solicitar permiso para hacer cualquier mejora de accesibilidad. Se está comenzando a trabajar en accesibilidad de cara a una futura mudanza en una de las sedes de la Compañía.
- Seguir trabajando para eliminar barreras mentales, y llevar el programa a la normalidad en el día a día.
- Dificultades iniciales desde el mismo momento del reclutamiento y selección de candidatos.

“Hemos detectado lo difícil que es encontrar candidatos con capacidades diferentes en Venezuela. Nosotros queremos ir más allá y no sólo cumplir un requerimiento legal”.

Mario Ricardo Peña Baquerizo
Gerente Personas y Organización Venezuela

Retos a futuro

- Dar un paso más en políticas de Responsabilidad Social ampliando acciones concretas relacionadas con el Programa de capacidades diferentes en Venezuela. Un primer paso se plantea ante el reto de incorporar a empleados con discapacidad intelectual.

Repsol se encuentra en un proceso de mejora continua para avanzar en el proceso de integración en todas las áreas y países de la Compañía, pero el esquema de trabajo, el seguimiento y apoyo personalizado desde el Área de Diversidad y Conciliación, y los factores de éxito están claramente definidos para seguir impulsando y vigilando que esta filosofía en la organización se perpetúe.

1.6. Factores de éxito del Programa de capacidades diferentes: de la integración a la inclusión en la estrategia de negocio

En la primera edición del Libro Blanco en 2009 se formuló la “Rueda del Éxito en la integración de personas con capacidades diferentes”, esto es, la representación gráfica de un conjunto de factores que combinados condujeron al acierto en la incorporación de empleados con capacidades diferentes en la plantilla.

Muchos de estos factores siguen explicando el éxito del Programa a día de hoy. No obstante, con-



Figura 1. Rueda del Éxito en la integración de personas con capacidades diferentes en Repsol (2009)

templadas en conjunto las actuaciones en los últimos años, el foco ha pasado de la integración de personas con capacidades diferentes al afianzamiento en la gestión del talento diverso a través de una verdadera inclusión en un entorno normalizado. De esta manera, el Programa de capacidades diferentes se ha incorporado en la estrategia de negocio de la Compañía.

Los factores que explican que el Programa sea parte de la estrategia de negocio de Repsol, que esté alineado con los valores de la Compañía y que continúe con su expansión es los diferentes negocios y países se recogen en el siguiente diagrama.

El convencimiento por parte de la Dirección de que la incorporación de personas con capacidades diferentes es un valor para la Compañía es el principal impulsor del Programa desde sus inicios.

“Puedes abordar la incorporación de capacidades diferentes desde el plano ético-legal. Nosotros lo hemos hecho desde el convencimiento. Es más fácil el camino si lo haces desde el convencimiento que si te guías por reglas, prácticas, etc. Este convencimiento, el primero que lo siente es el Presidente, luego lo creamos el equipo de Dirección.”

Cristina Sanz Mendiola
Directora General de Personas y Organización



Además, **con la creación de la Dirección Corporativa de Cultura, Comunicación Interna y Desarrollo de personas, el Programa ha adquirido la estructura, la potestad y la capacidad de gobierno para trabajar de manera más coordinada y personalizada en cada área y cada negocio.**

Dentro de la transversalidad de las capacidades diferentes en la Compañía (el mainstreaming de la discapacidad), la planificación de las actuaciones para adelantarse a las necesidades futuras, se considera como otro enfoque clave para el éxito del programa:

“Una de las claves del éxito es la anticipación a las necesidades”

Jaime Martínez López

Director Corporativo de Cultura, Comunicación Interna y Desarrollo de Personas

La colaboración con entidades expertas sigue siendo otro factor de éxito por contribuir al afianzamiento del Programa en los diferentes negocios y países, ya que las organizaciones locales de cada complejo industrial o cada país son un apoyo clave en la incorporación de empleados con capacidades diferentes. Hay que destacar en

España el Convenio Marco de Cooperación entre Repsol, ONCE y sus respectivas Fundaciones que cuenta con actuaciones orientadas al desarrollo y potenciación de la integración y normalización social de las personas con discapacidad.

Así también, las **actuaciones de Repsol en materia de accesibilidad universal** dentro del Programa han posibilitado que la Compañía se convierta en un referente en crear espacios y entornos de trabajo amigables para todas las personas.

Por último, otro factor de éxito del Programa ha sido ir más allá de las exigencias legales e incidir en la responsabilidad de la empresa con el entorno social y también en la plena integración social de las capacidades diferentes.

En suma, gracias a estos factores no sólo se han afianzado los objetivos del Programa sino que también han contribuido a mejorar el sistema de gestión del talento de Repsol y a contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva.



2. Capacidades Diferentes

DE LA INTEGRACIÓN
A LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS



2. Capacidades diferentes: de la integración a la inclusión de las personas

El gran reto de una organización que gestiona a personas con capacidades diferentes es ser capaces de pasar de su integración a su inclusión en un entorno normalizado.

Una vez conseguida la integración, el siguiente reto se centra en la inclusión en un entorno de normalización, en el ADN de la Compañía, aportando valor, éxito y talento, como fuente de ventaja competitiva.

La evolución y expansión del Programa de capacidades diferentes ha contribuido a re-inventar y redefinir sistemas y procesos en la gestión de personas dentro de la Compañía.

El Área de Personas y Organización coordina la puesta en marcha de los protocolos correspondientes para garantizar que la incorporación de personas con capacidades diferentes se produce con normalidad, aunque su gestión está ya plenamente integrada en el proceder de los distintos departamentos implicados: Selección, Formación, Servicios Médicos, Servicios de Prevención y Relaciones Laborales.

2.1. Reclutamiento y Selección: la entrada del talento diverso

“Evidentemente, el hacer una selección adecuada también es palanca de éxito. Que una persona tenga o no tenga una discapacidad no evita considerar el proceso de selección como algo muy importante.”

Cristina Sanz Mendiola,
Directora General de Personas y Organización



Desde los inicios del Programa de capacidades diferentes hace algo más de 10 años, Repsol cuenta con la colaboración de organismos expertos en identificar y reclutar perfiles de personas con capacidades diferentes que puedan incorporarse a la Compañía. En este sentido, en 2013 Fundación ONCE y Repsol firmaron una nueva renovación del Convenio Inserta, que permitirá que en un plazo de tres años, 60 nuevas personas con discapacidad entren a formar parte de la Compañía.

A pesar de las alianzas con expertos, en los últimos años la Compañía está promoviendo el uso de medios propios con vistas a alcanzar un alto grado de autosuficiencia en todas aquellas etapas críticas del proceso de reclutamiento y selección.

Para reforzar esta estrategia, en el año 2013 se implantó una nueva figura dentro del departamento de Coordinación Transversal de Selección y Movilidad, con el objetivo de identificar perfiles y candidatos con discapacidad. Su labor principal es poner en contacto a todos los agentes implicados y hacer que las piezas encajen.

“En la actualidad ya tenemos monitorizadas todas las fuentes, todas las asociaciones y demás agentes que tienen contacto con potenciales candidatos. Estas a su vez, nos reconocen para presentar sus candidatos.”

Ana Jimeno de la Casa,
Directora de Selección y Desarrollo

Con el objetivo de fomentar la contratación directa de personas con discapacidad, se han intensificado las acciones del Programa en todas las áreas de la organización y se utilizan diferentes canales de difusión de todas las vacantes que permitan acceder a personas con capacidades diferentes.

En el resto de países donde Repsol opera, se trabaja o se está empezando a trabajar en la misma línea de colaboración con entidades expertas, y se recurre a varias fuentes de reclutamiento para llegar a los candidatos.

Repsol dispone de un procedimiento de adaptación de puestos de trabajo con requerimientos en competencias funcionales específicas para todos los puestos, que incluyen las capacidades necesarias (físicas, psíquicas y sensoriales) y los medios requeridos para el pleno desempeño del trabajo. El objetivo es conseguir la mejor combinación posible entre puesto y persona en todos los negocios, y permitir que candidatos con capacidades diferentes puedan participar en los procesos de selección.

“Lo importante es el talento y todo lo demás se puede adaptar, y eso nos ha servido no solo para las personas con capacidades diferentes, sino para todo el mundo. Hemos aprendido que hay que adaptarse, que te tienes que adaptar al empleado, no el empleado a la empresa, porque tú estás buscando algo que el empleado tiene, que es talento, y eso nos lo ha enseñado este programa”

Jaime Martínez López,
Director Corporativo de Cultura, Comunicación Interna y Desarrollo de personas

“Con el análisis y adaptación del puesto, se facilita el acceso de las personas con capacidades diferentes al proceso de selección e incrementamos sus posibilidades para demostrar su valía”

Helena González Romera,
Jefa Coordinación Transversal Selección y Movilidad

En Repsol, cada línea de negocio es protagonista activa en los diferentes procesos de reclutamiento



y selección. De este modo, intervienen de manera coordinada con las unidades de recursos humanos implicadas en las etapas de presentación y captación de candidatos, definición de requerimientos, evaluación y toma de decisión, así como en el proceso de bienvenida e integración del nuevo personal. En estos procesos, cada negocio cuenta con el apoyo del **Business Partner**, figura con un conocimiento amplio del negocio y de la gestión de personas, que actúa como su representante autorizado.

Cada línea de negocio, debido a sus particularidades y a sus diferentes trayectorias en la implantación del Programa, abordan los procesos de selección y reclutamiento con algunos matices para llegar al mismo objetivo.

Por ejemplo, en el **Área Industrial**, cada refinería, cuenta con bolsas de Operador de Planta Química, con candidatos con capacidades diferentes que provienen de Programas Formativos para la inclusión laboral de colectivos en riesgo de exclusión con un nivel formativo de FP II.

Los encargados de selección de personal del Área Industrial comunican al Área de Coordinación Transversal los procesos que se quieren poner en

marcha durante el año, para que se comunique a todos los agentes implicados.

Además, anualmente, suelen organizarse jornadas informativas con fundaciones u organizaciones locales colaboradoras para explicar cómo se llegan a los procesos de reclutamiento y selección en Repsol, los perfiles y puestos demandados.

En el caso de **Exploración y Producción**, la tarea de conseguir candidatos con perfiles profesionales de ingeniería, geología, petrofísica, etc. es más complicada. Por eso, se intenta dar a conocer esta Área y sus salidas profesionales en institutos y universidades.



“Hay que dar a conocer que las grandes empresas están dando empleo. Que se puede, y que para poder hay que formarse. Me gustaría que fuésemos, más allá que una empresa, un actor social y que pudiésemos ayudar a que la gente de verdad se movilizase y que en el futuro haya más gente llamando a la puerta, hemos hecho mucho trabajo de ir a buscar y lo idóneo es que la gente llamase a la puerta.”

Jaime Martínez López,
Director Corporativo de Cultura, Comunicación
Interna y Desarrollo de personas

En este sentido, en 2014, Repsol y su Fundación impulsaron un programa de becas para asegurar la igualdad de conocimiento y oportunidades en el acceso por parte de personas con capacidades diferentes a todas las titulaciones, que son fuente de reclutamiento de la Compañía. Se han realizado algunas acciones como las siguientes:

- Compartir con las Universidades, escuelas de integración y demás unidades educativas el Programa de capacidades diferentes.
- Compartir el Programa con los alumnos de ESO y Bachillerato con capacidades diferentes, asociaciones de padres, fundaciones, etc.
- Apoyar en términos técnicos y económicos las matrículas de los jóvenes estudiantes con mejores perfiles académicos que lo pudieran necesitar.
- Apoyar a través de la incorporación de becarios.

