



Respetar los derechos humanos

En Repsol avanzamos en la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU a través de la modificación de procesos y la formación y comunicación para consolidar la cultura de respeto de derechos dentro de la compañía.

Compromiso público

En julio de 2013 hemos aprobado una “Política de Respeto a los Derechos Humanos” siguiendo las recomendaciones específicas del Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar, Remediar” y de sus Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

En la política recogemos los compromisos adquiridos por Repsol en materia de derechos humanos en nuestras actuaciones con nuestras partes interesadas: empleados, comunidades locales, clientes, socios y otras relaciones comerciales, indicando además lo que esperamos de ellas a este respecto.

Respetar los derechos humanos para Repsol significa que evitaremos que nuestras actividades y decisiones provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que, si se producen, haremos lo posible por reparar el daño. Asimismo haremos lo que esté a nuestro alcance para prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con las actividades y decisiones de nuestras relaciones comerciales, de las que se tenga conocimiento.

La política fue aprobada por el máximo nivel gerencial de la organización y en enero de 2014 el Presidente Ejecutivo de Repsol envió personalmente una comunicación sobre la misma a todos los empleados de la compañía.

A lo largo de 2013 se han llevado a cabo diversas acciones de comunicación y sensibilización dentro y fuera de la organización, con el objetivo de contribuir a la cultura de respeto de los derechos humanos entre nuestros empleados y con nuestras partes interesadas.

El Prof. John Ruggie, artífice de los Principios Rectores de Naciones Unidas, en Repsol

El 12 de septiembre de 2013 John Ruggie, Profesor de Harvard que construyó el consenso entorno a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, estuvo en la sede central de Repsol participando en la presentación de los Planes de Sostenibilidad de la compañía. El acto, presidido por el Presidente Ejecutivo de Repsol, Antonio Brufau Niubó, contó con la asistencia de empleados, miembros de la Administración Pública, inversores, clientes, proveedores, medios de comunicación, agentes sociales, y otros representantes de las partes interesadas de la compañía que siguieron el acto de forma presencial y a través de internet.

Hay más de 39 acciones relacionadas con los derechos humanos comprometidas en los Planes de Sostenibilidad 2013-2014 de la compañía.



De izquierda a derecha: Pedro Fernández Frial, DG Estrategia y Control; Cristina Sanz Mendiola, DG Personas y Organización; Luis Suárez de Lezo Mantilla, Consejero Secretario Gral. y del Consejo; Prof. John Ruggie; Antonio Brufau Niubó, Presidente Ejecutivo; Nemesio Fernández-Cuesta Luca de Tena, DG Negocios; Begoña Elices Garcia, DG de Comunicación y de Presidencia.

Al día siguiente de la presentación tuvo lugar un encuentro privado entre el Profesor Ruggie y los miembros del Comité de Dirección de Repsol, presidido por su Presidente Ejecutivo, en el que se debatió acerca de la situación de los derechos humanos en el mundo y los retos de la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en el sector extractivo.

Asimismo, el 13 de septiembre, aprovechando la visita del Profesor de Harvard, Repsol organizó un encuentro a puerta cerrada en su sede de Méndez Alvaro 44, entre John Ruggie y una veintena de representantes de la administración pública y la sociedad civil española, en la que se habló, entre otras cuestiones la situación del borrador del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España.

Grupo de trabajo de derechos humanos de la Red del Pacto Mundial España

Repsol forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2002 y es miembro del Comité Ejecutivo de la Red Española desde 2012.

Dentro del compromiso de nuestra compañía con el respeto de los derechos humanos, durante 2013 Repsol ha coordinado el grupo de trabajo de derechos humanos constituido en el seno del Comité Ejecutivo de la Red para difundir los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos entre las organizaciones asociadas a la misma. En este grupo también han participado activamente otras cuatro organizaciones pertenecientes al Comité Ejecutivo.

Durante el ejercicio, se ha desarrollado el video “Las empresas y los derechos humanos” para sensibilizar sobre los potenciales impactos en los derechos humanos derivados de las actividades de las empresas y de las personas que trabajamos en ellas.

Asimismo, se ha promovido la jornada “Experiencias del sector privado en la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos” para compartir experiencias y lecciones aprendidas de la implementación de los Principios Rectores que aplican a las empresas en el sector privado.

Debida diligencia

En Repsol disponemos de mecanismos que nos facilitan la prevención de potenciales impactos en los derechos humanos derivados de nuestras actividades o de las de nuestras relaciones comerciales.

Hemos realizado evaluaciones de impacto en derechos humanos en tres de nuestras operaciones en upstream y en una operación en downstream, dos de ellas en Bolivia y dos en Perú.

En nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos nos comprometemos a identificar, prevenir y mitigar potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos derivados de nuestras propias actividades y de las que guarden relación directa con nuestras operaciones, productos o servicios prestados por nuestras relaciones comerciales. Asimismo, nos comprometemos a llevar a cabo este proceso de evaluación de impactos antes de emprender una nueva actividad y cuando se produzcan cambios operacionales relevantes.

