



Mesa redonda: No discriminación y Accesibilidad Universal

María José López
Directora de Planificación, Control y Gestión Administrativa. DG Personas y Organización, Repsol,
España

Partimos de la premisa de que negar los ajustes que sean razonables y los apoyos que sean necesarios para las personas con discapacidad afecta a su acceso a los derechos, bienes y servicios y, por tanto, supone un trato discriminatorio hacia ellas. ¿Qué relación guarda entonces la accesibilidad con el contenido esencial de los derechos?

En Repsol creemos que la accesibilidad es un pilar fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas, compromiso que recogemos en nuestra “Política de respeto a las personas y su diversidad”. Somos una empresa inclusiva, que cree firmemente que la diversidad aporta valor a la organización, y una de nuestras preocupaciones es poder contar con todo el talento disponible.

Cuando en el año 2005 iniciamos el Programa de incorporación de personas con discapacidad, que internamente se conoce como “Programa de Capacidades diferentes” fuimos conscientes de las dificultades que tenían nuestros compañeros para adaptarse a nuestro entorno: ni los espacios de trabajo, ni muchos procedimientos de la organización estaban pensados desde su perspectiva.

Por ello, de forma paralela a la incorporación de personas con discapacidad, iniciamos un programa para la adecuación de nuestras instalaciones, eliminando barreras arquitectónicas y también para facilitar el acceso a la información, que es otra barrera importante: accesibilidad de la web, de la información pública de la compañía, etc. Por otro lado, hemos ido adaptando nuestros procedimientos internos para hacerlos más inclusivos (adaptación de las pruebas de selección, por ejemplo, o de los materiales del máster de Nuevos Profesionales). Todo ello lo hemos hecho con el apoyo de instituciones públicas y privadas que conocen a fondo el tema.

Yo destacaría ante todo la importancia de enfocar el tema con una visión integral. En el caso de Repsol, el programa de Capacidades diferentes es uno de los programas impulsados y supervisados por el Comité de Diversidad y Conciliación, que hace visible sus dos actitudes primordiales: respeto y sentido de la anticipación, así como los valores de la Compañía: integridad, responsabilidad, transparencia, flexibilidad e innovación.

Aunque son programas independientes, para nuestros empleados con discapacidad es una ventaja saber que pueden solicitar teletrabajo parcial si lo necesitan. Hoy día más de 1.000 empleados (no sólo en oficinas, también en centros industriales o en delegaciones comerciales) trabajan con esta

modalidad. Afortunadamente, los avances tecnológicos hacen posible iniciativas como ésta, inimaginables hace sólo algunos años, sin que la calidad del trabajo se resienta y sin que disminuya la integración con los compañeros.

¿Qué acciones concretas se están llevando a cabo por Repsol para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los ajustes y apoyos que necesitan para fomentar y proteger la autonomía personal?

En el caso de Repsol, contar con empleados con discapacidad nos aportó la ventaja competitiva de conocer en la práctica las necesidades y soluciones en materia de accesibilidad universal, y ofrecer a los clientes instalaciones amigables en ese sentido. Nos dio la oportunidad de hacer que un buen número de clientes se sintieran más cómodos en nuestras estaciones de servicio que en otras, por ejemplo. Actualmente tenemos más de 500 Estaciones de Servicio Accesibles en España y estamos emprendiendo la misma iniciativa en Portugal, de forma que el número sigue creciendo. En el año 2008 compartimos las lecciones aprendidas publicando el libro “Estaciones de Servicio Accesibles para todas las Personas”, una guía informativa sobre las soluciones a tomar para mejorar la disposición de los elementos propios de una estación de servicio.

Además, se ha desarrollado un sistema para garantizar el servicio de atención a las personas con discapacidad en Estaciones de Servicio que en principio son de autoservicio, dando un tratamiento personalizado.

Desde la Fundación Repsol también se promueve la integración social y laboral de personas con discapacidad con proyectos que abarcan la educación, la cultura y el deporte. Destacaría el programa “Recapacita”, que busca la sensibilización de la sociedad acerca de las dificultades y barreras que las personas con discapacidad encuentran en su vida diaria.

Me gustaría terminar con un vídeo que resume una iniciativa del año pasado, justo antes de la mudanza de cerca de 4.000 personas a nuestra nueva sede, el Campus Repsol, en la calle Méndez Álvaro de Madrid. El edificio se construyó desde un inicio con criterios de accesibilidad universal y de sostenibilidad, lo que es motivo de orgullo para todos, pero quisimos asegurarnos también de que el entorno del Campus también lo fuera. Para ello, organizamos una jornada de voluntariado para la identificación de barreras arquitectónicas.

El enfoque que se da en la compañía al tema de la discapacidad genera orgullo de pertenencia. Es uno de los aspectos mejor valorados por los empleados en las encuestas de clima que se realizan periódicamente.



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

**Instituto de Derechos Humanos
“Bartolomé de las Casas”**



**COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**