En las Áreas Corporativas continúa la apuesta por la integración de personas con capacidades diferentes mediante la puesta en marcha de programas de Becas y Prácticas. También se impulsa la participación en ferias de empleo y todas las vías proactivas y reactivas posibles. El objetivo es poner en contacto a los profesionales del Área de Selección con aquellos candidatos con capacidades diferentes que están en búsqueda activa de empleo. De esta manera, se establece un trazo cercano y un clima de confianza sobre el que se pueden resolver dudas y explicar con más detalle las oportunidades profesionales que pueden surgir en la organización.

Existe una gran versatilidad respecto a los perfiles de capacidades diferentes con experiencia que se integran en las Áreas Corporativas: profesionales del Área Económico-Administrativa, Comunicación o Auditoría ya son parte de la organización, ofreciendo un excelente desempeño e integración en sus equipos.



2.2. Formación para la Integración Profesional

El Programa avanza desde la normalización y de una manera natural apuesta por la formación como puerta de entrada a la Compañía, tanto a través de programas de formación ocupacional realizados ad hoc e impartidos por el Centro Superior de Formación de Repsol orientados a formar a vendedores en las Áreas Comerciales, como puesta en marcha de programas de becas y prácticas en todas las áreas de la Compañía.

AÑO	Nº CURSOS	Nº ALUMNOS	CONTRATACIONES	% CONTRATACIÓN
2005	3	39	23	58,97
2006	8	100	84	84,00
2007	7	84	75	89,29
2008	7	99	85	85,86
2009	7	97	43	44,33
2010	7	105	35	33,33
2011	8	120	44	36,67
2012	10	131	49	37,40
2013	8	107	48	44,86
2014	5	80	34	42,50
2015	5	71	27	38,00
TOTALES	75	1.033	547	52,95

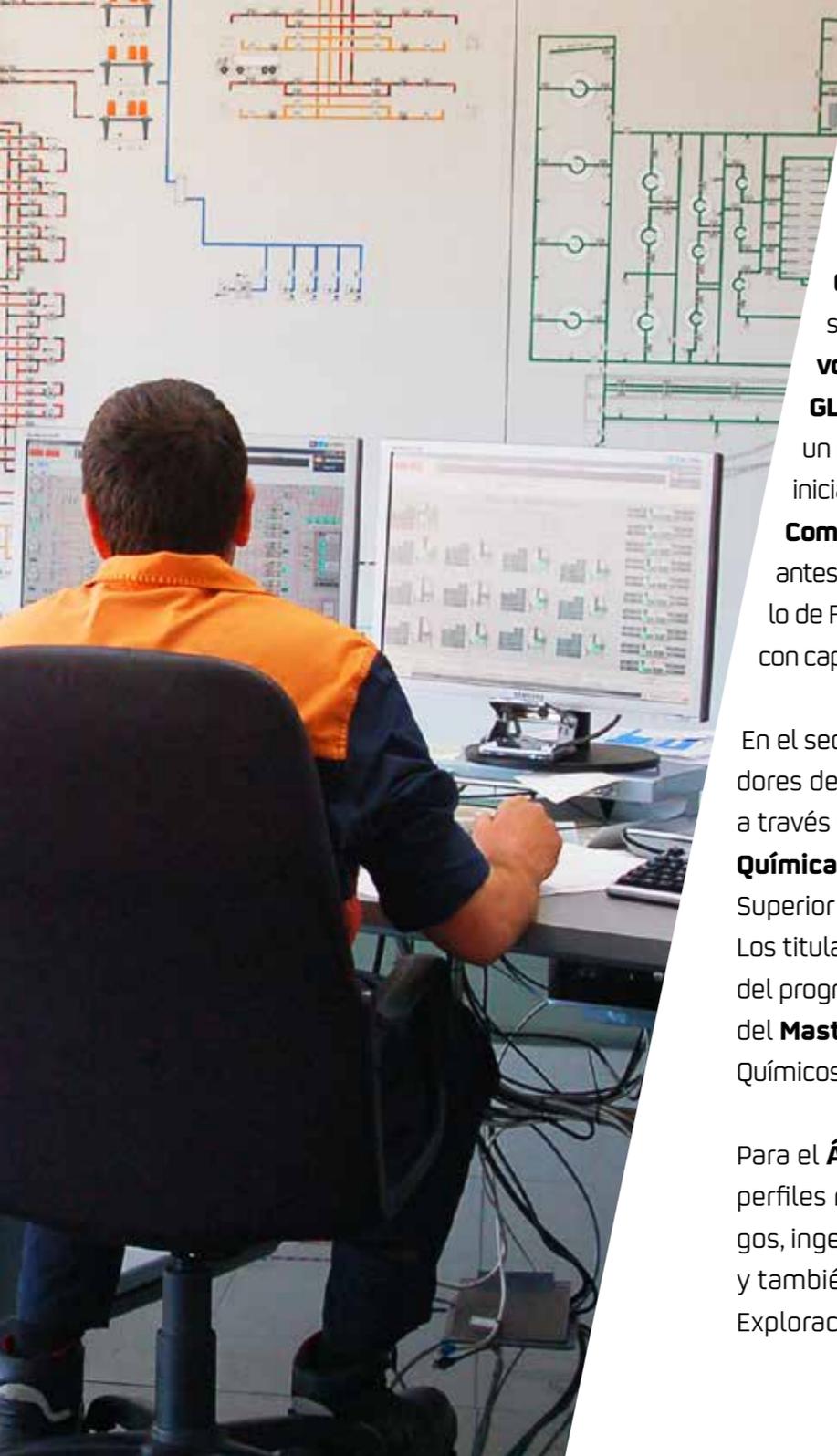
Figura 3. Evolución del Programa de Expendedor-Vendedor de Estaciones de Servicio

El Área de Integración Profesional de Repsol se encarga de llevar a cabo estos programas formativos, que comenzaron en Áreas Comerciales, específicamente en las Estaciones de Servicio, con el curso de Expendedor-Vendedor.

El curso de Expendedor-Vendedor siempre ha contado con buenos resultados de contratación posterior, con datos que nunca han sido inferiores

al 30% de los alumnos participantes, y que actualmente están por encima del 40%.

El curso de Expendedor-Vendedor de Estaciones de Servicio ha facilitado desarrollar un curso más amplio de **Formación de Comercialización de Servicios y Productos Petrolíferos** que incluye los ámbitos de Estaciones de Servicio, Ventas Directas y Marina y Pesca.



En el año 2014 se realizó el primer **curso de Operario de Factorías de GLP** y en 2015 se ha finalizado el **curso de Administrativo Comercial de Agencia Distribuidora de GLP**, con el resultado de una contratación por un periodo de 3 años. En la actualidad, se ha iniciado el diseño del **curso de Administrativo Comercial de Lubricantes** a poner en marcha antes de fin de 2015, consolidándose así el modelo de Formación para la Integración de Personas con capacidades diferentes en Repsol.

En el sector industrial, la incorporación de operadores de planta química se realiza básicamente a través de los cursos de **Operadores de Planta Química** con título de Ciclo Formativo de Grado Superior en Química Industrial y Mantenimiento. Los titulados superiores, se incorporan por medio del programa de **Nuevos Profesionales** a través del **Master de Refino** con perfiles de Ingenieros Químicos e Industriales.

Para el **Área de Exploración y Producción**, los perfiles requeridos son más específicos; geólogos, ingenieros de minas, ingenieros de caminos y también se incorporan a través del master de Exploración y Producción.

Para el resto de negocios y Áreas Corporativas, los nuevos profesionales, se incorporan a través del Máster de Gestión cuyos perfiles son: Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Ciencias Ambientales, etc.

2.3. Prevención, Seguridad y Salud: palanca de éxito en la gestión de las capacidades diferentes

Desde los inicios del Programa, en la Red Propia de Estaciones de Servicio de Repsol, el Servicio de Prevención ha colaborado y participado en diferentes acciones para que la incorporación de personas con capacidades diferentes a la Compañía pudiera llevarse a cabo.

En primer lugar, con el fin de adecuar los puestos a las personas, fue necesario realizar un **análisis detallado de los puestos de trabajo**. De esta forma se identificaron aquellos puestos que eran susceptibles de ser ocupados por un empleado con discapacidad.

El siguiente diagrama refleja la evolución del análisis de puesto en la Compañía:

2006

Arranque del proyecto de análisis de puestos de trabajo

2008

Queda analizado el 100% de los puestos en: Marketing Europa, Química (Oficinas Centrales y Centro Tecnológico) y Direcciones Corporativas.

2010

Se analizan 60 puestos en el Complejo Industrial de Puertollano [Lubricantes, Especialidades y Asfaltos, Química y Refino] para poder ser trasladados a los demás complejos industriales

Posteriormente, con la colaboración de organismos expertos, **se buscaron aquellos tipos de discapacidad que mejor se adaptaban a los requisitos de cada puesto analizado**.

El último paso fue la **creación de una metodología propia** de evaluación de riesgos aplicable a todas las empresas del Grupo Repsol, que garantizaba que los empleados con discapacidad desarrollaban sus tareas con el mismo nivel de seguridad que sus compañeros. Para ello se estableció que **la evaluación de riesgos laborales de un empleado con discapacidad se debía componer de la evaluación de riesgos laborales genérica del puesto de trabajo a ocupar complementada por una ficha personal de tareas que no debían ser realizadas por el empleado y que incluía también, en caso necesario, las posibles adaptaciones del puesto.**

De esta forma, no solo se evaluaban los riesgos del puesto sino los riesgos particulares de cada empleado asociados a su discapacidad.

**EVALUACIÓN
GENÉRICA
INSTALACIÓN**

**FICHA
INDIVIDUAL DEL
TRABAJADOR**

En los últimos años se da un paso más y se diseña un **Protocolo de Coordinación para la integración de personas con capacidades diferentes en aspectos de seguridad y salud** en el que se detallan los pasos a seguir, así como los agentes implicados en cada uno de ellos.

Desde la Dirección General de Personas y Organización se pone en marcha este procedimiento en el que participan el Departamento de Selección, el Servicio Médico, el Servicio de Prevención, Cultura Corporativa y el Área de Formación.

El Protocolo de Coordinación se activa cuando existe la posibilidad de contratación de un empleado con capacidades diferentes. En ese momento el Departamento de Selección comunica esta circunstancia al Servicio de Prevención y al Servicio Médico para que se proceda a realizar, previamente a la incorporación del empleado un estudio de compatibilidad de las tareas y funciones a desarrollar en su puesto de trabajo con el estado de salud del empleado.



Tras el reconocimiento médico y la evaluación de las tareas a realizar por el empleado cumplimenta la **“Ficha de tareas que no deben ser realizadas por el empleado”** donde se informa de las tareas permitidas, prohibidas y restringidas y de aquellas observaciones y recomendaciones que se consideren para que el empleado realice su trabajo en adecuadas condiciones de seguridad y salud.

En esta ficha también se especifican, en caso necesario, las posibles adaptaciones que es necesario realizar antes de su incorporación. Ya que, de cara a garantizar la seguridad de los empleados con capacidades diferentes, es tan importante tener claro que tareas pueden desarrollarse de forma segura, como las **adaptaciones del puesto de trabajo** que es necesario realizar.