En el 2013 hemos realizado 41 evaluaciones de impacto ambiental, social y de la salud en 19 países asociadas a proyectos de exploración y producción. El alcance de dichas evaluaciones ha respondido al contexto local y a las características de cada operación. Asimismo, hemos llevado a cabo cinco estudios de identificación de riesgos y/o evaluación de impactos en nuestros complejos industriales de Perú y España asociados a proyectos vinculados a cambios menores en las instalaciones.

Además, durante el 2013 hemos desarrollado un proyecto conjunto entre unidades de negocio y áreas corporativas para obtener aprendizajes prácticos que nos permitan desarrollar una guía corporativa de evaluación de impactos en derechos humanos que sirva de apoyo a las unidades de negocio.

Este proyecto está compuesto por cuatro evaluaciones de impacto en derechos humanos: dos en Perú y dos en Bolivia. Tres de los estudios los hemos realizado en operaciones onshore de exploración y producción, en entornos con comunidades indígenas en el área de influencia directa de las actividades. También hemos realizado un estudio en una instalación downstream en Perú.

Para poder llevarlo a cabo hemos contado con expertos internacionales de reconocido prestigio en materia de derechos humanos para cada uno de los cuatro estudios. Asimismo, han participado y colaborado diferentes unidades operativas de la compañía en el proceso para poder analizar y evaluar de forma integrada el nivel de disfrute de los derechos humanos.

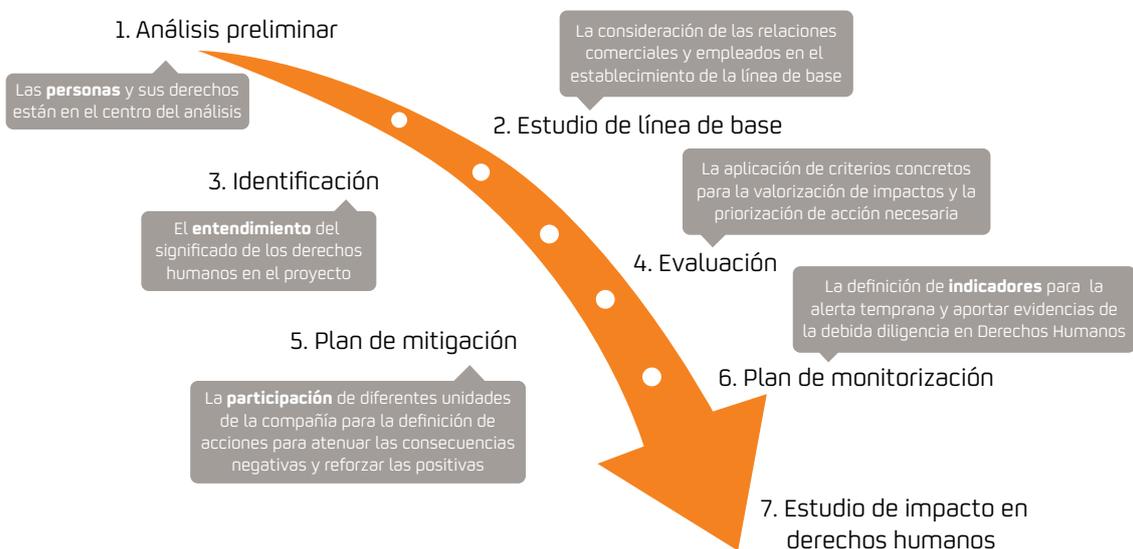
Las evaluaciones realizadas en el marco de este Proyecto conjunto, nos han permitido consolidar la metodología específica y coherente con los Principios Rectores para la identificación y evaluación de

impactos potenciales en los derechos humanos derivados de las actividades que desarrollamos. Asimismo, nos han ayudado a mejorar la integración los derechos humanos de forma específica en los procesos de evaluación de impactos que venimos realizando.

Guía para la evaluación de impactos en derechos humanos

Hemos utilizado los aprendizajes prácticos del Proyecto conjunto desarrollado durante el 2013 para iniciar la elaboración de la Guía de apoyo a las unidades que llevan a cabo la evaluación de impactos

El objetivo de la guía es facilitar la integración de los derechos humanos en los procesos de evaluación de impacto cuando emprendemos una nueva actividad y cuando se produzcan cambios operacionales relevantes.



En el 2014, continuaremos trabajando con la debida diligencia para incorporar y enriquecer la Guía con aprendizajes en otras operaciones en contextos variados.

Hemos empezado a trabajar en la integración de las conclusiones de las evaluaciones de impacto en los procesos internos de Repsol y en la toma de medidas oportunas dirigidas a prevenir y mitigar potenciales impactos en los derechos humanos así como en el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas.

Asimismo, como parte de la debida diligencia en derechos humanos, en Repsol disponemos de mecanismos que nos permiten prevenir los riesgos de impacto en los derechos humanos derivados de nuestras relaciones comerciales.

