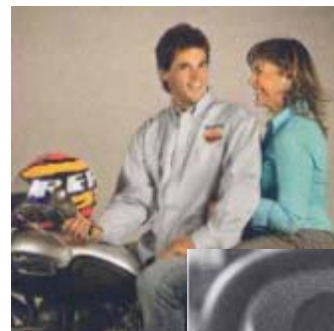


# Integración de Personas con Capacidades Diferentes.

## Prevención de Riesgos Laborales



<b>ÍNDICE</b>	<b>Página</b>
<b>1. POR QUÉ APOSTAR POR LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES</b>	<b>1</b>
<b>2. ENFOQUE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>3</b>
2.1 CURSOS DE FORMACIÓN	4
2.2 METODOLOGÍA	5
2.3 ADAPTACIÓN DE PUESTOS	11
2.4 GESTIÓN DE EMERGENCIAS	12
<b>3. OTROS ASPECTOS RELEVANTES</b>	<b>14</b>
3.1 INSTALACIONES CON LA CERTIFICACIÓN DE ACCESIBILIDAD GLOBAL	15
3.2 COLABORACIÓN CON FUNDACIONES Y ORGANISMOS EXPERTOS	19
3.3 CAMPAÑAS REALIZADAS EN EL GRUPO REPSOL	24
3.4 CERTIFICACIÓN ISO 9001 DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DEAC	26
3.5 TELETRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	27
3.6 OTROS RECONOCIMIENTOS	28
<b>4. CLAVES DEL ÉXITO</b>	<b>29</b>

## 1. POR QUÉ APOSTAR POR LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES.

Las personas, como ciudadanos y como consumidores, valoran a las empresas en función de determinadas actuaciones con impacto social como el respeto al medioambiente o a la diversidad. En Repsol creemos que la empresa debe ser un reflejo de la sociedad y por ello queremos aprovechar que en nuestra organización, igual que en la sociedad misma, conviven diferentes sexos, razas, religiones, culturas o capacidades. Es necesario asumir el compromiso de aceptar la diversidad en igualdad de oportunidades como medio indispensable para la sostenibilidad de la compañía a largo plazo.

**Empresa**  **Reflejo de la Sociedad**



### APUESTA FIRME GESTION DIVERSIDAD



**Todos debemos aunar  
esfuerzos**



**La aportación de cada uno  
de nosotros es importante**

Más allá de las exigencias legislativas que impone la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), dentro del marco ético y de los valores de Repsol se encuentra el convencimiento de la necesidad de respetar los derechos de las personas en todas nuestras actuaciones, bajo el compromiso del respeto al principio de igualdad de oportunidades y no Discriminación.

Nuestro objetivo es encontrar talento y dar a las personas la oportunidad de desarrollarse, 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. Tenemos el convencimiento de que la mejor forma de conseguir la normalización de las personas con capacidades diferentes es a través de su integración laboral.

Toda esta gestión de la diversidad aporta numerosos beneficios a la empresa desde los siguientes puntos de vista:

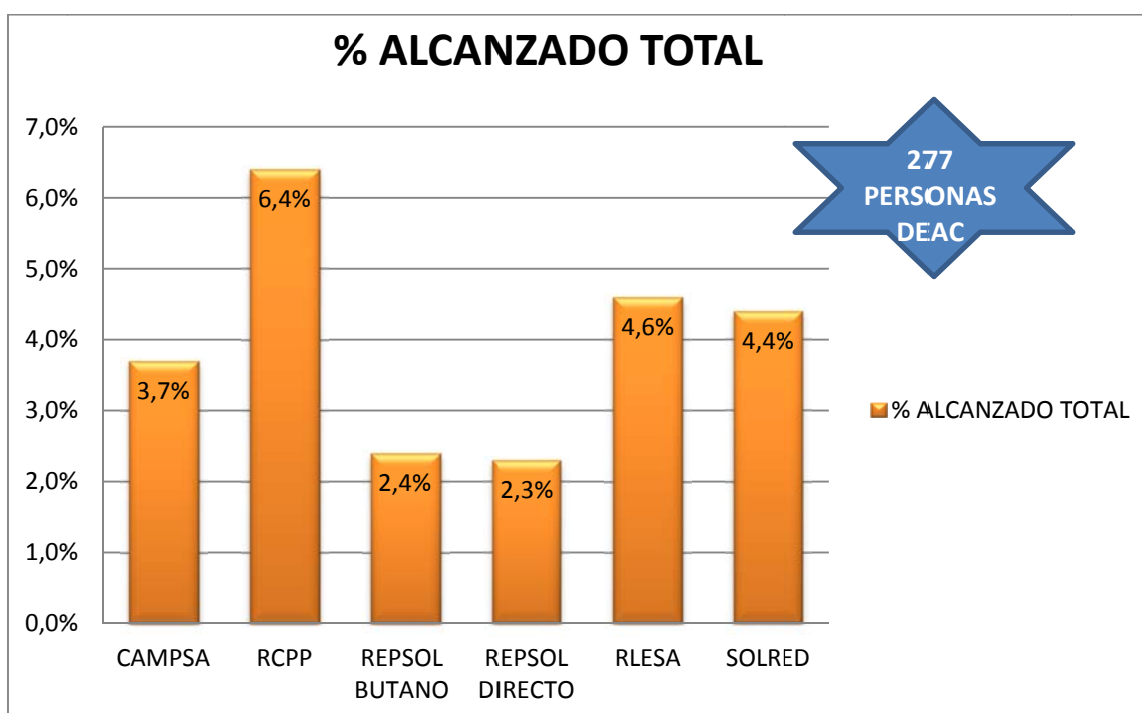
### ***Gestión del Talento***

- ✓ **Ventaja competitiva de la diversidad: estímulo y aprendizaje mutuo.**
- ✓ **Una empresa mejor, más accesible, más humana y más rentable.**
- ✓ **Mejora del clima laboral y del orgullo de pertenencia**

### ***Responsabilidad Social Corporativa***

- ✓ **Imagen hacia los empleados, los clientes y la sociedad**
- ✓ **Compromiso de igualdad con colectivos menos favorecidos**

Según los últimos datos consolidados a 31 de diciembre de 2012, el número total de personas con capacidades diferentes en la plantilla del grupo Repsol asciende a 437, perteneciendo 277 de ellas a la Dirección Ejecutiva del Área Comercial (en adelante DEAC), que incluye a la Red Propia de Estaciones de Servicio como empresa referente, ya que aporta un total de 216 trabajadores.



## 2. ENFOQUE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Uno de los aspectos clave en la integración laboral de personas con capacidades diferentes es la adaptación a su puesto de trabajo desde el punto de vista de la seguridad. A continuación se indican diferentes acciones que se llevan a cabo en este ámbito y que posibilitan que todos los trabajadores con capacidades diferentes realicen su trabajo en las mismas condiciones de seguridad que el resto de sus compañeros.

## 2.1 CURSOS DE FORMACIÓN

La Red Propia de Estaciones de Servicio ha sido pionera en el Grupo Repsol en la contratación de trabajadores con capacidades diferentes, siendo el puesto de expendedor-vendedor el más demandado debido a las particularidades del propio negocio, tales como la estacionalidad, el elevado índice de rotación de personal o la cualificación requerida para el puesto.

Desde el año 2005 en la Red Propia se vienen organizando cursos de formación ocupacional que pretenden la integración social de personas con discapacidad a través de la inserción laboral. Desde entonces, se han realizado aproximadamente 50 cursos de unas 150 horas de duración, con un máximo de 15 alumnos por curso y un compromiso de contratación del 80% de los participantes.

A continuación se indica un esquema con los temas tratados durante los cursos:



Como puede verse en el esquema anterior, los participantes del curso adquieren conceptos sólidos en cuanto a la forma de operar la estación de servicio de manera segura, así como distintos conceptos claves de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Se ha observado, que los trabajadores incorporados a las estaciones de servicio a través de estos cursos, están más sensibilizados con el uso de equipos de protección individual, cumplimiento de normas y realización de operaciones seguras.

## **2.2 METODOLOGÍA**

Dentro del Comité de Diversidad y Conciliación de Repsol se dispone de un grupo de trabajo específico para la implantación y seguimiento de la incorporación de personas con capacidades diferentes.

Previo al proceso de su incorporación en un negocio del Grupo, se realiza un análisis detallado de los puestos de trabajo, de forma que se identifican aquellos que son susceptibles de ser ocupados por un trabajador con discapacidad.

Posteriormente, con la colaboración de organismos expertos, se identifican los perfiles de las personas con discapacidad que podrían ocupar los puestos anteriormente identificados.

A continuación, desde el área de Personas y Organización se ponen en marcha los protocolos correspondientes de incorporación de personas con discapacidad. En ellos participan el departamento de Selección, el Servicio Médico, el Servicio de Prevención, Relaciones Laborales.

Desde el punto de vista de prevención, la metodología que se sigue en la incorporación de personas con capacidades diferentes queda recogida en un procedimiento interno del

Servicio de Prevención, en el que se detallan los pasos a seguir, así como los agentes implicados en cada uno de ellos.

A continuación se resume brevemente la metodología empleada en este ámbito:

Para evaluar los riesgos laborales de un puesto de trabajo a ocupar por una persona con discapacidad, se parte de la evaluación de riesgos laborales general del centro de trabajo, donde se incluyen todos los puestos y las valoraciones de los riesgos asociados a cada uno de ellos.

La evaluación de riesgos laborales de la persona con discapacidad integra la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo a ocupar y una ficha personal de tareas que no deben ser realizadas por el trabajador. Por tanto se evalúan los riesgos asociados en función de la discapacidad. De esta forma se garantiza que el nivel de seguridad con el que trabaja este colectivo es idéntico al resto de sus compañeros.