Siguiendo con el Protocolo de Coordinación, una vez cumplimentada la ficha por parte del Servicio Médico, se envía al Servicio de Prevención del área correspondiente, que se encarga de comunicar a los demás agentes implicados, guardando la oportuna confidencialidad. En el caso de ser ne-

cesaria la realización de alguna adaptación, es el mismo Servicio de Prevención quien comunica la necesidad a la Subdirección de Cultura Corporativa para su gestión.

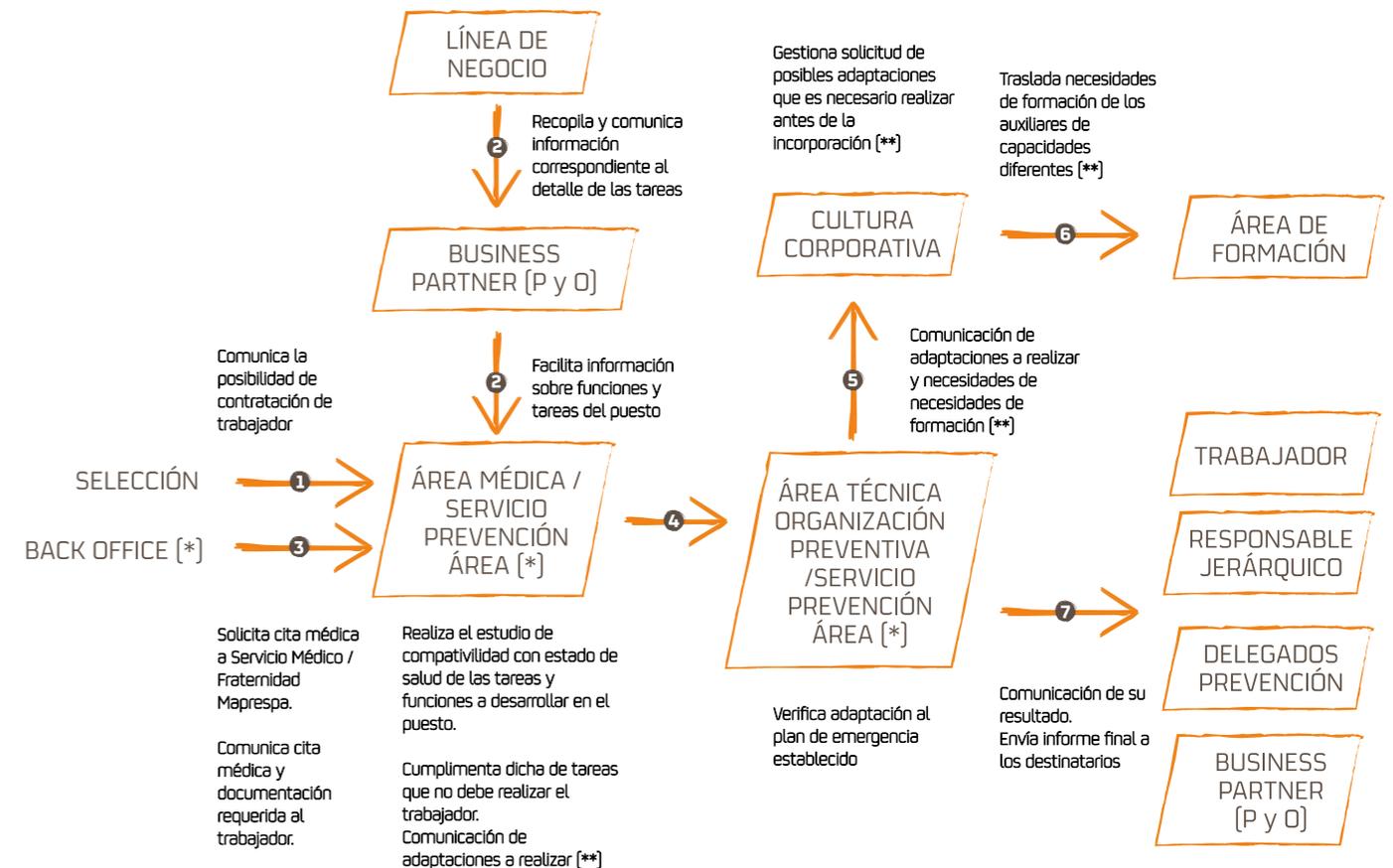
Dentro de este Protocolo es necesario verificar que, en caso de emergencia, el empleado pueda proceder de acuerdo al plan establecido. En caso contrario, se asignan auxiliares de apoyo al empleado a los que se les facilita una formación adecuada.

Este Protocolo también se activa cuando un empleado con capacidades diferentes cambia de puesto o comunica su discapacidad a través de las diferentes “campañas de afloramiento”. En estos casos, los Business Partner son los encargados de comunicar esta circunstancia al Área de Prevención para poner el Protocolo en marcha.

El siguiente diagrama de flujo recoge el procedimiento de coordinación.



DIAGRAMA DE FLUJO PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN ADECUADA (DISCAPACIDAD SOBREVENIDA) DE PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES EN ASPECTOS DE SEGURIDAD Y SALUD.



En su caso de cambio de puesto de trabajo contactará con el Servicio de Prevención de Área para comenzar de nuevo el ciclo

(*) En caso de que la especialidad de Medicina de Trabajo esté Externalizada
(**) En caso de ser necesarias



El trabajo realizado Por Repsol en la integración de personas con capacidades diferentes desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales fue galardonado en 2013 con el premio “Escolástico Zaldivar de prevención y discapacidad” y en 2014 el “Premio Nacional Alares a la excelencia en prevención de riesgos laborales destinada a personas con discapacidad.

“La clave de la integración está en el trabajo conjunto y coordinado de todas las áreas implicadas”

Esther Iglesias Pampliega,
Gerente de Prevención de
la Dirección Ejecutiva de Marketing

En Repsol se continúa trabajando en la mejora de este procedimiento y en su extensión a todos los negocios y países. Para ello se cuenta con la colaboración de la **Unidad de Salud Laboral** de alcance transversal que facilita su implantación en otros países o líneas de negocio.

“Tenemos la ventaja de la experiencia aquí en España para apoyar al resto de países.”

Federico Galán Martín,
Subdirector de Salud Laboral

En la actualidad, con el fin de agilizar el proceso de identificación de tareas del personal del Campus Repsol por parte de los negocios, se está trabajando en la elaboración de una ficha de tareas que contemple la mayoría de las tareas potenciales y que permita completarla con otras tareas en caso necesario.

En el Área Industrial, por el momento, no se considera necesaria la aplicación del procedimiento anterior, ya que todas las partes implicadas en el proceso se encuentran localizadas físicamente en el mismo complejo, lo que agiliza y facilita todos los pasos necesarios para incorporar al empleado con garantías de seguridad.

En suma, la comunicación y coordinación entre los distintos agentes implicados son claves para que el procedimiento en cuestiones de seguridad y salud funcione.

2.4. Relaciones Laborales y Negociación Colectiva: el acompañamiento

Las relaciones laborales son el instrumento que contribuye a alcanzar los objetivos de la Organización, potenciando la cultura y los valores de la Compañía, en un clima de diálogo social y respeto a las personas.

Un factor que ha sido clave en Repsol ha sido el compromiso sindical materializado en sucesivos Acuerdos Marco firmados con los sindicatos con una representación superior al 10% en la Compañía. El Acuerdo regula las condiciones laborales de los empleados del Grupo Repsol en España y es de aplicación a todas las empresas de este ámbito.

El compromiso de Repsol de continuar impulsando la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, dando prioridad a la contratación directa, se formaliza, una vez más, en 2014 con la firma del VII Acuerdo Marco.

Según se recoge en el Acuerdo: *“Con este nuevo compromiso se velará por mantener la contratación directa de personas con capacidades diferentes que*

actualmente existe, para continuar cumpliendo como Grupo y como mínimo, con el porcentaje establecido por la legislación vigente como obligatorio. Si por causas objetivas esto no fuera posible, se recurrirá a la utilización de las medidas alternativas legalmente previstas.”

Además se garantiza la participación sindical en los programas de incorporación de personas con capacidades diferentes a través de una comisión específica establecida en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, donde se evalúa la marcha de los programas y se establecen las acciones concretas y líneas de mejora.

La Dirección Corporativa de Relaciones Laborales y los representantes de los empleados han apoyado y acompañado los procesos del Programa desde sus orígenes, y en cada nuevo acuerdo se renueva este compromiso. Los compañeros con capacidades diferentes están en igualdad respecto al resto de empleados ya que les son de aplicación las mismas normas que al resto de empleados por ejemplo, el capítulo de infracciones y sanciones.

“Se han detectado muy pocos casos de conflicto con empleados con capacidades diferentes en comparación con otros empleados. En estos casos, se han tratado con normalidad y sin paternalismos, con pleno apoyo de los sindicatos.”

Dolores Estrada García,

En su anterior posición de Directora de Relaciones Laborales, Planificación, Corporación e Internacional

En los diez años que lleva en marcha el Programa de capacidades diferentes ha sido clave el asesoramiento y acompañamiento de entidades colaboradoras expertas, como Fundación ONCE.

“Estamos satisfechos con lo que hemos hecho hasta aquí”

Alfredo Orella Barrios,

CCOO

“Somos un ejemplo para el resto de las empresas de España”