Durante 2013 la Dirección Corporativa de Auditoría y Control de Repsol, con la colaboración de la unidad de Responsabilidad Corporativa, ha desarrollado un conjunto de pruebas de auditoría dirigidas a verificar el cumplimiento de nuestra normativa interna relacionada con los derechos humanos, laborales, gestión de inversión social y otros aspectos. Se realizaron trabajos en Perú, Angola, Brasil, Estados Unidos, Federación Rusa, Portugal y áreas corporativas de la compañía, incluyendo los negocios de Exploración y Producción y Downstream.

Canales de comunicación con el entorno local

Nuestras partes interesadas pueden trasladar cuestiones relacionadas con los derechos humanos a través de los canales accesibles, algunos de ellos a nivel operacional.

En Repsol disponemos de diversos canales a través de los cuales nuestras partes interesadas pueden comunicar cualquier cuestión relacionada con nuestras actividades.

Tenemos **canales de comunicación globales** que son accesibles desde cualquier parte del mundo a través de internet:

- Canal de comunicación con la Comisión de Ética.
- Canal de comunicación con la Comisión de Auditoría y Control.

En el canal de comunicaciones de la Comisión de Ética se han recibido 8 comunicaciones en 2013.

Asimismo, disponemos de **canales locales de comunicación y atención de reclamaciones**, a través de los cuales nuestras partes interesadas pueden hacernos llegar sus preocupaciones o reclamaciones, y entre ellas, las relacionadas con aspectos de derechos humanos. Estos canales y mecanismos locales responden y se adaptan al entorno local y al contexto de cada operación.

Para ver más datos sobre las comunicaciones recibidas en nuestros Complejos industriales y en las actividades de exploración y producción ver "[Las comunidades locales](#)".

Canales locales de comunicación y atención de reclamaciones

Los mecanismos de atención de reclamaciones se adaptan al entorno local y al contexto de cada operación. A continuación se facilitan algunos ejemplos de 2013:

En Bolivia disponemos de un sistema de gestión de relaciones comunitarias por el que todo reclamo debe ser formalizado en el instrumento físico sea oral o escrito. El formulario está puesto a disposición de las partes interesadas del entorno local, y el equipo de relaciones comunitarias realiza periódicamente la socialización de este documento a la comunidad, para que se conozca el proceso de tramitación y curso del mismo.

En Ecuador y Perú se dispone del canal "Xprésate", que recoge todo tipo de comunicaciones.

En Brasil disponemos del canal de atención permanente "Canal Fale Repsol" con correo electrónico y teléfono gratuito. Estos canales son divulgados para las comunidades consideradas zona de influencia de áreas donde Repsol Sinopec tiene operación de Upstream.

En Colombia disponemos de mecanismos formales e informales para recoger las solicitudes y peticiones de las comunidades.

En Ecuador, existe un canal de comunicación específico con la Nacionalidad Waorani del Ecuador (NAWE).

En Perú disponemos de mecanismo formal a nivel operación a disposición de los reclamantes y que es la base para mantener el registro de reclamos hasta su cierre.

En Australia, hemos facilitado a las partes interesadas identificadas, el correo electrónico de las personas de Repsol para poder trasladar cualquier solicitud o reclamación.

En Guyana se ha facilitado un número de teléfono disponible las 24 horas.

Mecanismos de reclamación de nivel operacional

A través de la Política de Respeto a los Derechos Humanos hemos adquirido el compromiso de establecer mecanismos de reclamación eficaces a nivel operacional, desde el comienzo de su actividad y tan pronto como sea posible en la planificación de los proyectos, para que las personas directamente afectadas por sus operaciones puedan poner en conocimiento de Repsol cualquier situación de posible impacto en materia de derechos humanos.

La mayor parte de las operaciones de Repsol, como parte del sistema de relacionamiento continuo con las comunidades afectadas por un proyecto durante todo el ciclo del mismo, disponen de un mecanismo de atención de las reclamaciones que provienen del entorno local. Los mecanismos de reclamación de las operaciones deben estar diseñados sobre la base de una participación informada y ser eficaces, es decir, legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatible con los derechos humanos, basados en el diálogo y una fuente de aprendizaje continuo para la compañía.

Creemos que la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones contribuye a la identificación temprana de preocupaciones y quejas, a facilitar una intervención rápida y por tanto a prevenir conflictos.

Son muchos los beneficios de los mecanismos de reclamación operacionales:

- Suponen menor coste para las comunidades.
- Atienden a un mayor número de beneficiarios.
- Buscan soluciones consensuadas lo que hace que la resolución de las reclamaciones satisfaga a ambas partes, y se reduzcan las controversias y la posibilidad de que éstas escalen.
- En definitiva, creemos que un mecanismo de reclamación local eficaz contribuye a fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.
- Internamente además, supone para la compañía la mejora operativa continua a partir de las lecciones aprendidas lo que hace que las reclamaciones se reduzcan.

