

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



07. LA EXPERIENCIA EN REPSOL

Marisol Pérez Picarzo

Subdirectora Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas
REPSOL

Es un gran privilegio poder compartir con todos ustedes la experiencia de Repsol en un ámbito que consideramos de la máxima importancia, hasta el punto de haberse incorporado en nuestra cadena de valor y formar parte de la cultura de nuestra Compañía: la integración de personas con capacidades diferentes.

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. Para identificar las claves de esa visión, hemos comprobado reiteradamente la eficacia de prestar atención a la sociedad. La sociedad marca la dirección que deben seguir las organizaciones que, como nuestras empresas, se desenvuelven en su seno.

Queremos que nuestra compañía sea un reflejo de la sociedad y por ello nuestra política de gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades tiene como objetivo encontrar talento y dar la oportunidad a las personas con discapacidad desarrollarse con nosotros, ya que nuestra visión 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.

Siguiendo ese criterio, en Repsol apostamos por una política de diversidad e igualdad de oportunidades como forma de poner en valor el talento allí donde se encuentra. Como les he dicho, consideramos que la implantación de esta política representa una importante ventaja competitiva para nuestra Compañía, porque lo que nos hace realmente únicos es nuestra gente.

Entendemos la diversidad como un valor importante, que nos enriquece a todos, pues 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 nuestra capacidad de anticipación y adaptación. Decía antes que para toda empresa es esencial no perder de vista a la sociedad, porque lo que ocurre en ésta termina haciéndose presente también en aquella. Es el caso de la diversidad, una realidad y un desafío de cohesión que toda empresa responsable y consciente debe potenciar y aprender a gestionar.

Estos principios son ya una realidad en Repsol. A finales del pasado año, contábamos ya con 614 compañeros con capacidades diferentes trabajando con nosotros en España (Datos LGD diciembre 2014), y otros en Perú, Venezuela, Brasil y Portugal hasta llegar a un total de 747. De ellos, el 24% corresponde a puestos técnicos, tantos en nuestros servicios centrales como en complejos industriales y delegaciones comerciales. Quiero decir que estos miembros del equipo Repsol están ya integrados en todos los ámbitos de nuestra organización. Esta participación es especialmente visible en actividades en contacto con el público, como la red de estaciones de servicio.

Nos parece muy importante identificar las claves del éxito para seguir adelante. En este caso, me gustaría destacarles los siguientes aspectos:

1. Desde el primer momento ha sido un proyecto liderado por la Alta Dirección, que ha promovido la creación de un Comité de Diversidad y Conciliación para realizar un seguimiento del mismo, analizando las mejores prácticas y las áreas de mejora para trabajar en una mejora continua. Nunca se debe subestimar el valor de la ejemplaridad en iniciativas como esta, con un gran potencial de cambio cultural.
2. Otra de nuestras grandes palancas ha sido ir acompañados de organismos expertos, firmando Acuerdos de colaboración con distintas entidades del movimiento asociativo y con las Administraciones Públicas orientadas hacia la inclusión laboral. Quiero destacar, y agradecer, la gran ayuda recibida de la Fundación Once, su apoyo y asesoramiento permanente ha sido muy importante durante todos estos años. También agradecer a GUREAK que fue uno de los primeros compañeros de camino cuando iniciamos la integración de personas con discapacidad en Estaciones de Servicio, dándonos todo su apoyo y compartiendo su experiencia. No me quiero olvidar de nadie y agradecer como no, al IMSERSO y a COCEMFE que hoy también nos acompañan en Granada, todo su asesoramiento y apoyo siempre que lo hemos necesitado.

3. Nos hemos preocupado mucho en formar y preparar a nuestra organización para superar cualquier barrera o prejuicio que pudiera existir. Para ello hemos realizado jornadas de sensibilización y formación desde el año 2005, con una muy alta valoración por nuestra gente. Estas jornadas son lideradas por la dirección de los distintos negocios y áreas corporativas, para que quede clara la inserción de esta cuestión en el mismo núcleo central de la identidad de nuestra organización.
4. Otra de las palancas es enfocar el proyecto desde la igualdad de oportunidades, olvidándonos de los paternalismos y actuando de manera muy coordinadas todas las áreas implicadas: Selección, Relaciones Laborales, Servicios de Prevención, Organización, Servicios Médicos, áreas corporativas y de negocio. Para ello hemos formalizado nuestra "forma de hacer" en protocolos operativos de actuación, cuyo cumplimiento es tan exigible como la normativa técnica de nuestras operaciones
5. Hemos aplicado el máximo rigor en los procesos de selección con el objetivo de buscar el óptimo ajuste puesto-persona. Esto requiere una importante planificación en todos los procesos, contando con el apoyo y asesoramiento de organismos expertos como FSC Inserta que nos acompaña durante todo el proceso.
6. Hemos apostado por aplicar en todo momento rigurosos criterios empresariales de actuación. Nuestra actuación no pretende resultar testimonial, sino que está orientada a resultados. Planificamos junto a nuestros colaboradores, medimos los resultados, introducimos si es preciso mejoras en el proceso. No buscamos llevar a cabo una acción social, sino ser al mismo tiempo responsables y competitivos.

Y, más allá de la plena incorporación de personas con capacidades diferentes a nuestro equipo, hemos tratado de hacer uso de la capacidad de extender nuestro perímetro de influencia entre quienes se relacionan con nosotros. Por ejemplo, Repsol enfoca la compra de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo como parte de su estrategia y del compromiso de impulsar la creación de empleo indirecto en estos colectivos.

No hace falta decir que un requisito esencial de la apuesta por la integración de las capacidades diferentes es la coherencia. En este caso, ser coherentes implica también ser accesibles. Permítanme subrayar que Repsol está decidida a ser una empresa accesible. Lo somos en nuestras instalaciones, y singularmente en Campus, nuestra sede corporativa de Madrid; para ello contamos con la ayuda, nuevamente, de la Fundación ONCE.

La apuesta por la diversidad nos ha enseñado a ser humildes. Todos los que formamos parte de Repsol sentimos admiración por los compañeros que tienen que superar desafíos adicionales cada día para poder desarrollar su actividad profesional.

Debemos destacar que este año hemos realizado una nueva encuesta de clima en la que ha participado una altísima proporción de los 26.000 empleados que forman el equipo Repsol en todo el mundo. Pocas cuestiones han suscitado tanta adhesión como esta. Más de un 80% de nuestros empleados afirman que la política de integración de capacidades diferentes y de accesibilidad –adecuación de instalaciones y facilitación de medios para garantizar la igualdad de oportunidades- 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 cinco grandes valores asumidos por todos los que formamos parte de Repsol: Integridad, Responsabilidad, Transparencia, Flexibilidad e Innovación.

Para finalizar quiero animar a todas las empresas y organizaciones, para seguir trabajando con esfuerzo, ilusión y responsabilidad, por la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con capacidades diferentes, Este proyecto nos hace crecer no solo como profesionales sino también como personas

Y en el balance entre lo que hemos dado y lo que hemos recibido, sin lugar a dudas hemos recibido mucho más y es absolutamente positivo.