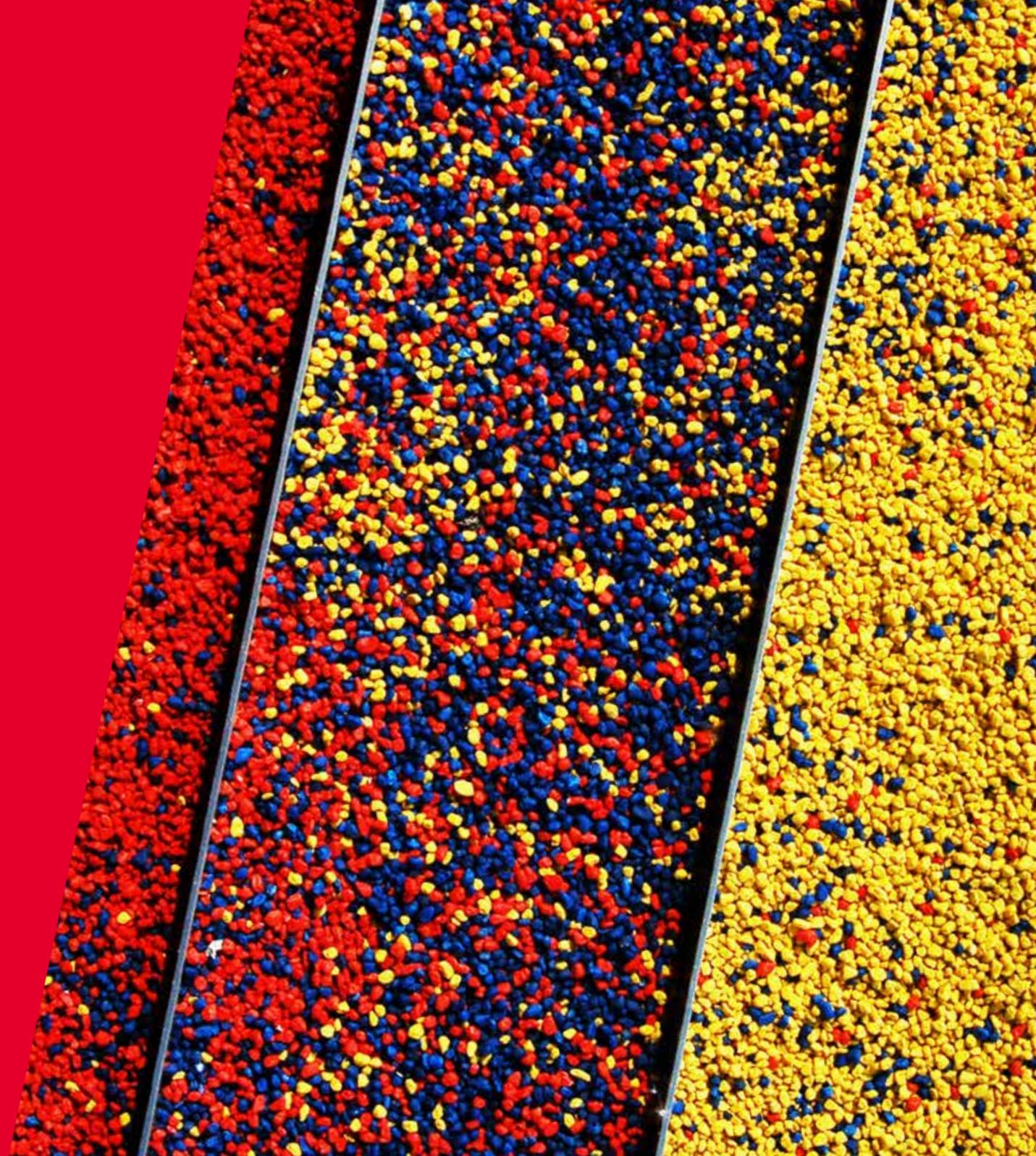
Jenaro Prendes Alcoba,

UGT



3. Accesibilidad Universal

**ESTRATEGIA EMPRESARIAL
Y VALOR DE NEGOCIO**



3. Accesibilidad Universal: estrategia empresarial y valor de negocio

La diversidad en las capacidades funcionales de las personas es una realidad que ha de ser tenida en cuenta en todo el ciclo de producción de bienes, productos y servicios, construcción e implementación de entornos, tanto en su concepción, como en su desarrollo y en su mejora.

Repsol ha sabido poner en valor la experiencia en accesibilidad y adaptaciones que requieren los empleados con capacidades diferentes de su plantilla y así preparar a la organización para responder a las necesidades tanto de los trabajadores como de los clientes. Todo ello aportando un valor añadido especial a la Compañía, mejorando las posibilidades y oportunidades de la empresa desde una doble perspectiva: incrementando su cuota de mercado con un mayor alcance de potenciales clientes que acuden a sus espacios

públicos (clientes con algún tipo de discapacidad), y posibilitando la inclusión del talento y riqueza que aporta la diversidad de capacidades en su capital humano mediante entornos laborales accesibles.

3.1. Entornos de trabajo accesibles para todas las personas

“Ahora lo más interesante es ver que la accesibilidad está tan integrada en cualquier proyecto que deja de ser interesante por sí misma. Se ha normalizado su integración por completo.”

Yolanda Segovia Ruiz,
Técnico de Diseño y Normalización

Una adecuada gestión del talento debe llevar asociada una apropiada gestión de la accesibilidad universal en los centros de trabajo que garantice la incorporación normalizada y libre de barreras de cualquier empleado en la Compañía.

Asegurar la accesibilidad universal en el ámbito laboral implica no solo una gestión de las condiciones físicas y arquitectónicas del entorno para la eliminación de barreras, sino también una concepción más amplia que garantice pleno acceso a los sistemas de comunicación y tecnologías de la información.

En ese sentido, en Repsol, la accesibilidad universal empezó a hacerse hueco en las Estaciones de Servicio de cara a los clientes, pero pronto, la evolución y consolidación del Plan de Inclusión de capacidades diferentes colocará la accesibilidad universal como un eje más de una estrategia transversal.

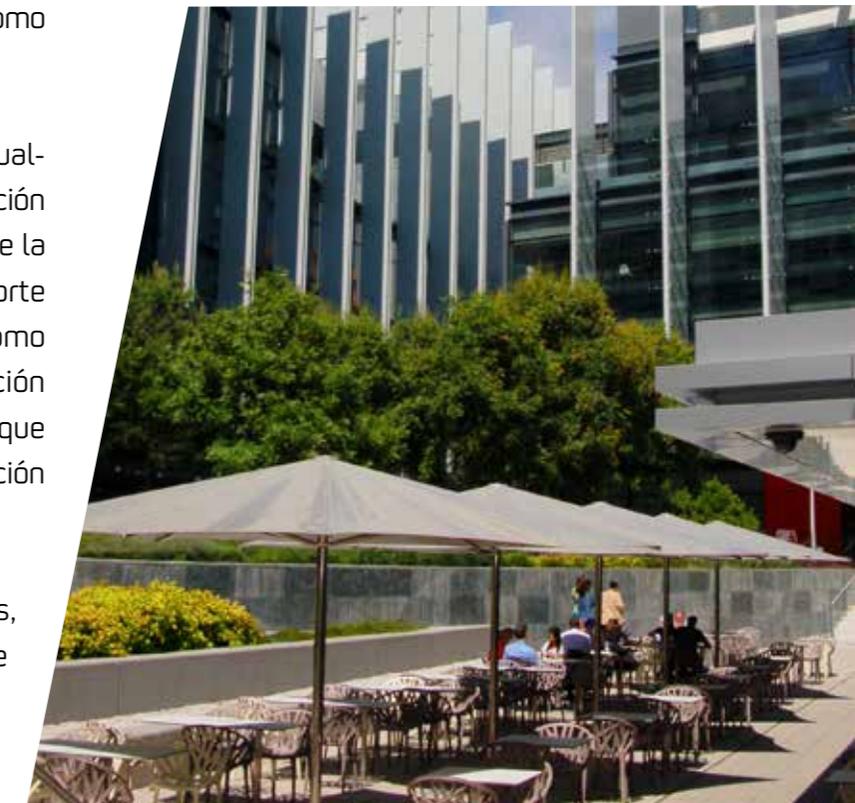
La accesibilidad universal está integrada actualmente en los planes de cualquier nueva edificación y mejora gradual de los centros de trabajo de la Compañía, así como de los desarrollos de corte tecnológico. Esta integración se realiza ya como acto consciente y planificado de la organización para aplicar criterios de “diseño para todos” que aporten una clave más de éxito en la incorporación de personas con capacidades diferentes.

Bajo esta perspectiva, en los últimos años, Repsol ha llevado a cabo un conjunto de

actuaciones que pone de manifiesto de manera expresa su compromiso con la accesibilidad universal de cara a sus propios empleados.

CAMPUS REPSOL

La principal actuación en la que la accesibilidad ha tenido un papel clave desde el diseño hasta la ejecución, ha sido la construcción del “*Campus Repsol*”, inaugurado en 2012 bajo el lema “*Campus Repsol es para todos*”. La nueva sede de la



Compañía, situada en el centro de Madrid y en la que trabajan más de 4.000 personas, tiene un diseño arquitectónico planteado con una dimensión humana, que garantiza la accesibilidad universal de sus edificios e instalaciones, en los que cualquier persona puede moverse sin barreras y de manera autónoma.

La edificación fue diseñada considerando los criterios DALCO de accesibilidad de la norma UNE 170.001. Para ello se contó con el asesoramiento experto de Vía Libre (hoy ILUNION Tecnología y Accesibilidad), que desde el primer momento realizó un acompañamiento técnico para garantizar que la accesibilidad formase parte de



todo el proceso de diseño y construcción. Bajo este acompañamiento se realizó una revisión sistemática de todos los pasos previstos, documentación producida, planos, puestos operativos, mobiliario, iluminación, e incluso colores, incorporando a todas ellas las recomendaciones técnicas de accesibilidad en los pliegos de condiciones para los proveedores. Además, para garantizar que esta accesibilidad fuera también plena en el entorno que lo rodea, y como una iniciativa pionera en España, más de cien voluntarios entre empleados de Repsol y sus familiares y amigos, colaboraron en la identificación de barreras arquitectónicas en los alrededores del nuevo Campus.

El Campus Repsol se ha convertido en un referente en accesibilidad. Fundación ONCE concedió a Repsol el premio “Actuaciones Accesibles 2014” por el proyecto de Campus como una de las obras emblemáticas de arquitectura e ingeniería de máxima representatividad en cuanto a accesibilidad. Asimismo, la Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral, en su Guía de Buenas Prácticas Empresariales en Accesibilidad, publicada en mayo de 2015, ha destacado especialmente el Campus Repsol como ejemplo de buenas prác-

ticas garantizando la accesibilidad universal en los entornos laborales de su sede central en España.

Las condiciones de accesibilidad en Campus Repsol garantizan que cualquier persona, independientemente de sus capacidades o limitaciones, pueda incorporarse a un puesto de trabajo. Además, aunque el mobiliario fue especialmente escogido para cumplir con criterios de “*diseño para todos*”, cuando un empleado con capacidades diferentes se incorpora en Campus, se realiza un ajuste y adaptación del puesto, cuando las condiciones específicas del nuevo empleado lo requieren.

Bajo este plan integral de accesibilidad universal a partir de la construcción del edificio Campus, y como fórmula de aprovechamiento de todo el aprendizaje recabado en el proceso, se elaboró el **Manual de Arquitectura de Oficinas de Repsol**, con el objetivo de establecer una política empresarial para todos los edificios de Repsol en el mundo. Además, para garantizar que esta iniciativa se aplica correctamente en el resto de países, de acuerdo a la Norma de Función, Gestión Patrimonial debe prestar el asesoramiento técnico en accesibilidad a cualquier país que solicite ayuda expresa en este sentido para sus edificios.

OTRAS SEDES DE REPSOL

Como continuación del trabajo realizado en la nueva sede de Campus, destaca también el plan de mejora de la accesibilidad que se está llevando a cabo en otros tres edificios de Repsol en Madrid: El Centro de Tecnología de Repsol (CTR) en Móstoles, el Centro Superior de Formación de Repsol (CSFR), también en Móstoles, y la sede de General Lacy 23.

El plan de mejora de la accesibilidad para cada uno de estos entornos contempla tres fases: diagnóstico del estado de la accesibilidad del entorno; plan operativo de las acciones y propuestas de mejora priorizadas; y ejecución del plan, como fase más importante del proyecto, en la que se ejecutaron las acciones de mejora necesarias. Nuevamente la Accesibilidad Universal y el Diseño para todas las personas, son la esencia de dichos planes de mejora.

La absoluta interiorización de este compromiso con la accesibilidad ha sido un signo claro de la evolución de la Compañía, que a su vez redundaba también en un componente económico, pues al incorporar la accesibilidad desde el origen, elimina

todo sobrecoste que puede implicar una adaptación a posteriori. Este es un factor clave de éxito que Repsol ha aprendido y aplica ya por defecto en todos sus planes de nueva edificación.

