

# Respetar los derechos humanos

El respeto a los derechos humanos es uno de los pilares fundamentales del desarrollo de nuestra actividad alrededor del mundo. La compañía cuenta con criterios sustentados en los valores de integridad, transparencia, responsabilidad y seguridad, que son de ámbito mundial y de obligado cumplimiento en todas nuestras operaciones, y que constituyen nuestro marco de actuación.



## Los derechos humanos en Repsol

Somos conscientes de que por la naturaleza de nuestras actividades y por las condiciones de algunos entornos y países en los que operamos, podemos impactar en las personas y en su economía. Por este motivo, y porque es nuestra responsabilidad, el compromiso de Repsol con el respeto de los derechos humanos está presente en toda nuestra organización.

Nos adherimos al marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar” sobre los derechos humanos y las empresas, y durante 2010 hemos seguido de cerca el trabajo del Representante Especial del Secretario General de la ONU para los Derechos Humanos y las Corporaciones Transnacionales sobre los “Principios Rectores” para la aplicación de este marco, a través del grupo de trabajo de responsabilidad social de la *International Petroleum Industry Environmental Conservation Association* (IPIECA).

## Compromiso público

Hemos integrado el respeto de los derechos humanos en nuestra compañía y velamos por su respeto en toda nuestra área de influencia, a través de los compromisos públicamente contraídos recogidos en nuestra normativa de aplicación mundial: Norma de Ética y Conducta, Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad, Política de Relaciones Laborales, Política de Compras y Contrataciones, Política de Relaciones con la Comunidad, Política de Relaciones con Comunidades Indígenas, y Política de Seguridad Corporativa.

Durante 2011 crearemos un grupo de trabajo multidisciplinar, con la posible participación de expertos externos, que tenga como misión elaborar un borrador de Política de Respeto a los Derechos Humanos en Repsol, que integre y desarrolle los compromisos adquiridos en nuestra actual normativa.

## Identificación y evaluación de riesgos e impactos

Los riesgos de vulneración de los derechos humanos están recogidos en nuestro mapa corporativo de riesgos, específicamente en la categoría

“riesgos operativos de los negocios” y dentro de los riesgos estratégicos y de entorno, en la categoría “riesgo país”. Durante 2010 hemos avanzado en la actualización del mapa de riesgos corporativo para revisar los riesgos en derechos humanos.

Durante 2010, las unidades de Seguridad y Medio Ambiente, Salud y Responsabilidad Corporativa de Repsol, hemos trabajado en el desarrollo de la Norma Corporativa de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud que vela por que todos los impactos en los derechos humanos sean identificados en las etapas más tempranas de todos los proyectos de inversión y se tengan en cuenta en el diseño de los mismos con el fin de prevenirlos y mitigarlos. En la norma, que en la actualidad se encuentra en fase de borrador, se han incorporado comentarios y sugerencias de 4 agentes sociales de reconocido prestigio: una ONG de desarrollo, una ONG de defensa de los derechos humanos; una institución de gobernanza global en el ámbito del trabajo y una organización sindical. El objetivo es tener la Norma aprobada en 2011.

### Comunicación de eventuales abusos

Existen en Repsol otros canales de denuncia ante abusos de los derechos humanos:

- Canal de comunicación con la Comisión de Ética<sup>(57)</sup>.
- Buzones de seguridad corporativa donde se recogen quejas anónimas.
- En 2010 se ha puesto en marcha una nueva aplicación para la comunicación, gestión y registro de incidentes, llamada CISEC (Comunicación de Incidentes de Seguridad Corporativa). Esta aplicación aporta un mecanismo adicional para la evaluación, seguimiento y resolución de incidentes. A lo largo de 2011 se completará su implantación en la compañía.

### Formación y sensibilización de nuestros empleados

Somos conscientes de que no es suficiente con disponer de normativa corporativa para garantizar que no existen comportamientos anómalos dentro de nuestra compañía. Se pueden dar por desconocimiento, necesidades de corto plazo, o por las relaciones con terceros. La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos de las personas que formamos Repsol, y la consiguiente capacidad de respuesta “pro-personas” ante situaciones imprevisibles, juegan un papel fundamental en la integración de los derechos humanos en nuestro negocio. Por este motivo hemos continuado avanzando en la formación en derechos humanos a las diferentes unidades de la compañía, que iniciamos en años anteriores, y que en 2010 ha cubierto el 2% de nuestra plantilla.

- Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones: 40 asistentes.
- Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas de bienvenida a nuevos profesionales: 35 asistentes.

(57) Ver capítulo “Comportamiento ético y lucha contra la corrupción”.

Toda la normativa descrita anteriormente así como más información acerca de nuestros sistemas de gestión de los derechos humanos disponibles en [derechoshumanos.repsol.com](http://derechoshumanos.repsol.com)

- Sesión sobre derechos humanos en los talleres de Madrid y Buenos Aires con responsables de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de negocios y países: 84 asistentes.
- Sesión sobre ética y derechos humanos en la jornada anual de la Dirección Corporativa de Medios que aglutina las unidades de Seguridad y Medio Ambiente, Compras y contrataciones, Ingeniería y Tecnología de la compañía: 650 asistentes.

## Asuntos prioritarios en materia de derechos humanos

El campo de los derechos humanos es muy amplio pero en Repsol hemos identificado, con la ayuda de nuestras partes interesadas, determinados aspectos relacionados con los derechos humanos que consideramos prioritarios.

### 1. Respetar los derechos de nuestros empleados

Como recoge nuestra normativa en materia de relaciones laborales, Repsol no discrimina por ningún motivo a las personas que trabajan en la compañía, ni en el momento de la contratación, en ningún país en los que está presente. Asimismo, la compañía investiga cualquier incidente relacionado con la discriminación que se pueda producir. Durante 2010 se han investigado y tramitado cuatro incidentes de este tipo, uno por discriminación sexual y los otros tres por acoso moral. De estos casos, tres de ellos se han resuelto y uno está en curso. De los casos resueltos uno ha finalizado en despido del empleado.

Repsol no emplea a trabajadores por debajo de la edad legal ni se aprovecha del trabajo forzoso. Durante 2010 no hemos identificado actividades desarrolladas por empleados de Repsol con riesgo potencial de explotación infantil y trabajo forzoso.

Respetamos y apoyamos el derecho de asociación y negociación colectiva de nuestros trabajadores en todos los países en los que operamos, incluidos aquellos en los que estos derechos pudieran estar amenazados:

- En Trinidad y Tobago, los trabajadores de Repsol crearon un sindicato el pasado año y durante 2010 han estado negociando su primer convenio colectivo.
- En Argelia, durante 2010, se mantuvieron reuniones con los representantes de los trabajadores y se aprobó un “*Règlement Intérieur*”.
- La Red Sindical de Repsol está formada por los sindicatos de los países latinoamericanos en los que la compañía está presente: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela, además de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) de España.

### 2. Respetar los derechos de las comunidades indígenas

En varios lugares en los que operamos las comunidades indígenas son una parte interesada clave para nuestra compañía. Somos cons-

cientes de la importancia de respetar los derechos internacionalmente reconocidos a estos pueblos, y en especial el derecho a ser consultados y a que su cultura y tradiciones sean respetadas. Por ello durante 2010 hemos avanzado en la implantación, en los diferentes países en los que tenemos operaciones con comunidades indígenas, de la normativa que desarrollamos en 2009. Más información sobre Repsol y las comunidades indígenas en el capítulo “Las comunidades locales”.

### 3. El respeto de los derechos humanos por nuestros proveedores y contratistas

Nos preocupa que nuestros proveedores, contratistas y distribuidores respeten los derechos humanos, por eso cada año trabajamos en perfeccionar el sistema de gestión de proveedores y nuestra cadena de suministro para ejercer nuestra capacidad de influencia y prevenir riesgos de vulneración de derechos humanos, a través de nuestros procesos de selección, calificación y control. Más información sobre la gestión de los aspectos de derechos humanos en la cadena de suministro en el capítulo “Los socios, proveedores y contratistas”.