La mayoría de las reclamaciones de las comunidades provienen de impactos operativos y otros asuntos que pueden resolverse de forma rápida y local, especialmente si las preocupaciones de la comunidad se tienen en cuenta de forma temprana.

Durante 2013 Repsol ha desarrollado un proyecto piloto en una de sus operaciones de exploración y producción, en colaboración con la Asociación IPIECA, para reforzar la eficacia de su mecanismo de reclamación. El proyecto ha contado con la participación de una consultora especializada, y los aprendizajes obtenidos serán tenidos en cuenta, no solo en la mejora del mecanismo existente en la operación, sino también para el desarrollo de una guía corporativa para la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones de la compañía.

El proyecto piloto se desarrolló a lo largo de todo el año en una operación con comunidades indígenas. A lo largo del proyecto hemos tratado de revisar conjuntamente con las comunidades el mecanismo para reforzar su eficacia. Era imprescindible adaptarlo al contexto logístico y cultural local en colaboración con las comunidades ya que pensamos que un mecanismo de reclamación solo puede cumplir su función si las personas a las que debe servir lo conocen, confían en él y son capaces de utilizarlo.

Hemos mantenido reuniones con las federaciones indígenas representadas en la zona, con las autoridades comunitarias, con los equipos de monitoreo socio ambiental y con otros colectivos de las comunidades en las que hemos contrastado entre otros, aspectos relacionados con los puntos de entrada de las reclamaciones, el proceso de investigación, el concepto de reclamo, la equidad, los plazos y la mejor forma de abordar la difusión del mecanismo para asegurar el conocimiento por parte de las comunidades.

La operación se encuentra en una zona en la que no hay vías de acceso abiertas por lo que la mayor parte del transporte es fluvial. Algunas comunidades están a gran distancia de nuestra base de operaciones. Uno de los retos del proyecto fue asegurar la accesibilidad del mecanismo. Para resolverlo, además de los canales tradicionales, el equipo de relaciones comunitarias desempeña un papel clave como receptor de reclamaciones, ya que está continuamente desplazándose por las comunidades locales. En este sentido también es importante el papel que las federaciones y autoridades indígenas están desempeñando, como posibles intermediarios en la recepción de reclamaciones, el soporte a los comuneros cuando no saben leer o escribir, y en la difusión del mecanismo existente.

Formación y sensibilización

Durante 2013 hemos trabajado activamente por la cultura del respeto a los derechos humanos dentro y fuera de nuestra organización.

Nuestros empleados tienen acceso a formación específica de derechos humanos

La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos son pieza clave para consolidar la cultura de respeto a los derechos humanos dentro de Repsol. Por este motivo, muchos de nuestros esfuerzos en 2013 se han centrado en formar y sensibilizar a nuestros empleados.

Promovemos la formación específica en derechos humanos implantando herramientas para que los empleados conozcan las posibles implicaciones sobre los derechos humanos en el ejercicio de sus funciones.

En 2013 hemos promovido la realización de la formación on-line en derechos humanos que la compañía desarrolló en 2012, para que todos los empleados de Repsol conozcan el alcance del compromiso que la compañía ha adquirido, el marco en el que está basado y como lo estamos implantando.

En 2013 han realizado el curso 894 personas.

En España lo han superado más de 600 personas. Asimismo, desde el lanzamiento, la formación ha sido superada por, aproximadamente el 93% de la plantilla en Argelia, el 61% de las personas que trabajan en Colombia y el 56% de la plantilla en Bolivia.

País	Curso de derechos humanos		Otras actividades formativas
	Total de personas	Horas	
España	627	1.301	
Perú	122	1.146	– Difusión, a través de notas informativas, a toda la Unidad de Negocio de GLP Perú de conceptos clave en materia de responsabilidad corporativa, centrados en los derechos humanos.
Angola	1	29	
Argelia	1	2	
Bolivia	8	31	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar– de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país. – Fomento de la formación del personal de seguridad incorporado en campo sobre derechos humanos y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. – Inducciones periódicas al personal de seguridad contratado por la Unidad de Negocio de Bolivia sobre la normativa de Repsol y el compromiso específico de Repsol con los derechos humanos y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
Brasil	9	13	
Canadá	2	1	
Colombia	2	26	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Ecuador	83	708	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país. – Formación en aspectos éticos, ambientales y de derechos humanos a nuestro personal de exploración y producción a través de charlas. – Desarrollo de curso específico de derechos humanos y controles de seguimiento de conocimientos adquiridos a través de un cuestionario de evaluación para el 100% del personal.
Estados Unidos	12	21	
Federación Rusa	4	33	
Italia	4	7	
Libia	1	1	
México	1	1	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Portugal	10	31	
Reino Unido	2	14	

País	Curso de derechos humanos		Otras actividades formativas
	Total de personas	Horas	
Trinidad y Tobago	1	2	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Venezuela	4	99	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Total general	894	3.466	