COMPLEJOS INDUSTRIALES

Si bien la accesibilidad universal está integrada en todos los nuevos planes de edificación de Repsol bajo una concepción proactiva y anticipando las posibles barreras para permitir la incorporación de cualquier empleado, el entorno laboral del sector industrial de la Compañía no tiene todavía esa misma perspectiva. Por las propias condiciones de seguridad y prevención que requiere la actividad en factorías y refinerías, y los requerimientos físico-funcionales para el desempeño de las tareas, no se conciben estos negocios para la incorporación de empleados con severas limitaciones físico-sensoriales, por ejemplo en silla de ruedas. Esta circunstancia, unida a la antigüedad de los edificios, hace que la estrategia de accesibilidad se conciba de manera diferente. Sin embargo, al igual que ocurre



en el resto de negocios, cuando un empleado con capacidades diferentes se incorpora a la Compañía, el servicio de prevención realiza la correspondiente adaptación al puesto cuando el nuevo empleado lo requiere.

INTRANET

El compromiso con la accesibilidad en Repsol tiene también su implicación en el componente tecnológico de cara a los empleados. En esa línea, a principios de 2015 se lanzó la nueva intranet siguiendo las **pautas de contenido accesible en Web 2.0 WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) del W3C (World Wide Web Consortium), en su nivel intermedio (AA)**. Durante su desarrollo, el equipo técnico recibió formación en accesibilidad, y se realizaron pruebas con los propios empleados con capacidades diferentes para detectar barreras de accesibilidad y usabilidad en la plataforma. Con todas estas acciones se acometieron las medidas necesarias para acercarse lo más posible al cumplimiento de los estándares de las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web del W3C (World Wide Web Consortium).

A futuro se pretende también la adaptación de la intranet para dispositivos móviles, posibilitando el acceso multidispositivo, lo que plantea el reto de cumplir con los estándares de accesibilidad en este nuevo desarrollo para otras plataformas.

Además, cabe destacar el compromiso por una comunicación accesible y libre de barreras en las memorias digitales corporativas producidas por Repsol, en las que siempre se ha contemplado el requerimiento de accesibilidad.

“Para el proyecto de la nueva repsolnet se realizaron test de accesibilidad y usabilidad con empleados con capacidades diferentes”.

Esther Poza Campos,
Gerente Employee Value Proposition



3.2. Clientes con discapacidad: accesibilidad como elemento diferenciador

Contar con empleados con capacidades diferentes incrementa la capacidad de la Compañía para ofrecer servicios que resulten atractivos para una amplia gama de clientes.

A medida que crece la demanda de productos accesibles, los negocios están empezando a aumentar su experiencia y a estar más en línea con los clientes que tienen necesidades especiales. Al

tener en su plantilla empleados con capacidades diferentes, Repsol cuenta con un “know how” de atención transversal de la diversidad y una visión de mercado que de otro modo no tendría, y que sin duda le posiciona claramente del lado de los clientes con discapacidad. Al final, una fuerza de trabajo diversa le coloca a la cabeza de la competencia en la atención de un mercado diverso.

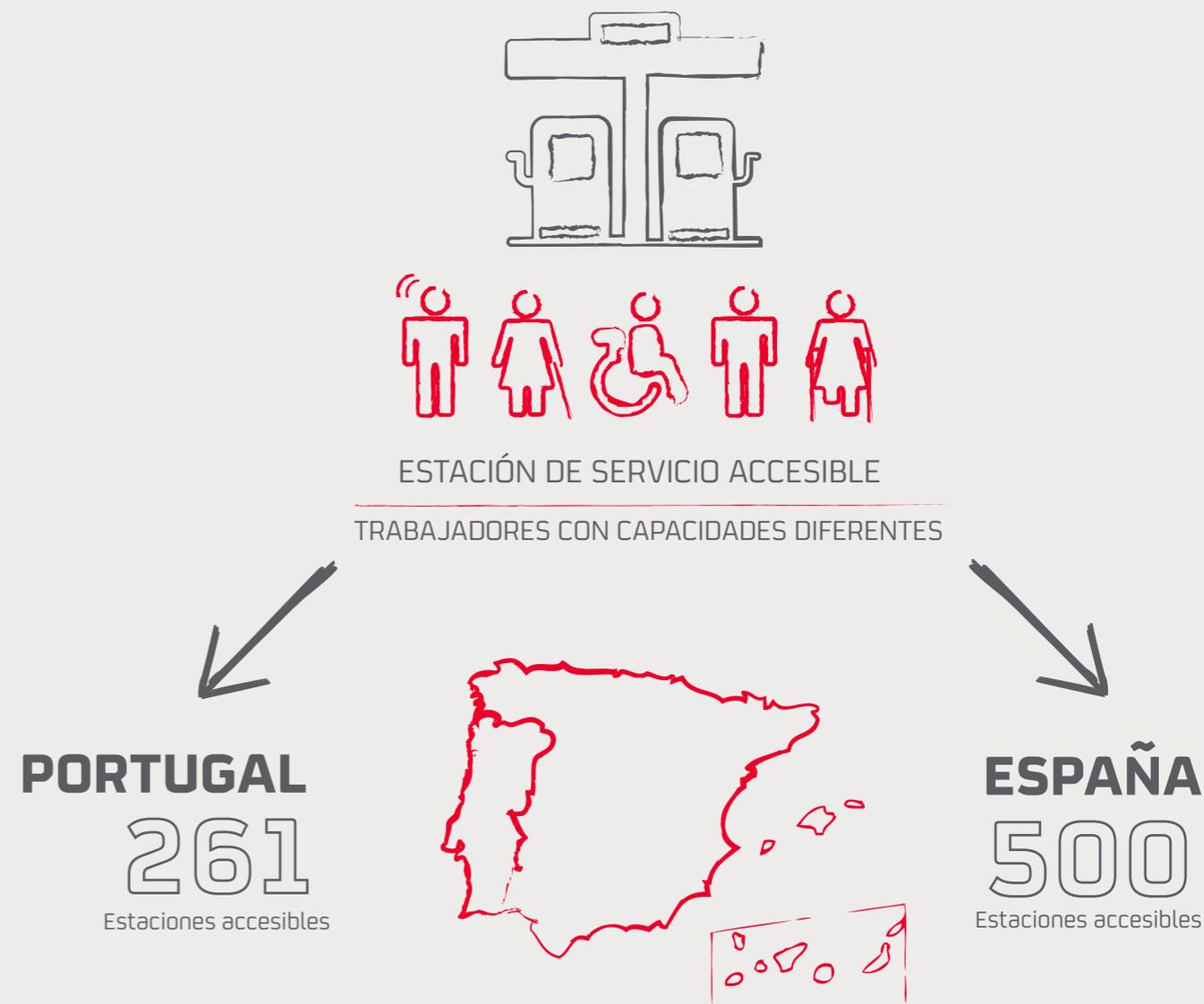
El mayor esfuerzo que ha puesto Repsol en su compromiso con la accesibilidad universal y la atención a la diversidad de cara a los clientes externos se focaliza en sus espacios públicos, en especial en las estaciones de servicio, aunque también destacan acciones en su comunicación externa a clientes y accionistas.

ESTACIONES DE SERVICIO ACCESIBLES

En la actualidad, Repsol cuenta con más de 500 estaciones de servicio que incorporan criterios de accesibilidad en su Red en España. La accesibilidad de las instalaciones, facilita el acceso a los servicios de las Estaciones. Ese efecto redundará paralelamente en espacios más amigables y libres de obstáculos para que cualquier cliente, independiente de sus capacidades, pueda repostar en Repsol. Esta circunstancia marca una clara diferencia respecto a la competencia, al permitir a un conductor usuario de silla de ruedas que acceda y haga uso de los servicios de una Estación de Servicio de Repsol con absoluta autonomía y como cualquier otro cliente.

Para llegar a la situación actual se ha requerido de esfuerzo y dedicación acompañados de actuaciones clave que han posibilitado esta evolución exitosa. Un ejemplo son las cuatro Estaciones de Servicio en España que cuentan con el Certificado de Sistema de Gestión de Accesibilidad Universal bajo la norma UNE 170001-2, concedidos por AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación):

- Estación de Servicio Móstoles CR M-856 [enlace entre N-V y n-501], 28931 Madrid.
- Estación de Servicio Eco Zaragoza, Av. Casablanca, 11. 50012 Zaragoza.
- Estación de Servicio Alberto Aguilera, 9. 28015 Madrid.
- Estación de Servicio CR. A-1 P.K. 49 M.D. Venturada, Madrid.



Estas certificaciones abrieron el camino a un amplio conocimiento sobre accesibilidad dentro de la Compañía, e impulsaron el compromiso de adaptar un mayor número de Estaciones de Servicio que incorpora principios de diseño universal, tanto en las estaciones de nueva construcción, como en todas aquellas en las que se hagan reformas de mejora. Como parte de “*la expansión de este gran proyecto*”, la Compañía cuenta también con 261 Estaciones de Servicio accesibles en Portugal.

Bajo estas actuaciones y con el objetivo de incorporar el aprendizaje recabado en este campo, Repsol tiene previsto publicar a lo largo de 2015 la nueva edición de la “Guía de Estaciones de Servicio accesibles para todas las personas”.

A partir de su compromiso corporativo Repsol se ha convertido en prescriptor y garante de la accesibilidad. También se pone de manifiesto expresamente en los acuerdos comerciales con los proveedores (de mobiliario, sanitarios, solados, etc.) en los que se exigen condiciones específicas de accesibilidad mediante la inclusión de dichos criterios en los pliegos de condiciones de los concursos de compra de materiales que emite la Compañía.



“Hemos acelerado la evolución del mercado a través de nuestros proveedores. Repsol traslada los requisitos y necesidades en materia de accesibilidad y los proveedores aprenden e incorporan estos criterios a la fabricación de sus productos. Es como un altavoz, nosotros como clientes ayudamos a mejorar los procesos de muchas empresas.”

Yolanda Segovia Ruiz,
Técnico de Diseño y Normalización

Como parte de ese efecto multiplicador, a la Red Abanderada de Estaciones de Servicio se le permite beneficiarse de los descuentos comerciales por volumen que consigue Repsol con sus proveedores, facilitando así la compra de equipamiento accesible. Además, se les facilitan los manuales de calidad donde están integradas todas las condiciones y prescripciones técnicas de accesibilidad.

Información y comunicación accesibles

Otra canal de interacción de Repsol con sus clientes y accionistas está en los medios digitales e Internet, que actualmente juegan un papel mucho más potente que los medios tradicionales. El reto de cualquier empresa en la sociedad actual es ser accesible por cualquier medio personal o telemático, incluyendo por tanto la información y comunicación a través de soportes tecnológicos e Internet, aunque su principal actividad y vía de negocio no medie por este canal.

Bajo esta premisa, Repsol ha extendido también consecuentemente su compromiso con la accesibilidad universal en los medios digitales. Por ello todos los desarrollos web que se realizan, se plantean desde el objetivo interno de

cumplimiento con los estándares al nivel Double-A de las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG 1.0 y 2.0).

En la actualidad se está llevando a cabo el rediseño del sitio web corporativo repsol.com. Como parte de dicha actuación, se ha planificado el asesoramiento de organismos expertos como AENOR con el objetivo de conseguir un sello de accesibilidad web. Se trata del primer proyecto de desarrollo web de la Compañía que se plantea desde un inicio con el horizonte de la certificación.