En la citada ficha, de carácter personal, además de identificarse aquellas que no pueden ser realizadas por el trabajador, en función de su discapacidad, se incluyen las limitaciones que se consideren necesarias, por ejemplo restricciones en cuanto a pesos, horarios, alturas.

En el caso de estaciones de servicio es independiente de la estación a la que se designa al trabajador, ya que recoge todas las posibles tareas que pueden realizarse en una estación de servicio. De esta forma, si el trabajador cambia de centro de trabajo, no es necesario actualizar la información sobre las tareas que puede desempeñar.



En la actualidad existen diferentes vías de incorporación de personas con capacidades diferentes. A continuación indicamos las distintas opciones:

### **2.2.1 Incorporación a través de cursos de formación (sólo para estaciones de servicio):**

- ✓ El negocio solicita al Centro de Formación Comercial de Repsol (en adelante CFC) un curso de formación y capacitación de personas con capacidades diferentes para integrarlos en su organización.
- ✓ El CFC en colaboración con Personas y Organización y Asociaciones de la zona geográfica en la que tendrá lugar el curso, realizan la selección de los participantes en el mismo.
- ✓ El CFC informa al Servicio de Prevención del calendario y lugar de realización del curso de formación de personas con capacidades diferentes.
- ✓ El Servicio de Prevención transmite esta información a la Sociedad de Prevención Fraternidad Muprespa para contar con la presencia de un médico especialista en medicina del trabajo.
- ✓ Hacia el final del curso, el técnico del Servicio de Prevención y el médico de la Sociedad de Prevención Fraternidad Muprespa, entrevistan a cada uno de los

asistentes al curso con el objeto de identificar las tareas que el trabajador, en función de su discapacidad, no debe realizar en el puesto de trabajo del negocio.

Es imprescindible la presencia del médico, ya que aporta información sobre las particularidades médicas específicas de cada discapacidad. Por otro lado, el técnico de prevención aporta información relativa a los riesgos asociados a cada tarea.

- ✓ El médico, para cada alumno, indica las tareas restringidas en la ficha: "Asignación de tareas por trabajador".
- ✓ El original de esta ficha, firmada por el médico, se archiva electrónicamente por el Servicio de Prevención, y una copia de la misma quedará en posesión del médico.
- ✓ El Servicio de Prevención se encarga de enviar al CFC las fichas de los participantes en los cursos para que, junto con los responsables del negocio, asignen a los trabajadores a las estaciones más adecuadas en función de las tareas que pueden realizar.

### **2.2.2 Incorporaciones individuales de personal con discapacidad o discapacidad sobrevenida:**

- ✓ Siguiendo la filosofía anterior, el negocio que corresponda informa al Servicio de Prevención y éste coordina con la Sociedad de Prevención Fraternidad Muprespa la entrevista de identificación de tareas de dicha persona.
- ✓ El Servicio de Prevención recopila la información relativa a las tareas y riesgos asociados al puesto de trabajo que está previsto ocupe el trabajador.


- ✓ El médico de la Sociedad de Prevención Fraternidad Muprespa, una vez analizada la información aportada por el Servicio de Prevención y tras la entrevista con el trabajador, en la que éste aporta la documentación oficial relativa a su discapacidad, cumplimenta la ficha.
- ✓ El Servicio de Prevención se encarga de enviar al negocio la ficha.



Todas las acciones indicadas en las diferentes vías de incorporación, excepto en el caso de discapacidad sobrevenida, se realizan de manera previa a la contratación. Una vez que el candidato es contratado para el puesto de trabajo, se realiza el correspondiente reconocimiento médico de aptitud, donde el médico de la Sociedad de Prevención Fraternidad Muprespa ratifica o modifica, en caso necesario, la ficha de tareas que no deben ser realizadas por el trabajador.

Una vez que el trabajador es apto, se le proporciona tanto a él como a su superior la ficha, de forma que ambos tengan conocimiento de las tareas que puedan poner en riesgo su salud.

A continuación se muestra un ejemplo de una “ficha de tareas que no deben de ser realizadas por el trabajador”.