Adicionalmente, hemos desarrollado acciones formativas presenciales específicas para las personas adscritas a funciones particularmente relevantes:

- Módulo de Ética y Derechos Humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones.
- Sesión sobre derechos humanos a los nuevos profesionales del Master de Gestión de la Energía del Centro Superior de Formación Repsol.
- Cursos específicos de formación para nuestros equipos de relacionadores comunitarios. En estos, se revisaron –además de toda la normativa interna relacionada con la relación con comunidades indígenas– las normativas internacionales y nacionales sobre los derechos de los pueblos indígenas, incluyendo el Convenio 169 de Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Estos cursos se celebraron en Bolivia, Ecuador y Perú, y se contó con la participación de todos los integrantes de los equipos relacionadores de dichos países (42 personas en total).

Participación en el diálogo nacional e internacional en materia de derechos humanos

A lo largo de 2013 Repsol ha participado activamente en diversos actos a nivel nacional e internacional que han congregado a representantes de la Administración, la empresa y la sociedad civil, contribuyendo así al diálogo y al conocimiento y la sensibilización acerca de la importancia del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. En agosto del 2013 hemos participado en el **Primer Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos** organizado por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Dirección Regional para América Latina y el Caribe (PNUD) y el Gobierno de Colombia. Este foro ha proporcionado una plataforma regional multi-actor con el objetivo de fomentar un diálogo constructivo con respecto a la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El encuentro ha congregado a representantes globales, regionales y locales de empresas, asociaciones industriales, gobiernos, organismos internacionales y regionales, sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos, sindicatos y otros actores. Además de asistir, hemos formado parte del Panel “Los Principios Rectores de Naciones Unidas en la industria extractiva en Latino América y el Caribe” como empresa que opera en la región junto a organizaciones de la sociedad civil, administración de Colombia y representantes de Naciones Unidas.

Asimismo, en diciembre del 2013 hemos participado, por segundo año consecutivo, en el **II Foro Anual de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos humanos** en Ginebra. El foro ha acogido a más de 1500 participantes representantes de estados, sociedad civil y empresas de todos los sectores. Este año han participado 400 representantes de empresas. Repsol ha participado como ponente en la sesión

específica de “Pueblos indígenas y operaciones empresariales – dando pasos para la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas”.

Además, hemos compartido nuestro compromiso con los derechos humanos en diferentes actos y eventos con la finalidad de fomentar el conocimiento y difundir la relevancia del respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial.

- En mayo del 2013 hemos compartido nuestra experiencia en la mesa redonda organizada por la Universidad Carlos III “La aplicación del Marco “Proteger, Respetar, Remediar” de Empresa y de Derechos Humanos de Naciones Unidas en el Contexto Español” junto a la Oficina Española de Derechos Humanos y la ONG Amnistía Internacional.
- En junio del 2013, hemos participado en la organización y desarrollo de la jornada “Experiencias del sector privado en la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos” como coordinadores del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos de la Red Española del Pacto Mundial. El objetivo de la jornada ha sido compartir experiencias y lecciones aprendidas de la implementación de los Principios Rectores que aplican a las empresas en el sector privado
- En octubre del 2013 hemos participado en el taller “Tendencias y herramientas para la gestión de los Derechos Humanos y Empresa” organizado por Corporate Excellence - Centre for Reputation Leadership cuyos patrocinadores son compañías que representan el 65% del Ibex-35.
- En noviembre del 2013 hemos participado en el Congreso Internacional “La implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos en España” organizado por la Universidad de Sevilla.

Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos

Durante 2013 hemos participado activamente en el proceso de desarrollo del borrador del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos elaborado por el Gobierno de España a través de la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. El Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos es un instrumento importante para el conocimiento y la implementación de los Principios Rectores en España.

A lo largo del proceso hemos participado activamente en todas las consultas realizadas al sector privado y hemos remitido comentarios en todas las fases del proceso.

Respetar los derechos de nuestras partes interesadas

En Repsol hemos identificado aspectos prioritarios relacionados con los derechos humanos que consideramos prioritarios en la relación con nuestras partes interesadas.

La Política de Respeto a los Derechos Humanos marca las pautas en nuestras relaciones con las distintas partes interesadas.

En Repsol trabajamos para evitar que nuestras actividades provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y para hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan. En este sentido, destinamos esfuerzos a prevenir o mitigar las consecuencias negativas directamente relacionadas con las actividades llevadas a cabo por nuestros socios, proveedores o contratistas.

Tal y como está expresamente recogido en nuestra normativa, Repsol no emplea trabajadores por debajo de la edad legal, ni recurre al trabajo forzoso. Tampoco se discrimina por ningún motivo a las personas que trabajan en la compañía, ni a sus contratistas, proveedores o clientes, en ninguno de los países en los que estamos presentes, ni durante ningún momento de la relación que se mantiene con los mismos.