En 2010 se llevó a cabo una revisión de toda la información de productos y servicios que la Compañía ofrecía a sus clientes a través del acceso a los servicios online. Y precisamente, uno de los productos más conocidos que la Compañía ofrece a sus clientes también a través de Internet, la Guía Repsol, en abril 2014 lanzó su última versión digital desarrollada bajo la premisa de la accesibilidad.

También están a disposición del público las memorias digitales de la Compañía (informes de gestión, informes de responsabilidad corporativa, etc.) diseñadas con criterios de accesibilidad, entre las que destaca por ejemplo la hoja

presentación del Informe Anual de 2014 en versión braille, como un ejemplo más de comunicación libre de barreras hacia clientes, empleados y accionistas.

Por otro lado, aunque la comunicación digital juega un papel estratégico, la comunicación presencial se mantiene todavía en muchos ámbitos. Cabe destacar en este sentido, como parte del compromiso con la accesibilidad universal, la incorporación de la interpretación en lengua de signos en tiempo real a la Junta General de Accionistas de Repsol, como medida de actuación que garantiza el acceso igualitario para cualquier persona a la comunicación e información ofrecida en estos actos de la Compañía.

En la atención a la diversidad de capacidades diferentes existente en la sociedad, Repsol ha entendido la accesibilidad universal como un factor de éxito para la Compañía, por un lado, en la gestión de su plantilla, con entornos de trabajo accesibles para todas las personas, y por otro, como elemento diferenciador de la competencia en la atención a clientes y accionistas con discapacidad. Esta sincronía de perspectivas ha posicionado a Repsol como garante de accesibilidad y referente en la

sociedad española por apostar sin condiciones por la ventaja competitiva que aporta la diversidad en su conjunto.

Comunicación Externa

La integración de personas con capacidades diferentes ya se ha normalizado en Repsol y ello se ha trasladado a la comunicación externa de la Compañía. Si al principio sólo el hecho de integrar era noticia, ahora ha dejado de serlo para convertirse en una realidad que genera, además, mucho orgullo de pertenencia.

“Desde Comunicación hemos impulsado la información sobre este Programa, del que la Compañía se siente tan orgullosa, tanto de aplicarlo como de contarlo. Nosotros lo contamos y hemos conseguido que cada vez cale más y tenga más eco en la sociedad.”

Juan Navarro Valdemoro,
Director de Comunicación

Mientras que en los inicios la apuesta de la Compañía por las capacidades diferentes se comunicaba a través de diferentes canales (*on* y *off line*) desde un enfoque más divulgativo y de concienciación, ahora la pauta es la normalización.

Desde hace varios años y en la parte online, en concreto en repsol.com, el Programa capacidades diferentes se comunica como uno más de los que dispone la Compañía dentro del Área de Diversidad y Conciliación –junto a la accesibilidad de las instalaciones, el teletrabajo, la diversidad cultural o la flexibilidad horaria, entre otros-.

En comunicación *off line*, entre otras muchas acciones y como ejemplo de esa normalidad, se potencia la información relativa a capacidades diferentes o accesibilidad dentro de otras áreas, como empleo o formación.

En resumen, es noticia la normalización y la aportación que supone al resto de los empleados más que la integración en sí misma. Y esa estrategia global de comunicación ha contribuido a que Repsol sea percibida externamente como una de las compañías más reconocidas y premiadas en materia de diversidad.



4. Responsabilidad Accesibilidad

MÁS ALLÁ DE LAS EXIGENCIAS LEGALES



4. Responsabilidad y valores: más allá de las exigencias legales

El Programa de capacidades diferentes incide directamente en los cinco grandes valores de la Compañía: **Integridad, Responsabilidad, Transparencia, Flexibilidad e Innovación**, por tanto el objetivo es seguir apostando por la igualdad de oportunidades y evolucionar para consolidarlo a nivel internacional.

El programa aúna la voluntad de combinar en todo momento rentabilidad y responsabilidad corporativa. Supone una apuesta firme por la gestión de la diversidad en la empresa, como elemento favorecedor de la competitividad y del respeto por los derechos de la persona.

Con el programa, no solo se incide en la responsabilidad con el entorno social trabajando por la inclusión laboral de este colectivo, sino también por su plena inclusión en la sociedad. A ello contribuyen Fundación Repsol y el Voluntariado Corporativo, ya que además de acompañar y

complementar el Programa, ejecutan y coordinan proyectos y acciones que contribuyen a esa plena inclusión.

Las Compras Responsables y los compromisos de Responsabilidad Corporativa en Repsol van también más allá del cumplimiento de la legislación, aportado más valor al Programa de capacidades diferentes. Como ejemplo, la generación de empleo indirecto a través de la compra de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo que ha registrado un crecimiento exponencial en las prácticas de la Compañía en estos últimos años,

4.1. Compras responsables y medidas alternativas

“El camino recorrido ha sido retador. Se han derribado barreras internas y externas para fomentar la contratación.”

Juan José Pedraza Ruiz

Director Compras y Contratos Marketing y GLP



Con un claro compromiso de la Compañía, las Unidades de Compra y Contratación de Repsol han jugado un papel muy importante desde el inicio del Programa en la generación de empleo a través de medidas alternativas y fomentando la contratación de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo. Este impulso ha conseguido llegar a todos los negocios que la Compañía gestiona en España.

Hoy en día, a nivel de grupo, Repsol cumple con solvencia las exigencias de contratación directa marcadas por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

No obstante, la Compañía sigue realizando compras de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo y donaciones a Fundaciones que realicen inserción de personas con discapacidad de forma voluntaria, reforzándose así el papel de las Compras Responsables.

Durante el año 2015, Repsol realizó compras en España a 41 Centros Especiales de Empleo por un importe aproximado de 3,3 millones de euros.

A los Centros Especiales de Empleo se les da el mismo trato y se le exige lo mismo que a cualquier otro proveedor.



“A los CEES se les pide lo mismo que a los demás: solvencia, capacidad técnica, calidad, exigencias, etc. Como procedimiento de calificación de proveedores no se le pide más ni menos que a otros.”

José Vicente Castillo Sevilla

Responsable de Relación con Proveedores

La políticas de compras implica a un amplio abanico de Unidades de Negocio diferentes, que van desde complejos industriales hasta oficinas centrales, en las que se materializa la acción de estas medidas alternativas.

“Todo lo conseguido se debe al compromiso de la Compañía y a las creencias y valores de los compradores, y si no queremos perder el camino recorrido, debemos seguir haciendo esfuerzos por que estos valores perduren y se expandan entre las Unidades de Compras.”

José Vicente Castillo Sevilla

Responsable de Relación con Proveedores

Para impulsar la compra y contratación a Centros Especiales de Empleo se han realizado actividades como:

- Jornadas de concienciación y sensibilización.
- Reuniones con Centros Especiales de Empleo y negocios, con el objetivo de identificar nuevos bienes y servicios susceptibles de compra y contratación.
- Identificación y registro periódico en Sistemas de Proveedores (SISPRO) de los Centros Especiales de Empleo.

En 2012 todo este trabajo fue reconocido por La Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos (AERCE) en la entrega de los Premios El Diamante de la Compra, unos galardones que reconocen los mejores proyectos del año en la gestión de Compras. En la tercera edición de estos premios, organizados en diez categorías, AERCE premió a Repsol en la categoría de centros especiales de empleo como fuente de suministro, por contribuir a la generación de empleo a través de medidas alternativas, mediante el despliegue de una estrategia

para impulsar dentro de la organización la compra y contratación de bienes y servicios a empresas “Centro Especial de Empleo”, así como por promover y concienciar entre sus proveedores el cumplimiento de la LGD (Ley General de Discapacidad).

“Este premio ha sido un reconocimiento a la función de Compras por su contribución social y un aliciente para continuar trabajando en la misma línea.”

Juan José Pedraza Ruiz

Director Compras y Contratos Marketing y GLP

La gestión de la cadena de suministro de Repsol se rige por normativa corporativa que vela por el cumplimiento de los estándares éticos, medio ambientales y sociales -incluyendo laborales y de seguridad- por parte de proveedores y contratistas. Los proveedores, si bien son organizaciones independientes, intervienen activamente en la cadena de valor de Repsol. Por esta razón, se elaboró el “Código de ética y conducta de proveedores”. Este documento marca las pautas de actuación que se esperan de los proveedores en el desarrollo de sus relaciones comerciales y profesionales.

Repsol puede y quiere influir en la actuación de sus empresas proveedoras y se ha constituido en un referente, al favorecer las relaciones comerciales con aquellas empresas que cumplan la normativa entre otras en materia de empleo de personas con discapacidad.

“Internamente nos podemos echar todas las flores que queramos, pero si otros te reconocen, eso es diferente. Esto hace que la contratación de Centros Especiales de Empleo por Medidas Alternativas sea un valor para Repsol.”

Pedro Shimose Barroso

Subdirector de Compras Corporativas

4.2. Responsabilidad Social

“Tenemos una gran herramienta que ayuda a que el programa avance, los Planes de sostenibilidad. Con estos planes comprometemos públicamente un conjunto de acciones en las que vamos a trabajar a lo largo del año y de las que vamos a rendir cuentas al final del mismo, tanto en los informes específicos de cierre de cada plan, como en el Informe de Sostenibilidad de la Compañía. Desde Responsabilidad Corporativa ayudamos a que todas estas iniciativas tengan visibilidad y sean accesibles a todas nuestras partes interesadas.”

Arancha Hernanz Martín

Subdirectora de Relaciones con las Comunidades y Derechos Humanos



Repsol entiende la Responsabilidad Corporativa como un compromiso que asume voluntariamente para reducir los impactos que puedan generar sus actividades en la sociedad y en el medio ambiente, más allá de los parámetros legalmente exigidos.

El Área de Responsabilidad Corporativa de Repsol recoge en sus Planes de Sostenibilidad, entre otras, las acciones concretas del Programa de capacidades diferentes. Los Comités de Sostenibilidad de Repsol, tanto a nivel mundial como de países y de centros operativos, han definido y se-

leccionado iniciativas prioritarias que conforman los distintos Planes de Sostenibilidad.

En la actualidad existen quince planes que contienen acciones concretas relacionadas con el Programa de capacidades diferentes: el corporativo, el incluido en cinco de los nueve planes de países (Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, España y Portugal, Estados Unidos, Perú, Venezuela y Trinidad y Tobago) y el incluido en cuatro de los cinco planes de los centros operativos: A Coruña, Cartagena (Murcia), Petronor (Vizcaya), Puertollano (Ciudad Real) y Tarragona.

España y Portugal

- **Programa de Derechos Humanos:**
 - Impulsar la integración de colectivos atendiendo a su diversidad y potenciando sus capacidades.
 - Realizar acciones de formación, en colaboración con FSC Inserta (Fundación ONCE) y Cruz Roja, para la integración profesional.
 - Consolidar el proyecto de accesibilidad de Estaciones de Servicio en España.
- **Programa de Prácticas laborales:** Promover el empleo de personas con capacidades diferentes en España y Portugal impulsando la igualdad de oportunidades.
- **Programa de participación activa y desarrollo de la comunidad:** Fomentar la participación activa y desarrollo de la comunidad local próxima al Complejo Industrial de Repsol Polímeros en Sines.

Perú

- **Programa de Prácticas laborales:** Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.

Trinidad y Tobago

- **Programa de Prácticas laborales:** Analizar la viabilidad del Programa de capacidades diferentes en la Unidad de Negocio.

