



Política sobre prevención de la violencia, el acoso y la discriminación en el entorno laboral

1. Introducción

En Vista reconocemos la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales en todas nuestras operaciones, extendiendo este compromiso a los terceros que operan junto a nuestra organización.

En concordancia con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, entendemos que la violencia, el acoso laboral y la discriminación pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades; es por esto que mantenemos el criterio de **tolerancia cero** respecto de la violencia en el lugar de trabajo.

Está prohibido, para quienes integramos VISTA, participar de cualquier acto que pueda hacer que otra persona se sienta amenazada o insegura. Entre estos se incluyen las agresiones verbales, las amenazas y cualquier expresión de hostilidad, intimidación o agresión.

Asimismo, buscamos promover un ambiente de **trabajo libre de violencia, acoso y discriminación** de cualquier tipo, y/o de otra conducta ofensiva o irrespetuosa para quienes forman parte de VISTA, comprendiendo que las mujeres, otras identidades de género y otros grupos en situación de vulnerabilidad social son quienes se encuentran más expuestos a estas vulneraciones.

2. Objetivo

De acuerdo con los principios de nuestro Código de Ética y Conducta, la presente Política establece el compromiso de VISTA de proporcionar un entorno laboral saludable, de prevenir las conductas de violencia, acoso laboral y discriminación y de tomar las acciones apropiadas en caso de que estas conductas ocurran.

3. Responsabilidades

Es responsabilidad de VISTA, y de las personas que la conformamos, crear, mantener y asegurar un lugar de trabajo libre de violencia, acoso y sin discriminación donde todas las personas puedan desempeñar sus funciones y responsabilidades.

Cada miembro de VISTA debe tener la oportunidad de lograr su máximo potencial y contribuir al éxito de la Compañía en un ambiente de trabajo saludable. Para lograrlo, no debemos llevar

adelante actos de discriminación o que afecten la igualdad de oportunidades entre quienes integramos la Compañía, ni tolerar ese tipo de comportamientos en interacciones de Vista con terceros.

Se espera que las personas que lideran la organización fomenten una cultura libre de violencia, acoso y discriminación y que comuniquen los recursos disponibles para abordar estas situaciones a sus equipos.

4. Impacto

Las situaciones de violencia, acoso y discriminación tienen consecuencias negativas no solo en la persona que las sufrió, sino también en los equipos, el ambiente de trabajo, en la organización y en la sociedad en su conjunto.

5. Sujetos de aplicación

La presente Política es aplicable a todo el personal de Vista y de todas las compañías que conforman el grupo Vista, que llevan adelante actividades, operaciones y negocios en cualquier lugar del mundo. De igual modo, esta Política es aplicable a los terceros, tales como proveedores y contratistas que, al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal de Vista.

6. Ámbito de aplicación

La Política se aplicará cuando las situaciones de violencia, acoso y/o discriminación ocurran tanto dentro de las instalaciones de VISTA, o en cualquier espacio físico donde se desarrollen relaciones laborales. Como así también aquellas interacciones que puedan desarrollarse por medios telefónicos o virtuales, dentro del marco de cualquier relación laboral.

7. Definiciones

El Convenio 190 de OIT define la violencia y el acoso en el ámbito laboral como el "*conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*".

Existen distintos tipos de violencia que pueden suceder en los ámbitos laborales. La legislación argentina las identifica desde las más visibles, como la agresión física, hasta las más sutiles, como la psicológica o la simbólica. Es importante tener en cuenta que muchas veces una situación de violencia puede involucrar varios tipos, ya que no son excluyentes entre sí, sino

todo lo contrario. En el Anexo 1, adjunto a la esta Política, se presentan las definiciones de los diferentes tipos de violencia laboral.

8. Procedimiento

Cualquier persona que atraviese o tenga conocimiento y/o sospecha fundada de situaciones de violencia, acoso y/o discriminación en el entorno laboral podrá comunicarlas por los canales disponibles en la organización, a través del jefe directo, Gerente de RRHH, Compliance Officer, Comité de Ética, Línea Ética externa, anónima y confidencial.