<b>FICHA DE TAREAS QUE NO DEBEN SER REALIZADAS POR EL TRABAJADOR</b>			
EMPRESA: <b>CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A (CAMPSARED)</b>		FECHA:	
<b>TRABAJADOR</b>	Nombre y Apellidos:	D.N.I.:	
<b>MÉDICO F.M</b>	Nombre y Apellidos:	Nº Col.:	
<b>LISTADO DE TAREAS</b>	<b>MARCAR CON UNA "X" LA TAREA QUE NO DEBE REALIZAR</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	
1 Desplazarse por todas las instalaciones a pie autónomamente.	Sin restricciones	Limitación de manipulación de cargas a 5 Kg. y por encima de la altura de los hombros	
2 Recorrer mentalmente la pista y la tienda para situar las localizaciones correctas de productos y servicios.	Sin restricciones		
3 Hablar/escuchar para comunicarse con clientes y empleados o con externos, personal o telefónicamente.	Sin restricciones		
4 Supervisar visualmente la limpieza de las instalaciones.	Sin restricciones		
5 Ayudar al cliente en sus dudas y problemas.	Sin restricciones		
6 Limpiar suelos con escobas, cubos, fregonas.	Sin restricciones		
7 Limpiar las máquinas de servicio (surtidores, aspiradoras, lavados).	Sin restricciones		
8 Limpiar el túnel de lavado (uso de productos cáusticos y corrosivos).	Sin restricciones		
9 Prdado manual de vehículos con agua a presión (lavado con agua a presión de partes muy sucias o de difícil acceso).	Sin restricciones		
10 Realizar mediciones manuales de niveles en tanques.	Sin restricciones		
11 Atención de la descarga de combustible.	Sin restricciones		
12 Suministrar combustible a vehículos.	Sin restricciones		
13 Utilizar maquinaria de hostelería (cafetera, lavavajillas, sandwichera...)	Sin restricciones		
14 Introducir/retirar bandejas con pan y bollería en el horno	Sin restricciones		
15 Reposición y almacenamiento de productos en la tienda y/o almacén.	Sin restricciones		
16 Manipulación de cargas superiores a <u>5</u> kg. (indicar el peso máximo a manipular)	<b>No debe realizar esta tarea</b>		
17 Tareas que requieren cálculo mental y/o resolución sencilla de problemas.	Sin restricciones		
18 Lectura de albaranes y tickets de sonda electrónica.	Sin restricciones		
19 Cobrar con caja tipo TPV.	Sin restricciones		
20 Tumbicidad.	Sin restricciones		
21 Turno unipersonal.	Sin restricciones		
22 Nocturnidad.	<b>No debe realizar esta tarea</b>		
23 Bipedestación (permanecer de pie durante toda la jornada laboral).	Sin restricciones		
24 Subir por escaleras de mano.	Sin restricciones		
25 Atención de reclamaciones de clientes y relación con proveedores.	Sin restricciones		
26 Otras tareas	Sin restricciones		
<b>OBSERVACIONES</b>			
Esta ficha es complemento personal de la Evaluación de Riesgos Laborales del puesto de trabajo de expendedor-endedor asignado en la estación de servicio.			
Las fuentes de riesgos y sus medidas preventivas se describen en las fichas de comunicación de riesgos del puesto de trabajo que figuran como Anexo V de dicha Evaluación de Riesgos.			
<b>ENVÍOS DE ESTA FICHA</b>			
El médico de FM debe enviar una copia escaneada en PDF de esta ficha a jgonzalez@fraternidad-prevención.com al que remitirá la misma al Servicio de Prevención de la Dirección Ejecutiva del Área Comercial de Repsol			
El SPDEAC hará llegar una copia de esta ficha al trabajador y a su responsable a través del técnico SMAC.			
El trabajador deberá llevar una copia de esta ficha en los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud anuales.			

Esta metodología fue compartida por el Servicio de Prevención de la DEAC en el Grupo de Trabajo de Prevención de Repsol, en el que participan los diferentes Servicios de Prevención del Grupo y adoptada posteriormente por todos ellos, ya que fue incluida dentro del procedimiento corporativo de evaluación de riesgos laborales

De esta forma, al igual que en el resto de áreas que participan en el proceso de incorporación, la parte correspondiente a prevención de riesgos laborales está unificada y se aplica por igual, independientemente de la empresa del Grupo a la que se incorpore el trabajador con discapacidad.

## 2.3 ADAPTACIÓN DE PUESTOS

De cara a garantizar la seguridad de los trabajadores 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. A continuación indicamos algunas de las adaptaciones que hemos realizado.

### Trabajadora de talla pequeña



- ✓ Soporte tipo escalón ligero como punto de apoyo para alcance medio en las tareas que ocasionalmente lo requieran.
- ✓ Carretilla manual más ligera para la manipulación de productos de la tienda
- ✓ Escalera ligera adecuada a normativa para un alcance adecuado a las estanterías.

### Trabajador con enfermedad degenerativa muscular

- ✓ Instalación de tiradores en los armarios
- ✓ Dotación de Equipo de Alarma y Evacuación específico para personas con Movilidad Reducida.

### **Trabajadores con movilidad reducida**

- ✓ Dotación de Equipo de Alarma y Evacuación específico para personas con Movilidad Reducida
- ✓ Habilitación de puertas de acceso especiales
- ✓ Habilitación de aseo
- ✓ Eliminación de barreras arquitectónicas en edificios
- ✓ Asignación de plaza de Parking

### **Trabajadores con problemas de visión**

- ✓ Dotación de pantallas de ordenador de gran tamaño

### **Trabajadores con hipoacusia**

- ✓ Teletrabajo en los días en que trabaja solo en la oficina.
- ✓ Teléfonos especiales

## **2.4 GESTIÓN DE EMERGENCIAS**

Otro punto importante a tener en cuenta, es la identificación de las medidas necesarias a adoptar ante una emergencia.