### 4. La Seguridad corporativa y los derechos humanos

En Repsol estamos comprometidos con la mejora continua de la seguridad de nuestras personas y de nuestras instalaciones, desde el respeto de los derechos humanos.

#### La relación con nuestros proveedores de seguridad

A nuestros proveedores de seguridad les exigimos el cumplimiento de criterios que están alineados con nuestra normativa de seguridad corporativa y con estándares internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego de las Naciones Unidas.

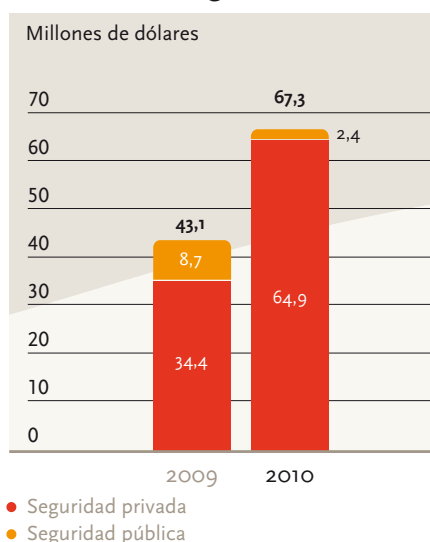
En todos los contratos incluimos cláusulas que obligan a las empresas de seguridad a estar formalmente alineadas con dichos estándares. También incluimos cláusulas que contemplan la rescisión del contrato en caso de identificarse incumplimientos.

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 las zonas de grave riesgo o en aquellas en las que la legislación nacional lo impone. En siete países, y no en todos sus escenarios, la seguridad privada está armada debido a las particulares condiciones de seguridad o por exigencias de la legislación local vigente.

En 2010 se firmaron o renovaron 22 contratos con empresas de seguridad privada que prestan sus servicios en nuestras instalaciones en Argentina, Argelia, Colombia, Ecuador, Perú y Trinidad y Tobago.

La importancia estratégica de las infraestructuras energéticas las hace vulnerables a riesgos inherentes al terrorismo o aquellos derivados de conflictos bélicos. En algunos países, la protección de este tipo

### Gastos en seguridad



de instalaciones debemos realizarla en colaboración con las fuerzas públicas de seguridad, por exigencia de sus gobiernos.

A través de acuerdos y convenios de colaboración, Repsol formaliza su relación con las fuerzas públicas de seguridad, de tal manera que esta relación no sea interpretada como una toma de posición ante conflictos armados que puedan presentarse en estos territorios.

<b>GASTOS EN SEGURIDAD</b>			<b>2010 (MILLONES DE DÓLARES)</b>
<b>País</b>	<b>Seguridad privada</b>	<b>Seguridad pública</b>	
España	20,44	–	
Argentina	36,8	1,1	Acuerdos con las Fuerzas de Seguridad para cubrir la seguridad de infraestructuras consideradas de riesgo
Argelia	0,42	0,81	Acuerdo con la Gendarmería Nacional, dependiente del Ministerio de Defensa, que cubre los gastos logísticos relacionados con la protección de las instalaciones
Bolivia	0,69	–	
Brasil	0,32	–	
Colombia	0,69	0,29	Convenio de colaboración con el Ministerio de Defensa para la protección de las operaciones en el Bloque Capachos, a través de nuestro socio, Ecopetrol
Ecuador	1,81	0,22	Convenio de Buena Voluntad y Mutua Cooperación con la IV División del Ejército para el patrullaje del área de operaciones del Bloque 16 y zonas aledañas
Perú	2,6	–	Acuerdo con la Policía Nacional de Perú para la protección de las instalaciones de la refinería La Pampilla
Trinidad y Tobago	0,44	–	
Venezuela	0,71	0,008	Convenio con la Guardia Nacional para el patrullaje y la protección en las áreas de operaciones del Bloque Quiriquire
<b>SUBTOTAL</b>	<b>64,9</b>	<b>2,4</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>67,3</b>		

El aumento en el gasto en seguridad privada con respecto a 2009 se debe a que, en esta ocasión, hemos incluido los gastos derivados de la seguridad contratada para los complejos industriales, principalmente de España y Argentina.