Este equipo analizará las consultas recibidas de manera inmediata y exhaustiva, en un marco de confidencialidad. En base a eso definirán las recomendaciones con el siguiente criterio, en el caso que la consulta revista gravedad, se seguirán los lineamientos del Procedimiento de Investigación Interna a Violaciones al Código de Ética y Conducta. Mientras que, en caso de que la consulta no refiera a conductas graves se procederán a evaluar medidas de tipo preventivas, pedagógicas y/o reparatorias, referenciándose en las Políticas asociadas y el Código de Ética y Conducta de la Compañía.

9. Acciones complementarias

Acciones de capacitación y sensibilización

La puesta en práctica de esta Política será acompañada por la sensibilización en torno a la problemática de la violencia laboral, a todo el personal y en especial a quienes conforman el Comité de Ética. Asimismo, Vista se compromete a realizar actualizaciones anuales en relación a la temática para todo su personal.

Sistema de registro

Siempre con la intención de fomentar un clima de trabajo saludable y atendiendo a la confidencialidad, se registrará la cantidad de consultas teniendo en cuenta diferentes variables, cómo locación, área, género, vía de contacto, entre otras.

10. Política de Protección al Denunciante

Vista cuenta con una Política de protección al denunciante contra represalias que prohíbe tomar represalias contra el personal que informe, consulte o denuncie de buena fe situaciones de violencia, acoso y/ o discriminación.

11. Documentos relacionados:

Código de Ética y Conducta, Procedimiento de Investigación Interna a Violaciones al Código de Ética y Conducta, Política de Conducta y Acciones Correctivas, Política de Protección al Denunciante contra Represalias.

ANEXO 1

Definiciones sobre diferentes tipos de violencia laboral:

- **Violencia física:** involucra toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la Compañía.
- **Violencia psicológica:** involucra toda conducta que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia y sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- **Violencia económica y patrimonial:** se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales. Esto podría suceder a través de: a) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; d) la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea dentro de un mismo lugar de trabajo. Dentro de esta forma se incluye también la **inequidad salarial**, que es el hecho de instaurar la disparidad salarial entre personas que ejercen, en el mismo establecimiento, funciones equivalentes.
- **Violencia simbólica:** es aquella que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando su subordinación en la sociedad.
- **Acoso sexual:** es toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.
- **Hostigamiento/ acoso:** es la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su género, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión,

estado civil, discapacidades, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar o posición jerárquica.

- **Ciberacoso:** es el hostigamiento a través de medios digitales contra una persona o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los teléfonos móviles y los sitios web.
- **Discriminación:** significa cualquiera de las siguientes acciones: a) crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas; b) hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo; c) establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales..
- **Violencia de género:** es una práctica estructural que viola los derechos humanos y las libertades fundamentales y que afecta gravemente a mujeres y personas LGBTI+. Se produce cuando sufren algún tipo de discriminación, agresión, hostigamiento o degradación por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Es cualquier conducta (una acción, un insulto, una actitud, un silencio o una falta de colaboración) que produzca un daño a la persona por el solo hecho de ser mujer o persona LGBTI+.

ANEXO 2

Agravantes en situaciones de violencia laboral

A continuación, se presentan situaciones que funcionan como agravantes ante determinado(s) suceso(s):

- En relación a la persona que sufre la violencia:
 - Si es parte de un grupo en situación de vulnerabilidad social.

- En relación a la persona que tiene el comportamiento violento:
 - Si está en una posición de poder,
 - Si tiene personas a cargo,
 - Si es el/la jefe directo/a de la persona que realiza el reclamo,
 - Si no colabora con el proceso de análisis, y/o
 - Si no comprende por qué el comportamiento denunciado es violento.

- En relación al comportamiento sobre el que se reclama:
 - Si se trata de una agresión física y/o sexual,
 - Si se produjo de manera reiterada, y/o
 - Si se traslada fuera del ámbito laboral.

- Si una vez sucedido y/o reclamado un hecho, el/la acusado/a, amenaza a la persona afectada para que no reclame o retire el reclamo.

Rev. 1

Diego Crespo

Human Capital Manager

Vista Energy S.A.B. de C.V.