Durante 2013 no se han identificado actividades desarrolladas por empleados de Repsol, ni por proveedores o contratistas significativos, con riesgo potencial de incidentes de trabajo forzoso o explotación infantil.

Asimismo, respetamos y apoyamos el derecho de asociación y negociación colectiva de nuestros trabajadores en todos los países en los que operamos. No tenemos constancia de que durante 2013 se hayan producido incidentes que vulneren este derecho, ni en nuestras actividades ni en las de nuestros proveedores y contratistas significativos.

Respetar los derechos humanos de nuestros empleados

Repsol se compromete a respetar los derechos humanos de sus empleados, y establecerá los mecanismos necesarios para asegurar el disfrute de los mismos en todos los países de operación de la compañía.

Investigamos cualquier incidente de discriminación o acoso que pueda afectar a las personas que trabajan en la compañía.

Durante el año 2013, en España, ha habido tres casos de acoso. Dos de ellos han sido investigados y cerrados y uno está en trámite actualmente. En los casos cerrados no se ha apreciado que existiera acoso en ninguno de ellos. Si se hubiera apreciado que existía, se habría derivado el caso a Relaciones Laborales.

En Bolivia se ha presentado una denuncia por discriminación. En la investigación llevada a cabo no se han detectado elementos que acrediten los hechos ilícitos denunciados por lo que la demanda quedó archivada en vía administrativa.

En Brasil se ha recibido una denuncia alegando discriminación por capacidades diferentes, la cual se ha resuelto de forma favorable para la empresa. La recomendación adoptada para el área de gestión de capacidades diferentes es que se continúe invirtiendo en aparatos y equipos adaptados y que se trabaje en la capacitación de los gestores que reciben las nuevas incorporaciones. Asimismo, fruto del proceso se ha recomendado que se realice un “libro blanco” en Repsol Sinopec Brasil. Actualmente, contamos con 9 empleados con capacidades diferentes y estamos en búsqueda proactiva de una décima persona.

Más información sobre las relaciones de Repsol con sus empleados en el capítulo [“Equipo Repsol”](#).

Respetar los derechos humanos de las comunidades locales

En Repsol hemos adquirido el compromiso de respetar todos los derechos humanos de las personas de las comunidades locales de los entornos en los que operamos. Particularmente, nos comprometemos en el respeto de los derechos humanos de aquellas personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan ser más vulnerables, como el caso de la infancia, la mujer o las comunidades indígenas.

En 2013 hemos continuado desplegando nuestro sistema de coordinación de la responsabilidad corporativa a nivel de centro operativo en cuatro complejos industriales en España.

Más información sobre Repsol y la relación con las comunidades en el capítulo [“Las comunidades locales”](#).

El respeto de los derechos humanos por parte de nuestras relaciones comerciales

Para Repsol es vital que nuestros socios, proveedores, distribuidores comerciales, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal, directamente relacionadas con nuestras operaciones comerciales, productos o servicios respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo. Seguimos implantando una debida diligencia en materia de derechos humanos antes de establecer cualquier relación comercial: a través de la calificación, control y evaluación de proveedores y contratistas o en los procesos de vinculación contractual con éstos y con nuestros socios.

En el 2013 hemos continuado trabajando para afianzar la relación con nuestra cadena de suministro extendiendo nuestros requisitos de comportamiento a nuestra cadena de valor, lo que nos permite ejercer nuestra capacidad de influencia y prevenir riesgos de vulneración de derechos humanos. Además, en el caso concreto de las relaciones que establecemos con fuerzas de seguridad pública y privada, nos hemos adherido formalmente a la iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Haremos lo que razonablemente esté a nuestro alcance para prevenir o mitigar dichas consecuencias negativas directamente relacionadas con las actividades prestadas por nuestras relaciones comerciales, incluso cuando no hayamos contribuido a generarlas.

Repsol incluye cláusulas diseñadas para asegurar que el cumplimiento de los estándares de derechos humanos en el modelo de contrato de operación conjunta enviado al socio operador.

Más información sobre la gestión de los aspectos de derechos humanos en nuestras relaciones comerciales en la sección “Seguridad Corporativa” de este apartado y en los capítulos [“Los socios”](#) y [“Los proveedores y contratistas”](#).

Hemos continuado incorporando en todos los procesos de calificación de proveedores y contratistas de 2013 aspectos de respeto a los derechos humanos. Más información en el capítulo [“Los proveedores y contratistas”](#).

Avanzando junto al sector

IPIECA, la asociación global para asuntos sociales y ambientales de la industria del petróleo y el gas, trabaja activamente en el campo de las empresas y los derechos humanos. Desde 2002, los esfuerzos de IPIECA se centran en ayudar a sus empresas miembro a mejorar sus sistemas de gestión en diferentes aspectos relacionados con el desempeño social y los derechos humanos.