La disminución del gasto en seguridad pública en Argelia es consecuencia de una disminución en el número de campañas exploratorias realizadas, por lo que el coste logístico asociado a la protección que recibimos de las fuerzas de seguridad pública también se redujo.

### Operaciones en contextos sociales sensibles

Repsol opera en zonas con contextos sociopolíticos sensibles o conflictivos, y esto supone la adopción de medidas especiales de seguridad acordes con la situación. En estas zonas, los estudios de riesgo hacen énfasis en proteger la integridad de instalaciones y personas, tomando medidas especiales. Ejemplo de algunas de estas medidas durante 2010 son:

**Argelia:** en los estudios de riesgo se hace especial hincapié a todo lo relativo a las acciones terroristas y se presta mucha atención a todas las medidas dirigidas a un estricto control del personal. Los documentos que se utilizan con esta finalidad son:

- El *People on Board* (POB) que con carácter diario se remite desde todas las instalaciones donde haya personal de Repsol o subcontratado.
- El formulario de comunicación de movimientos al exterior que se utiliza para cualquier salida del hotel o de las oficinas.
- La ficha de traslados que informa con anterioridad del conductor (con la fotografía y teléfono) y vehículo que les va prestar ese servicio.

**México:** en el noreste del país, donde se ubica el bloque que operamos está siendo blanco de la inseguridad debido a las actividades del narcotráfico y el crimen organizado, lo que ha producido la necesidad de adoptar medidas especiales:

- Cambio en las rutinas de trabajo en campo, con adopción de medidas especiales en cuanto a los movimientos con vehículo.
- Restricción de los viajes a la ciudad de Reynosa.
- Reubicación de familias de expatriados.
- Seguimiento cercano de la situación mediante el establecimiento de informes periódicos.
- Visita de responsables de Seguridad Corporativa para pulsar la situación y para orientar a los empleados sobre medidas de autoprotección.

### Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH)

En 2010 tuvieron lugar las V Jornadas de Seguridad Corporativa de Repsol, en las que se analizaron diferentes aspectos en los que la compañía está avanzando para implementar adecuadamente los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos:

- **Selección de proveedores de seguridad:** Definición de las exigencias mínimas de comportamiento ético y de derechos humanos dentro de los criterios de selección de proveedores de seguridad.
- **Cláusulas específicas en los contratos:** Inclusión de cláusulas en los contratos para la prestación de servicios de seguridad que hagan referencia expresa a los PVSDH, definiendo con mayor precisión las responsabilidades y compromisos en materia de derechos humanos.
- **Formación en derechos humanos:** Exigimos formación en derechos humanos al personal de seguridad corporativa, como requisito

Más información sobre la gestión de los riesgos en seguridad, la política, normativa y el sistema de gestión de seguridad corporativa de Repsol, los criterios de selección de empresas de seguridad, los requerimientos contractuales en materia de derechos humanos con los proveedores de seguridad, el contenido de la formación en materia de derechos humanos exigido a los proveedores de seguridad, la relación con fuerzas de seguridad pública y privada en [derechoshumanos.repsol.com](http://derechoshumanos.repsol.com)

Más información sobre nuestra participación en grupos de trabajo en materia de seguridad corporativa en [participacionesexternas.repsol.com](http://participacionesexternas.repsol.com)

imprescindible para la contratación. Además, solicitamos evidencias documentales que nos permitan constatarlo. Complementamos dicha formación con charlas y cursos básicos que incluyen la revisión de nuestros procedimientos de seguridad y de relación con las fuerzas públicas. Estos cursos contemplan la revisión de la normativa corporativa que desarrolla nuestros compromisos con los derechos humanos.

- **Controles a nuestros proveedores de seguridad:** supervisamos los servicios de seguridad contratados para identificar potenciales abusos de los derechos humanos. A través de auditorías, verificamos el cumplimiento de las disposiciones, normas y procedimientos establecidos en nuestras operaciones, las actuaciones por parte de las empresas de seguridad en la resolución de conflictos y el respeto a la legislación vigente. Durante 2010, las auditorías realizadas han permitido identificar seis casos de incumplimiento. Tres de los casos han dado lugar a la rescisión de los contratos.