Venezuela

- **Programa de Prácticas laborales:** Continuar fomentando la contratación de personas con capacidades diferentes en la Unidad de Negocio de Repsol en Venezuela.

Planes en Centros Operativos

A Coruña

- **Programa de Prácticas laborales:** Integrar personas con capacidades diferentes en nuestra plantilla.

- **Prácticas justas de operación_Cadena de valor:** Comprar y contratar a empresas que empleen a personas con discapacidad.
- **Programa de participación activa y desarrollo de la comunidad:** Promover la igualdad de las personas con discapacidad.

Cartagena

- **Programa de Prácticas laborales:** Contratar personas con discapacidad en términos de igualdad.

Petronor

- **Programa de participación activa y desarrollo de la comunidad:** Prestar especial atención a los grupos vulnerables en materia de empleo.

Puertollano

- **Programa de participación activa y desarrollo de la comunidad:**
 - Promover la integración socio-laboral de personas con capacidades diferentes.

- Colaborar con la Universidad de Castilla La Mancha y otras en nuestro entorno.
- Participar en iniciativas sociales, culturales, educativas y deportivas de la comunidad.

Tarragona

- **Programa de Derechos humanos:** Mejorar la accesibilidad para personas con capacidades diferentes.
- **Programa de Prácticas laborales:** Fomentar la contratación y la integración de personas con capacidades diferentes.

Los planes de sostenibilidad constituyen un compromiso público y, por tanto, están disponibles en la página web de la Compañía. En particular, son una vía muy importante de difusión de las acciones que Repsol está realizando en su Programa de capacidades diferentes. Asimismo, en los informes anuales que Repsol publica, se recogen las iniciativas llevadas a cabo.

4.3. Fundación Repsol y su compromiso con las capacidades diferentes

“Cuando una persona con discapacidad se integra en la sociedad, el empleo es una parte importantísima, la accesibilidad también, y luego se tiene que seguir trabajando para romper barreras en el resto de campos.”

Luisa Roldán Obeso

Gerente Diversidad e Integración de Fundación Repsol

Repsol viene realizando un amplio abanico de actuaciones de responsabilidad social dirigidas a las personas con algún tipo de discapacidad, la mayor parte de ellas desde su Fundación. En los inicios del Programa de capacidades diferentes, estas actuaciones se promovían desde el Área de Responsabilidad Social Corporativa de la Compañía, en su línea de Compromiso Social.

Coincidiendo con su cambio de estructura organizativa en 2008, Fundación Repsol pasó a gestionar los proyectos sociales y se convirtió en la máxima expresión de la contribución social de Repsol.

Promover la integración social y laboral del colectivo de personas con capacidades diferentes era uno de los ámbitos en el que ya existía un recorrido en la Compañía y al que siempre se le ha querido dar una especial atención, un ejemplo es la creación del Área de Diversidad e Integración dentro de Fundación, desde donde se ejecutan y coordinan los proyectos y acciones que contribuyen, en igualdad de oportunidades, a la plena integración de las personas con discapacidad en diferentes entornos y actividades de la vida, y que van más allá de la inclusión laboral.

“Con la Compañía está muy claro y delimitado el campo de actuación de cada uno, nos ayudamos y complementamos mutuamente.”

Luisa Roldán Obeso

Gerente Diversidad e Integración de Fundación Repsol

Las cuatro principales líneas de actuación de Fundación Repsol se enmarcan en: formación, cultura, deporte y sensibilización.



Figura 4. Líneas de actuación para la inclusión de personas con discapacidad de Fundación Repsol

Formación

Para Fundación Repsol la educación y la formación es una herramienta fundamental para facilitar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Para ello desarrolla tanto programas formativos, que generan oportunidades de empleo, como de sensibilización sobre la importancia de la educación para conseguir su integración plena.

Dentro de esta línea de trabajo cabe destacar cuatro proyectos: “Tu Formación no tiene Límites. Desarrolla tu Futuro”, “Campus Inclusivos. Campus sin límites”, Catedra Telefónica Fundación Repsol y la Fundación Síndrome de Down Madrid “Familia

y Discapacidad” en ICADE y Formación en Grado Medio para personas con parálisis y daño cerebral con Fundación Bobath.

Cultura

Fundación Repsol pone al alcance del colectivo de personas con discapacidad programas específicos para favorecer su integración social a través del arte y la cultura.

Dentro de esta línea de trabajo cabe destacar tres proyectos: el Taller de teatro adaptado, el proyecto “Más cultura, más inclusión” y el proyecto “Artistas Debajo del Sombrero”.

Deporte

La práctica del deporte es una alternativa de ocio inclusivo con la que contribuir a la integración del colectivo de personas con discapacidad. Por ello, Fundación Repsol promueve iniciativas que favorecen la normalización de sus actividades deportivas.

Dentro de esta línea de integración a través del deporte, destacan dos proyectos en los que Fundación Repsol trabaja: La iniciativa “Juegos para la integración”, como herramienta de sensibilización, y la colaboración con la Fundación También en un programa de ciclismo adaptado.

Sensibilización

Esta cuarta y última línea de trabajo de Fundación Repsol para la integración de personas con algún tipo de discapacidad, es la que se aborda de manera transversal en todos los proyectos que desde Diversidad y Conciliación se ponen en marcha para tal fin. No obstante destaca un proyecto concebido para tal propósito: **Recapacita**.

A través de la iniciativa Recapacita, Fundación Repsol trabajó para sensibilizar a la población sobre las dificultades y barreras que las personas con discapacidad se encuentran en su vida diaria.

La carpa Recapacita es un espacio interactivo que invita a participar en el “Circuito de los sentidos” y recrea distintos escenarios en los que el visitante puede ponerse en el lugar de una persona con discapacidad. Posteriormente a la carpa “Recapacita” se desarrollaron los Juegos para la Integración dónde se sensibiliza a la sociedad de la importancia del deporte para este colectivo y de sus capacidades a la hora de desarrollarlo.

En todos los proyectos para la integración plena de las personas con discapacidad enmarcados en las cuatro líneas de trabajo, Fundación Repsol cuenta con socios y colaboradores expertos, como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Fundación ONCE, FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo), Federación Española de Personas con Discapacidad Física (FEDDF) así como otras muchas organizaciones tanto a nivel nacional como local.

Cuando cualquiera de las iniciativas de las cuatro áreas de actuación se solicita desde algún área de Repsol o se desarrollan en alguna sede o complejo industrial concreto, los **responsables del área o negocio que reclama la actuación de la Fundación**, son los colaboradores imprescindibles para llevarlas a cabo. La coordinación entre Compañía y concretamente desde Diversidad y Conciliación y Fundación Repsol es constante.

4.4. Voluntariado Corporativo

“La idea es hacer voluntariado en las cosas que hacemos mejor. Donde hay un diferencial en cuanto a nuestra aportación. Tenemos desarrolladas más capacidades y conocimiento en este tema.”

Cristina Sanz Mendiola

Directora General de Personas y Organización



El Plan de Voluntariado Repsol se pone en marcha desde Fundación Repsol en 2011, con el doble objetivo de canalizar las inquietudes sociales de los empleados del Grupo y su entorno, así como de generar un impacto positivo en la sociedad, a través de sus programas y actividades. Tras dos años de andadura, en 2014, Fundación Repsol y el Área de Acción Social y Voluntariado Corporativo, perteneciente al Área de Cultura Corporativa de la Compañía, trabajan de forma conjunta para construir un nuevo Plan de Voluntariado que trata de poner en valor la experiencia, conocimiento y valores de la Compañía a través de sus empleados.

El equipo de voluntarios lo forman empleados del grupo Repsol, jubilados, familiares y amigos, y cualquier persona que se identifique con los valores de la Compañía y esté interesada en colaborar en los programas que se realizan. Las personas con discapacidad son beneficiarias de algunas de estas acciones, y en tanto que pretende ser un proyecto inclusivo se fomenta su participación de forma activa.

“En el Programa de voluntariado se intenta por un lado canalizar las inquietudes de la gente, de los empleados, porque son ellos quienes al final voluntariamente hacen las actividades atendiendo a necesidades reales. Pones a la gente como embajadores de la Compañía.”

Diana Gómez Fidalgo
Técnico Cultura Corporativa

Las iniciativas de voluntariado hacia la sociedad se engloban en cuatro categorías que cubren un amplio rango de actuación, desde atención a colectivos en riesgo de exclusión social, promoción de valores, actividades que impulsan la integración social de personas con capacidades diferentes hasta actuaciones medioambientales:

- **Eficiencia energética:** Colaborar en proyectos relacionados con la eficiencia energética.
- **Formación y desarrollo:** Transmitir conocimientos y experiencia a la sociedad como profesional de Repsol.
- **Capacidades diferentes:** Contribuir a la integración social de las personas con capacidades diferentes.
- **Conciencia social/entorno:** Actuar ante las necesidades básicas de nuestro entorno y apoyar a colectivos en riesgo de exclusión.



En el marco del programa de capacidades diferentes, se desarrollan actividades encaminadas a fomentar la integración social de personas con algún tipo de discapacidad, así como a aportar la experiencia de los profesionales de Repsol sobre este campo en el entorno socio-laboral.

Desde Voluntariado Repsol se trabaja en estrecha colaboración con las Áreas de Diversidad e Integración de la Fundación Repsol y el Área de Diversidad y Conciliación de la Compañía, promoviendo la colaboración de voluntarios como agentes de sensibilización que trabajan por la igualdad de oportunidades.

“Uno de los puntos fuertes del Plan de voluntariado Repsol es que trabajamos desde una perspectiva innovadora e inclusiva en la que los voluntarios se convierten en su máxima expresión como promotores de la transformación social.”

Lola Zamarra Arjonilla
Gerente de Voluntariado

Las iniciativas que se llevan a cabo desde el Área de Acción Social de la Compañía suelen realizarse en nuestros propios centros de trabajo y se engloban en los siguientes ámbitos de actuación: fomento de hábitos saludables, apoyo a colectivos más desfavorecidos, donaciones y actividades dirigidas a los empleados y su núcleo familiar. **Todas las actividades de esta área se realizan por y para empleados y familiares, trabajando siempre la sensibilización y concienciación en nuestros entornos.**

Además hay una iniciativa interna, realizada solo entre empleados, que es el Punto Solidario. Una red únicamente dirigida al apoyo entre

empleados del Grupo Repsol; personas dispuestas a compartir las situaciones que han experimentado en la vida. Se trata de un espacio de encuentro entre compañeros de Repsol donde sus experiencias sirven de soporte y acompañamiento a otros empleados, que en algún momento de su vida les toca pasar por situaciones similares.

Se trata de generar cambio e ir mostrándole a los empleados y a la sociedad que se puede ser socialmente más responsable sin realizar grandes cambios en la vida.

En los años que lleva en marcha el Programa se ha establecido en la Compañía una política de acción social relacionada con las personas con discapacidad a medio y largo plazo, evitando limitarse a actuaciones meramente puntuales.





5. Valoración del programa y retos a futuro

REFLEXIONES PARA SEGUIR AVANZANDO

5. Valoración del programa y retos a futuro: reflexiones para seguir avanzando

El programa de integración de personas con capacidades diferentes forma parte de la cultura de Repsol.

El plan está plenamente incorporado a su estrategia, dando respuesta a una visión amplia y orientada a las personas.