Desde la ratificación de los Principios Rectores en 2011, la actividad del grupo de trabajo de derechos humanos de la asociación, se ha centrado en debida diligencia y mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional, contribuyendo a facilitar el aprendizaje compartido y la mejora continua de las empresas.

IPIECA desarrolló en 2012 una guía para la [integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud](#) que presentó en el Foro Mundial de Empresas y Derechos Humanos que tuvo lugar en Ginebra en diciembre de 2013, en la que Repsol ha participado activamente.

Seguridad Corporativa

Contamos con el apoyo de empresas especializadas en seguridad para adoptar las medidas preventivas oportunas que nos permitan desarrollar nuestra actividad en un ambiente seguro y respetando los derechos humanos.

Nos incorporamos formalmente de la iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Gestión integral de la seguridad corporativa

Disponemos de un enfoque sistemático que nos permite disponer de las herramientas necesarias para asegurar la integridad de las personas y los activos de Repsol.

Trabajamos para identificar y valorar los riesgos en seguridad a los que nos enfrentamos en el desarrollo de nuestras actividades siguiendo los lineamientos recogidos en nuestras políticas, normas, procedimientos y guías. Para ello, se utiliza una metodología común y homogénea.

Desde hace algunos años en Repsol seguimos las recomendaciones de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH) y ahora nos incorporamos formalmente a la iniciativa, tras la solicitud de adhesión realizada en 2013 y comprometida en el Plan de Sostenibilidad corporativo 2013-2014.

Adhesión a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

Nuestra asistencia en marzo del 2013 a la Sesión Plenaria de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, como participantes invitados nos ha permitido avanzar en el proceso de adhesión.

Asimismo, hemos mantenido reuniones tanto con miembros de IPIECA y participantes de la iniciativa, y también con el Secretariado de la iniciativa.

En octubre del 2013 hemos finalizado el Plan de Acción que cumple con los criterios establecidos por los PVSDH para la solicitud de la adhesión. Este Plan explica las políticas, normativa y procedimientos existentes en la compañía para asegurar el respeto de los derechos humanos durante la protección de nuestras instalaciones y nuestro personal. Asimismo, el Plan recoge la implementación de estos requerimientos a nivel de país así como las lecciones aprendidas.

En diciembre del 2013 nos han comunicado que nuestra solicitud ha sido aprobada por los PVSDH y en enero del 2014 hemos iniciado nuestra participación activa en esta iniciativa.

El Gobierno de España, en el borrador del Plan de Empresas y Derechos Humanos que está previsto que se apruebe en los próximos meses, incorpora una medida que especifica su compromiso de adherirse también a esta iniciativa.

Algunas de las acciones más importantes realizadas a lo largo del 2013 incluyen:

- Perú: realizamos el seguimiento y control del cumplimiento de los programas formativos en materia de derechos humanos y Principios Voluntarios.
- Colombia: se ha incluido en el contrato con la compañía de seguridad privada el requerimiento específico de presentar el plan o programa de capacitación a los empleados para mejorar su conocimiento en derechos humanos y promover la implementación de los Principios Voluntarios.
- Ecuador: como continuación a la evaluación sobre el uso de armas no letales del 2012 en las áreas de las operaciones hemos implementado la utilización de munición no-letal.

Se han firmado 12 contratos con fuerzas privadas de seguridad en las que se incluyen cláusulas de respeto a los derechos humanos: cuatro en Perú, dos en Mauritania, dos en Argelia, dos en Bolivia, uno en Angola, uno en Colombia. Asimismo, estas cláusulas han sido incluidas también en contratos existentes en Brasil y Bolivia.

La matriz general de riesgos que empleamos en las evaluaciones de riesgos incorpora los relacionados con derechos humanos, con especial atención en el desarrollo de actividades de campo en nuevas áreas o con presencia de comunidades cercanas.

Durante el 2013 hemos realizado evaluaciones de riesgos en Perú, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Federación Rusa y Mauritania. En función de los resultados de estas evaluaciones, se preparan los “Planes de Emergencia, Crisis y Evaluación”. Estos planes incluyen recomendaciones que se deben seguir ante situaciones críticas, tales como medidas de autoprotección para los empleados en caso de extorsión o privación de la libertad, protocolos de actuación en caso de amenaza de bomba o toma hostil de las instalaciones, evacuaciones o creación de comités de crisis.

Durante 2013 se han revisado y actualizado los planes de evacuación de expatriados de cinco países: Argelia, Bolivia, Emiratos Árabes Unidos, Libia y Colombia. Asimismo, hemos realizado los planes de evacuación en cinco países Perú, Brasil, Ecuador, Federación Rusa y Mauritania.

Formación en derechos humanos a las fuerzas de seguridad

La capacidad de respuesta de las personas de las fuerzas de seguridad ante situaciones imprevisibles está estrechamente vinculada a la formación y la sensibilización en materia de derechos humanos. La formación se hace crítica para asegurar que también el personal externo de seguridad actúa dentro de la legislación nacional e internacional vigente, para evitar abusos y conductas arbitrarias o discriminatorias que entrañen violencia física o moral contra las personas. Por esto, la formación de todos los contratistas de seguridad es una exigencia de la compañía.