En el caso de trabajadores con movilidad reducida, se nombra un equipo de auxiliares de evacuación cuya función, en caso de emergencia, es la de facilitar la evacuación de la persona con discapacidad. Las personas pertenecientes a estos equipos se identifican mediante un banderín con fondo blanco, a diferencia de los equipos de alarma y evacuación ordinarios, que se identifican con un banderín con fondo azul

Equipo de alarma y evacuación



Auxiliares evacuación CCDD



En el caso de usuarios de sillas de ruedas, esta evacuación se realiza mediante sillas especiales destinadas a tal fin. A continuación se muestra la silla de evacuación utilizada en la sede "Campus" de Repsol.



Otro tipo de discapacidad a la que es necesario prestar especial atención en caso de emergencia es la hipoacusia. En este caso, también es necesario asignar al trabajador un miembro del equipo de evacuación que se asegure de que el trabajador es consciente de la emergencia y está procediendo a evacuar la instalación.

Otro de los casos relacionados con este tipo de discapacidad que se nos han presentado, ha sido el de una trabajadora con hipoacusia que trabajaba sola en las oficinas de Repsol los fines de semana. En este caso, se procedió a conceder el teletrabajo durante este período de tiempo, ya que de lo contrario no se podía garantizar su evacuación en caso de emergencia.

### 3. OTROS ASPECTOS RELEVANTES

Repsol enfoca la integración de personas con capacidades diferentes con visión global, no solo a través de la integración laboral, sino también desde el punto de vista de la accesibilidad. Por este motivo, en el negocio de la Red Propia de Estaciones de Servicio se ha diseñado un plan de adaptación según el cual, a finales del 2012, más de 500 estaciones de servicio de las aproximadamente 1000 que componen la Red Propia ya se encontraban adaptadas.



### 3.1 INSTALACIONES CON LA CERTIFICACIÓN DE ACCESIBILIDAD GLOBAL

En algunas de las instalaciones de la Red Propia se ha querido dar un paso más consiguiendo la certificación AENOR 170.001-2. Se trata de las 4 únicas estaciones de servicio en España certificadas por AENOR en “Accesibilidad Global”.

Estas 4 estaciones de servicio son la estación de “Ecozaragoza” y en la Comunidad de Madrid, las estaciones “CTR Móstoles”, “Alberto Aguilera” y “Venturada”.



**E.S. “ECO ZARAGOZA”**



**E.S. “CTR” (MADRID)**

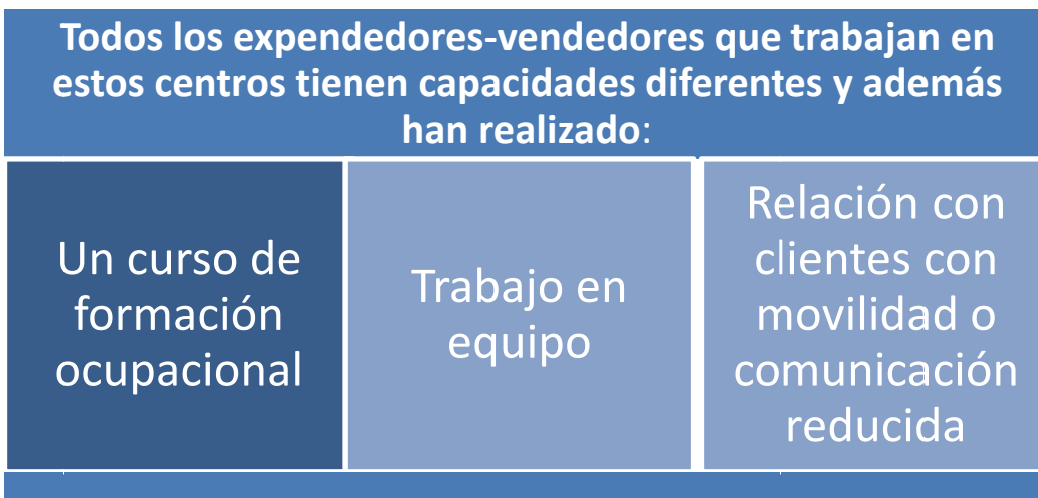


**E.S. “ALBERTO AGUILERA”**



**E.S. “VENTURADA” (MADRID)**

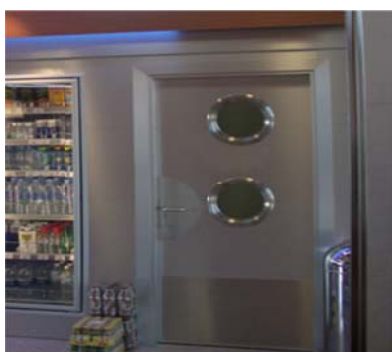
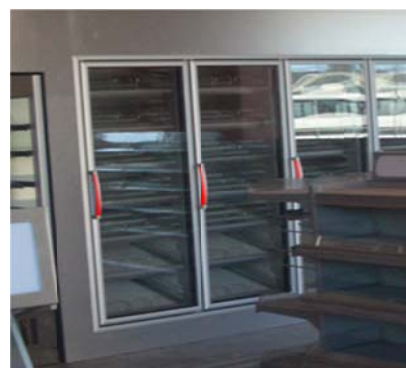
Cuatro únicas EE.SS. de España Certificadas por AENOR en “Accesibilidad Global” UNE 170.001