Cada una de las personas, es protagonista de la evolución cultural y de la sostenibilidad del programa fortaleciendo a través de sus valores.

Repsol fomenta la flexibilidad y la innovación como valores clave para identificar nuevas oportunidades, que permiten la adaptación permanente ante los cambios del entorno en un contexto de mejora continua, colaboración y aprendizaje.

Los valores, la visión global, el liderazgo y el talento de las personas que forman parte de la compañía, representan un estilo propio de hacer las cosas, enfrentándose a nuevos retos, demostrando un elevado nivel de compromiso y motivación, siendo ésta, la esencia del programa de integración de personas con capacidades diferentes.

Todas las áreas y negocios de la Compañía coinciden en afirmar que la clave, es la normalización, como signo de la evolución del programa.

En esta evolución de la Compañía, no sólo la plantilla en su conjunto ha sido testigo de esa normalización. La misma sociedad en la que Repsol está integrada y de la que siente socialmente responsable, ha constatado tal avance, prueba de ello son los numerosos reconocimientos que han recibido desde los inicios del Programa.

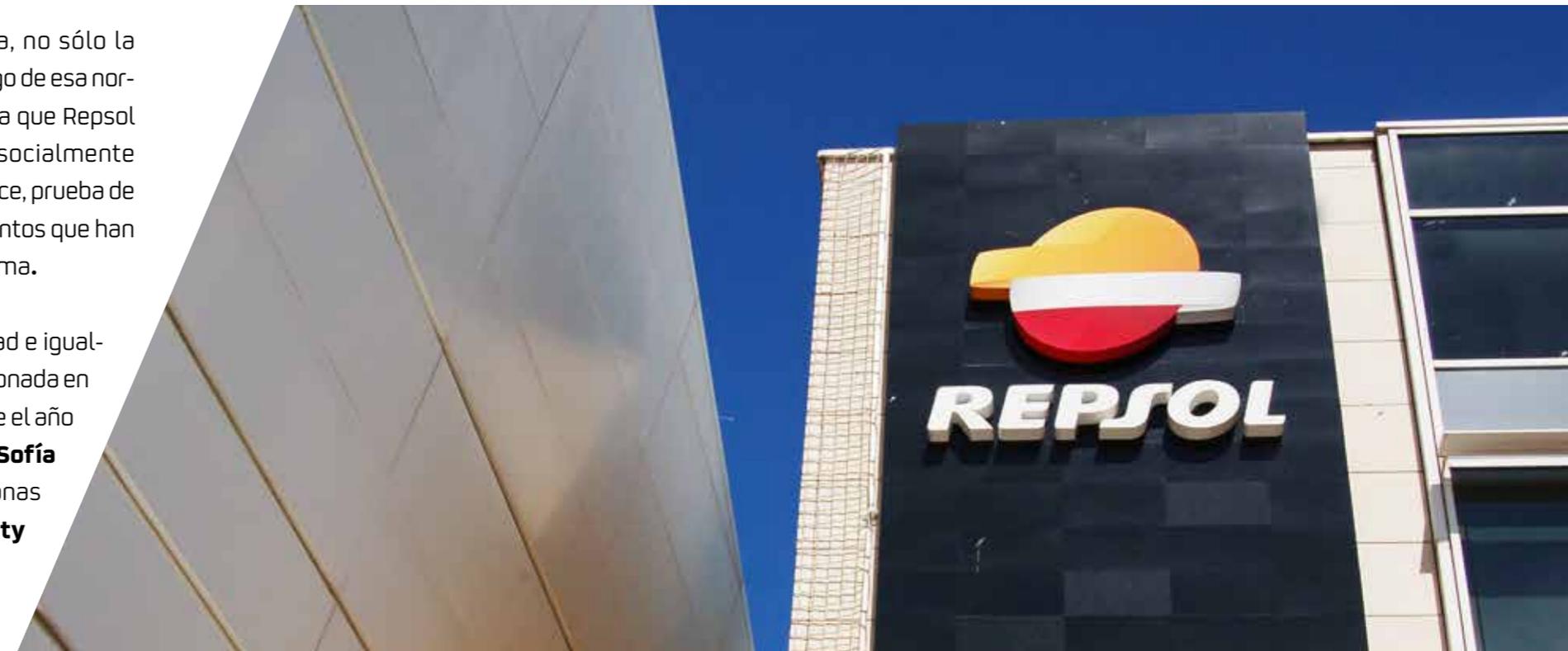
La Política de gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades ha sido galardonada en Repsol en repetidas ocasiones desde el año 2005, a destacar el **Premio Reina Sofía 2012** de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, el **premio Ability**

Award a la “Mejor empresa privada” en 2011 ESPAÑA

por su política de desarrollo e inclusión laboral de personas con discapacidad, en reconocimiento a la aportación global y significativa en el desarrollo e inclusión laboral de personas con discapacidad o el Premio Discapnet (Fundación ONCE) por su compromiso con este colectivo, entre otros.

En 2014 la Compañía ha obtenido los siguientes reconocimientos a su labor en este ámbito a nivel mundial:

1. **Premio Campus por la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad** (Fundación ONCE - 27 noviembre 2014). Campus Repsol ha sido reconocido por la Fundación ONCE en los Premios “Actuaciones Accesibles 2014” como actuación de arquitectura e ingeniería de máxima representatividad, en la que la accesibilidad ha sido tratada de manera ejemplar.





2. **Diploma en reconocimiento a compromiso y labor en pro de la Igualdad de Género.** [Feria Internacional de Muestras de Asturias- 7 agosto 2014]. La Factoría de Gijón recibió por parte del Ayuntamiento de la localidad un Diploma en reconocimiento a nuestro compromiso y labor en pro de la Igualdad de Género en el Mundo Empresarial, en el marco de la Feria Internacional de Muestras de Asturias.
3. **Certificación Bequal Plus.** [Fundación Bequal- 16 julio 2014]. Este importante reconocimiento premia a aquellas empresas que destacan por sus políticas de inclusión de la discapacidad. Esta certificación, concedida por la Fundación Bequal, ratifica el compromiso de la Compañía con las personas con capacidades diferentes a través de un modelo de gestión de la diversidad en toda la Organización.
4. **Premio 25º Aniversario Down Madrid.** [Down Madrid-junio 2014]. Repsol y su Fundación recibieron el premio 25º Aniversario Down Madrid en la categoría de entidad privada por su compromiso con la plena

integración social de las personas con discapacidad y que reconoce la trayectoria de entidades y particulares que han apoyado la labor de esta fundación madrileña para lograr la plena integración de las personas con síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales en la sociedad.

5. **Prórroga del Distintivo de Igualdad en la empresa.** [Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. 30 de mayo de 2014]. Se establece la prórroga durante un periodo de tres años, del distintivo concedido a Repsol S.A en 2010 en reconocimiento al compromiso de Repsol por la Igualdad de Oportunidades.
6. **Premios Fundación Alares.** [Fundación Alares - 16 mayo de 2014]. Los Premios Nacionales Alares a la Prevención en Riesgos Laborales destinados a las Personas con Discapacidad.

Destacar que el Instituto Internacional de Ciencias Políticas ha publicado en 2014 el II Estudio sobre Situación de Conciliación en España. Tras analizar casos concretos de grandes empresas, concluyó que **Repsol**

es la empresa que dispone de las estrategias más avanzadas para favorecer la conciliación.

En el primer semestre de 2015 en España, la fundación Alares ha otorgado a Repsol el Sello ESR por sus políticas socialmente responsables para con sus empleados.

Además, Afanias ha hecho entrega a Repsol de un reconocimiento por la labor realizada en la integración de personas con discapacidad intelectual.

PORTUGAL

7. Repsol ha sido reconocida por la **institución "HUMANA PORTUGUESA"** el 22 de septiembre 2014, por su compromiso en las Áreas de Responsabilidad Socio-Ambiental y Apoyo Social. Repsol ha sido doblemente reconocida en las categorías: Otras Entidades y Premio Especial.

En la categoría "Otras Entidades", la estación de servicio de Torres Vedras fue galardonada con un premio por la cantidad recibida de ropa en el contenedor que de la estación de servicio.

En la categoría “Premio Especial”, Repsol recibió el “Premio Expansión”.

ECUADOR

8. Según el estudio **Employer Branding** realizado por la revista EKOS, Repsol Ecuador ha sido nombrada una de las empresas más atractivas para trabajar. La iniciativa reconocida en este marco ha sido: “Conversatorios con grupos de interés alrededor de los Informes de Responsabilidad Corporativa anuales de la Unidad de negocio de Exploración y Producción de Ecuador en Quito y la Amazonía”
9. **Reconocimiento General Rumiñahui, Noviembre 2014.** El 26 de noviembre de 2014, Repsol Ecuador recibió el reconocimiento “General Rumiñahui a las Buenas Prácticas de Responsabilidad Social - V edición – 2014”, en la Subcategoría Transparencia y Rendición de Cuentas, organizado por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha junto con EKOS, cuyo objetivo fue galardonar a las empresas con prácticas responsables que se desarrollan dentro de la provincia de Pichincha.

PERÚ

10. **Premio “Soy Capaz”** por parte de la Comisión Nacional para la Integración de personas con discapacidad, al ser reconocida como Empresa que lidera la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país.

RETOS A FUTURO

Entre los retos y desafíos que se plantean a futuro en la Compañía, son dos los mensajes a destacar: “consolidación” y “extensión”.

“Seguir consolidando el programa pero sobre todo extenderlo y hacerlo crecer en ese concepto de normalidad”.

Cristina Sanz Mendiola,
Directora General de Personas
y Organización

La gestión de la diversidad aúna la **voluntad de combinar rentabilidad y responsabilidad social**, ligado a la estrategia de negocio y la consecución de objetivos.

Gracias al talento de los equipos, desde la anticipación y el respeto a la diferencia, se ha podido estructurar la normalización del programa de una manera sostenible.

La **consolidación** del programa mediante el impulso de la gestión de la diversidad y la incorporación de personas con capacidades diferentes en Repsol, ha supuesto enriquecer todas sus actividades y equipos de trabajo.

Repsol entiende la consolidación como la generación de empleo directo en todas las Áreas de negocio y Áreas Corporativas en un entorno normalizado. Para lo que es necesario continuar realizando una labor de seguimiento, impulsando iniciativas de forma coordinada adaptándose al grado de madurez de cada área, anticipándose a las oportunidades y trabajando estrechamente con las organizaciones expertas, fortaleciendo con todas ellas la línea de alianzas y compromisos adquiridos.

Y **extensión** de esta filosofía de la Compañía. Por un lado, a todos los actores implicados en los negocios, clientes y proveedores, convirtiéndose



en prescriptores y embajadores de la diversidad, desde la propia responsabilidad de hacer ver que la normalización en la inclusión es posible.

Y por otro, la extensión del Programa fuera de España, para que la gestión del talento diverso sea una realidad globalizada allá donde Repsol haga presente su actividad.

“Estamos ante un proceso de transformación en la Compañía, lo que nos ofrece la oportunidad de abordar la gestión de la diversidad desde una perspectiva integral.”

Gloria Iglesias Jiménez,
Jefa de Diversidad y Conciliación



Agradecimiento

Por último, desde la Dirección de la Compañía, queremos mostrar nuestro agradecimiento a todas las personas que con vuestro compromiso habéis hecho posible la expansión de este gran proyecto.