Las principales acciones formativas llevadas a cabo a lo largo del año 2013 incluyen:

- Perú: el 100% del personal externo tiene conocimiento de los derechos humanos y de los códigos de conducta y deontológico específicos del sector de la seguridad privada así como de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Además, hemos facilitado programas y contenidos de derechos humanos a las empresas de vigilancia contratadas para complementar las capacitaciones, cursos y charlas que dan a sus empleados.
- Bolivia: todo el personal de seguridad de la ciudad ha recibido formación específica y complementaria en derechos humanos y los PVSDH. En el 2014 está previsto alcanzar el 100% del personal de seguridad de campo mediante la formación del 20% que se corresponde con las incorporaciones a las nuevas instalaciones de Margarita y en el campo de Mamoré. Además, durante todo el año, y con carácter semanal en campo y oficina, el personal de seguridad física ha recibido inducciones de seguridad

sobre normativa de Repsol en Seguridad Corporativa que incluye el compromiso de Repsol con los derechos humanos y los PVSDH.

- Colombia: El 100% del personal de la empresa de seguridad ha realizado el curso online de derechos humanos. El 100% de los empleados del área de Seguridad Corporativa de la compañía ha completado la formación.
- Ecuador: El 100% del personal externo ha recibido formación en materia de derechos humanos. Durante 12 horas sobre cuestiones que abarcan los PVSDH, los procedimientos de Repsol en materia de seguridad, etc. Asimismo, se ha realizado un Taller sobre PVSDH para personal de seguridad física. La totalidad del personal de seguridad corporativa ha recibido formación en materia de derechos humanos.

Operaciones en contextos sociales sensibles

En algunos países, la protección de instalaciones críticas, como las energéticas, debe realizarse en colaboración con las fuerzas públicas de seguridad, por exigencia de sus gobiernos. La importancia estratégica de estas infraestructuras las hace vulnerables a riesgos inherentes al terrorismo o los derivados de conflictos bélicos.

En este tipo de operaciones, la compañía adopta medidas acordes con la situación de la zona y del país, poniendo énfasis en la seguridad de las personas durante sus viajes y desplazamientos, así como en la integridad de las instalaciones.

Para que nuestra relación con las fuerzas públicas de seguridad no sea interpretada como una toma de posición frente a posibles conflictos armados, Repsol formaliza esta relación a través de convenios y acuerdos de colaboración que definen y delimitan las responsabilidades de la compañía.

Los gobiernos son los encargados de gestionar la protección que realizan las fuerzas de seguridad pública. Utilizamos nuestra capacidad de influencia para que los acuerdos y convenios que formalizamos incluyan referencias expresas a la protección de los derechos humanos y a la formación mínima que deben tener las fuerzas del orden que protegen nuestras instalaciones.

Durante 2013 mantuvimos acuerdos con fuerzas públicas de seguridad en Perú, Argelia, Ecuador, Libia, Mauritania y Venezuela.

Para la protección de nuestras instalaciones, nuestra Política de Seguridad Corporativa rechaza con carácter general el uso de armas de fuego por parte de los contratistas de seguridad privada, a excepción de aquellos casos en los que lo impone la legislación nacional o en cuando desarrollamos nuestra actividad en zonas de alto riesgo. En cinco de los países en los que operamos, la seguridad privada está armada con armas de fuego y en un sexto exclusivamente con munición no letal. En seis países tenemos presencia de seguridad pública armada.

Gastos en seguridad

Gastos en seguridad pública y privada			
Millones de dólares	2011	2012	2013
Seguridad privada	80,6	37,36	41,37
Seguridad pública	6,3	3,25	2,74
Total	86,9	40,62	44,11

Respecto a las partidas dedicadas a **seguridad privada**, en España se ha producido un incremento debido al cambio de tarifas y a inversiones dirigidas a una campaña de sustitución de videograbadores y otra de instalación de sistemas de seguridad en estaciones de servicio. El gasto se ha visto incrementado en Ecuador por las condiciones económicas del nuevo contrato de seguridad licitado que incluye la actualización de los salarios del personal de la empresa de seguridad ya que no se había revisado en tres años. En Bolivia el aumento de gasto se debe a un incremento de los puestos de seguridad a cubrir con vigilancia física en las instalaciones en Margarita.

En Venezuela por el contrario, ha habido un descenso en la cantidad dedicada a seguridad privada por una variación en la entidad jurídica de la empresa en Quiri Quire, pasando el personal contratado a esa nueva empresa, desligándose por tanto el pago de Repsol.

En **seguridad pública**, el descenso en el gasto respecto al año 2012 se debe principalmente a que en Argelia los meses de campaña han sido aproximadamente la mitad que los del año 2012, por lo que las necesidades de protección de fuerzas de seguridad públicas se han reducido en igual medida.