En todos los casos se busca adecuar el perfil del trabajador al puesto que está desempeñando, apostando por la igualdad de oportunidades y con criterios de rentabilidad. Estas instalaciones están exentas de barreras arquitectónicas y están adaptadas a todo tipo de discapacidades, tanto de empleados como de clientes. A continuación se indican algunas de las adaptaciones llevadas a cabo en las mismas.

## Adaptaciones en edificios

Se adaptan los tiradores de apertura de equipos de frío (Vault) en color rojo para facilitar la visibilidad y accesibilidad



Se diseña “ojo de buey” específico con altura mínima de 80 cm. para facilitar la visibilidad del usuario de silla de ruedas.

## Adaptaciones en colocación de productos



Implantación estándar



Espacio al alcance

Se define una nueva colocación de producto con la que se consigue ubicar el 80% de los productos de mayor rotación en “zona accesible” ( $h < 140\text{cm}$ ) con una reducción aceptable de ventas previstas.



Este es el camino a seguir en el negocio de estaciones de servicio

## 3.2 COLABORACIÓN CON FUNDACIONES Y ORGANISMOS EXPERTOS.

### 3.2.1 Colaboraciones con la “Fundación Prevent”

En el año 2009, el Servicio de Prevención colaboró con la Fundación Prevent en la elaboración de la “*Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual*”, aportando el conocimiento propio en lo relativo a la evaluación de riesgos de este tipo de trabajadores. Para ello, entre otras actuaciones, se facilitó un ejemplo de un perfil de persona con discapacidad intelectual para el puesto de trabajo de expendedor-vendedor, con la evaluación del mismo y su restricción de tareas, buenas prácticas realizadas y la visita a una estación de servicio adaptada a personas con capacidades diferentes según la UNE 17001.



El Servicio de Prevención también participó en la jornada “*Como crear entornos de trabajo seguros y saludables para las personas con discapacidad intelectual*” (marzo 2010).

### **3.2.2 Participación en la elaboración del libro blanco de la incorporación de personas con capacidades diferentes en Repsol España.**

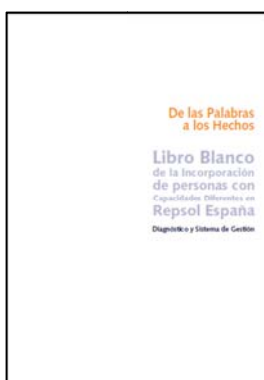
Uno de los principales objetivos de la publicación de este Libro Blanco fue recopilar los procedimientos que permitieron la estandarización y mejora de los procesos de contratación y gestión de la diversidad de los empleados con algún tipo de discapacidad, y ponerlos a disposición de cualquier otra empresa que quiera aprovechar nuestra experiencia.

El Libro Blanco pretende, en su primera sección, acercarnos a los orígenes, contexto e impulsores del plan. Ofrece datos de incorporación en plantilla, así como las principales actuaciones que han posibilitado los logros actuales, que sitúan a la compañía en una posición favorable para afianzar la inclusión y gestión de la diversidad por capacidades diferentes.

La segunda parte sigue el itinerario lógico de la inserción, combinando diagnóstico y propuestas de cara a la mejora del actual sistema de gestión.

Por último se enuncian una serie de conclusiones y consideraciones de carácter transversal.

Contar nuestra experiencia pretende servir a otras empresas que se inician en el camino de integrar personas con discapacidad en su plantilla y favorecer la integración de este colectivo en la sociedad.



### **3.2.3 Colaboración en la elaboración de la “Guía de integración de personas con capacidades diferentes, superando barreras” (noviembre 2010).**

El principal objetivo de esta guía es ofrecer recomendaciones, sugerencias y consejos sobre cómo integrar y tratar con compañeros que tienen alguna discapacidad y con los que nos relacionamos día a día, así como establecer mejores prácticas para superar barreras y problemas de comunicación

### **3.2.4 Colaboración con el CRMF (centro de recuperación de personas con discapacidad física) de Madrid en la organización de visita a Repsol por parte de un grupo de alumnos del BAE (junio 2010)**

La finalidad de esta visita fue mostrar a los alumnos del centro que la inserción normalizada en el ámbito laboral es posible. Durante la visita pasearon por las instalaciones del edificio de Repsol “Tucumán” totalmente accesible, conocieron de primera mano el caso de empleados en su misma situación, y se realizó una breve presentación sobre los procedimientos que se aplican desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales, de cara a garantizar la seguridad.



El Servicio de Prevención, también participó en las jornadas sobre “Nuevos Yacimientos de Empleo” organizada por el CRMF de Madrid, realizando una ponencia sobre experiencias de empleo normalizado.



### 3.2.5 Jornada de buenas prácticas en PRL

En el mes de noviembre de 2012 el Servicio de Prevención de la DEAC organizó, en el Auditorio del Centro Superior de Formación, la “I Jornada de Buenas Prácticas e Innovación en Prevención de Riesgos Laborales”. El objetivo de la jornada fue el intercambio de buenas prácticas entre los distintos Servicios de Prevención invitados tales como; Iberia, Alsa, Vodafone, Fraternidad Muprespa, DHL, Alcatel, Repsol.

Durante la mesa de debate sobre “Innovación y Cultura en Prevención de Riesgos Laborales” el Servicio de Prevención de DEAC compartió su experiencia en la implantación de un modelo de integración de personas con capacidades diferentes. El objetivo de la presentación fue contar al resto de empresas invitadas su experiencia en el ámbito de la integración de personas con discapacidad. Se compartió con los asistentes los problemas surgidos en los inicios así como las soluciones adoptadas.

Transcurrida la presentación los participantes formularon preguntas y realizaron sus aportaciones resultando una experiencia muy participativa que enriqueció enormemente la sesión.



Otras colaboraciones a destacar son las siguientes:

- ✓ Colaboración con el CEAPAT (Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas) dependiente del IMSERSO, Ministerio de Sanidad y Política Social, como especialistas en la adaptación de puestos de trabajo a personas con capacidades diferentes, concretamente en la adaptación de un puesto de trabajo de una trabajadora con enanismo.
- ✓ Desde otras áreas de la compañía se ha colaborado con entidades como “La Fundación ONCE”, “Fundación Selliger y Conde”, “Fundación Universia” y “Labor 3 Afanias”.

### 3.3 CAMPAÑAS REALIZADAS EN EL GRUPO REPSOL

A continuación se indican algunas de las campañas que se han llevado a cabo dentro del grupo Repsol:

✓ **Jornadas de sensibilización:**

Estas jornadas tienen por objeto la sensibilización, motivación y concienciación de compañeros y jefes. Desde el año 2006 han participado alrededor de 1500 personas.

✓ **Sensibilización y concienciación a través del trabajo de personas con discapacidad.**

- Mercadillos solidarios en centros ocupacionales (fechas navideñas)
- Concurso de pintura dirigido a artistas con discapacidad para la decoración Campus (Arte Down y Claves de Arte). También se organizó un evento de entrega de premios y exposición en las antecámaras del auditorio de los trabajos realizados.

✓ **Campañas de Afloramiento internas de personas con capacidades diferentes.**

En Repsol se realizan periódicamente campañas internas de afloramiento de empleados con capacidades diferentes. Estas campañas permiten identificar a personas con algún tipo de discapacidad que ya trabajan en la organización.

En estos casos, el negocio envía un listado con estas personas al Servicio de Prevención de la DEAC y el SP coordina con el SP de Fraternidad Muprespa la

realización de la “ficha de tareas que no deben ser realizadas por el trabajador” que se verifica en el reconocimiento médico periódico correspondiente.



✓ **Becas y prácticas:**

Durante el año 2012, 19 personas con discapacidad intelectual han realizado prácticas en diferentes áreas del Grupo (estaciones de servicio, complejos industriales y oficinas centrales)

✓ **Contratos formalizados 2012:**

Se han realizado 122 contrataciones, de las cuales 87 han sido en la Red Propia de Estaciones de Servicio y 35 en el resto de Negocios para distintos tipos de contratos (eventuales, interinajes, fijos).

✓ **Campaña de CV para familiares y amigos con capacidades diferentes:**

Se han recibido 110 currículos y se han realizado 97 entrevistas personales en Madrid, Puertollano, Tarragona, Sevilla y Oviedo. 73 personas superaron el proceso de selección.

✓ **Campaña de seguimiento de trabajadores con capacidades diferentes:**

El objetivo de esta campaña es detectar mejores prácticas y áreas de mejora en el proceso de integración. Dirigida a 264 trabajadores, 240 responsables y 500 compañeros.

### 3.4. CERTIFICACIÓN ISO 9001 DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA DEAC

El principal objetivo del Servicio de Prevención de la DEAC ha sido siempre ofrecer un servicio de calidad que garantice el cumplimiento de la Ley de Prevención y al mismo tiempo genere valor para los negocios a los que presta cobertura. Por este motivo, a principios del 2012, se decidió dar un paso más y certificar el servicio prestado a sus clientes internos de acuerdo a la norma de Calidad ISO 9001.

De esta forma se asegura la calidad de los procesos que son revisados y mejorados periódicamente. Además, la auditoría anual realizada por un auditor externo, garantiza el estricto cumplimiento de los mismos, prestando especial atención en lo relativo a trabajadores especialmente sensibles.

Con la nueva certificación el SPDEAC refleja una manera de trabajar basada en la calidad del servicio y la mejora continua.



### **3.5 TELETRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS**

La flexibilidad organizativa y la incorporación de las nuevas tecnologías al entorno laboral constituyen elementos clave para facilitar la integración y consolidación del empleo. En Repsol tenemos en marcha varias iniciativas en esta línea, entre ellas el teletrabajo, especialmente favorable para personas con capacidades diferentes con dificultades para desplazarse, siempre que sea compatible con la actividad desempeñada y que cumpla con los requisitos técnicos y organizativos exigidos. Para estas personas adherirse al Programa de Teletrabajo significa poder trabajar con un menor esfuerzo físico sin disminuir su vinculación con la Compañía.

Existen cuatro modalidades disponibles entre las que puede elegir el empleado, siempre a tiempo parcial y previo acuerdo con el jefe: un día a la semana, dos días a la semana, dos tardes y viernes, y 20% de la jornada diaria.

Desde el punto de vista tecnológico Repsol invierte en esta medida dotando a sus empleados de las herramientas y el soporte necesarios para el desempeño óptimo de su trabajo en casa. El teletrabajador recibe un ordenador portátil con cámara incorporada con configuraciones de seguridad y sistema operativo estándar implementado en Repsol, así como un teléfono móvil y la conexión ADSL o subvención para contratarla.

Dentro de las aplicaciones y servicios que la empresa facilita a sus empleados, pero que tienen especial utilidad para los teletrabajadores, destaca un sistema de mensajería instantánea que advierte de su presencia y disponibilidad en la red y que le permite comunicarse en tiempo real con uno o varios compañeros a la vez.

En paralelo se están implementando nuevas aplicaciones para fomentar y facilitar las reuniones a distancia.

### 3.6. OTROS RECONOCIMIENTOS

La labor desarrollada durante estos años por el Grupo Repsol en la integración de personas con capacidades diferentes se ha visto premiada en varias ocasiones, con el reconocimiento de diferentes asociaciones e instituciones de prestigio nacional e internacional. El premio al que se opta en esta ocasión se encuentra en la categoría de la Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de la integración de personas de capacidades diferentes, lo que supondría el primer galardón de este tipo en el Grupo Repsol.

A continuación se destacan algunos de los galardones recibidos:

#### ❖ Premio Telefónica Ability Award

En enero del 2011 Repsol fue galardonado con el premio Ability Award a la “Mejor empresa privada” por su política de desarrollo e inclusión laboral de personas con discapacidad, en reconocimiento a su aportación global y significativa en el desarrollo e inclusión laboral de personas con discapacidad.

#### ❖ Premio “Discapnet” (Fundación ONCE)

En Marzo de 2011 Repsol y su Fundación recibieron el Premio “Discapnet” de la Fundación Once por su compromiso con este colectivo. El jurado reconoció con este galardón la larga trayectoria de Repsol en el desarrollo de proyectos que favorecen la igualdad de oportunidades y la integración.



#### 4. CLAVES DEL ÉXITO

En Repsol entendemos la diversidad como un valor importante, que enriquece a la sociedad y a sus organizaciones, 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.



La diversidad es, por tanto, un **valor competitivo**, una realidad y un desafío de cohesión, que toda empresa responsable y consciente debe potenciar y aprender a gestionar.

Nuestro Proyecto 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 y, como no, como **generación** sin duda de **valor empresarial**.

De cara a facilitar la implantación a lo largo de la organización, es fundamental que sea **impulsado desde la Dirección**, así como ir acompañados y **asesorados** desde el inicio **por organismos expertos** que colaboren a la hora de superar los distintos obstáculos.

Otro factor importante en la integración de cualquier candidato con capacidades diferentes en una organización reside en **el análisis de los puestos** que permite conocer las capacidades necesarias para cada puesto, así como la **rigurosidad de los procesos de reclutamiento y selección**. Esto significa que se deben seguir las mismas pautas, de forma que los perfiles para puestos iguales sean los mismos sea cual sea el candidato.

Entendemos que la naturaleza de las herramientas utilizadas en el reclutamiento y selección de personas con capacidades diferentes, debe residir en el seguimiento de criterios objetivos y el mantenimiento de un trato normalizado, **descartando actitudes paternalistas, asegurando** que el proceso se desenvuelva con naturalidad y transparencia.

El éxito de la integración de personas con capacidades diferentes en la compañía es posible gracias a **la aportación de cada uno de nosotros**, porque todos sumamos, puesto que no prima una actuación sobre otra, sino que es la puesta en marcha del conjunto de todas ellas de **forma coordinada y alineada** las que han hecho posible que lo que era un proyecto hoy sea una realidad.

### NUESTRO RETO:

*"Ser un referente en la Sociedad,  
fomentando un nuevo modelo de convivencia social  
comprometido y solidario, apostando por la  
igualdad de oportunidades"*