

**POLÍTICA
DE LUGAR
DE TRABAJO
LIBRE DE
ACOSO**



YPF



POLÍTICA DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO

PROPÓSITO

En YPF estamos comprometidos en mantener un lugar de trabajo cordial, en el cual no existan situaciones de discriminación, maltrato o cualquier forma de acoso o conductas abusivas y agraviantes. En YPF favorecemos el libre pensamiento, la creatividad, la construcción de relaciones a largo plazo, la pluralidad de pensamientos y estilos y la confianza en toda la cadena de valor. Todo ello forma parte de nuestros valores y está arraigado en nuestro Código de Ética y Conducta.

ESTA POLÍTICA ES APLICABLE A TODOS

Esta política es de aplicación para todos los que hacemos YPF (colaboradores y directores de la compañía) así como para sus subsidiarias, sus sociedades controladas, sus respectivos contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores y demás “socios de negocios” y sus respectivos integrantes, que lleven a cabo acciones con nuestra compañía en forma directa o por nombre y cuenta de la misma.

RESPONSABILIDADES Y REQUISITOS

YPF no tolera situaciones de discriminación, maltrato o cualquier forma de acoso o conductas abusivas y agraviantes.

YPF prohíbe todo tipo de acoso y/o acción persistente o reiterada de incomodar, manifiesta en comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan afectar la dignidad o la integridad física o psíquica, o puedan poner en peligro el empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de género, orientación sexual, edad, nacionalidad, raza, etnia, color, creencias, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, experiencias, estilo de vida, pensamiento, ideologías, preferencias, situación familiar o cualquier otra particularidad.

De igual manera, en YPF no se toleran conductas violentas, acciones u omisiones, de manera directa o indirecta, basadas en una relación desigual de poder o por situaciones vinculadas con el trabajo que puedan afectar la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial o seguridad personal de las personas que integran o aspiran a integrar nuestra compañía.

¿Qué conductas constituyen acoso?

El acoso deriva de conductas que:

- se basan en agraviar características protegidas por la ley o están motivadas por ellas, tales como género, orientación sexual, edad, nacionalidad, raza, etnia, color, creencias, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, experiencias, estilo de vida, pensamiento, ideologías, preferencias, situación familiar o cualquier otra particularidad; y/o
- tienen el propósito o efecto de interferir ilógicamente con la habilidad del empleado para hacer su trabajo al crear un clima intimidatorio, hostil u ofensivo.

Tratá a otros con respeto y evitá situaciones que puedan ser percibidas como no apropiadas. Por ejemplo, no intimides física o verbalmente a otras personas, no humilles, no hagas bromas o comentarios no apropiados u obscenos, no exhibas material irrespetuoso.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL?

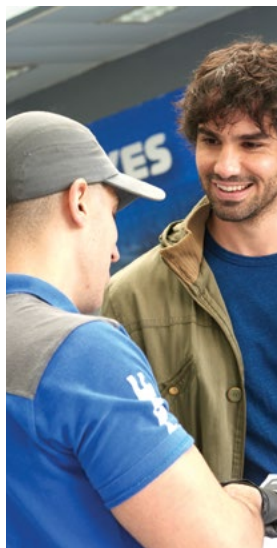
El término acoso sexual hace referencia a todo comportamiento de naturaleza sexual, o motivado por razones de género, que sea indeseado, desagradable u ofensivo para sus receptores. El acoso sexual es degradante para la otra persona y debilita la integridad de la relación laboral.

Asegurate de cumplir con nuestros compromisos respecto de los derechos humanos.

El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza tanto sexual como física y/o verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación del empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

Las insinuaciones sexuales inoportunas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual en virtud de esta política cuando:

- la sumisión a dicha conducta se considera una condición del empleo de una persona; o
- la sumisión a dicha conducta o rechazo de ésta se utiliza como base para una decisión laboral; o
- la conducta tiene el propósito o efecto de interferir con la habilidad del empleado para hacer su trabajo al crear un clima intimidatorio, hostil u ofensivo.



Por ejemplo, el contacto físico no deseado, las propuestas de contenido sexual, los gestos obscenos o la exhibición de imágenes sexualmente explícitas o provocativas pueden considerarse ofensivos y no serán tolerados.

EXIGIMOS EL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA A NUESTROS SOCIOS DE NEGOCIOS

Se espera que todos los socios de negocios con los que nos involucramos comprendan los estándares de conducta previstos en esta Política y en nuestro Código de Ética y Conducta. Son inaceptables todos los comportamientos que incumplan esta Política, independientemente de que constituyan o no un ilícito.

OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR. NO REPRESALIAS

En YPF nos comprometemos a proveer herramientas de soporte para la construcción de espacios seguros y libres de acoso. Para ello, prevemos la identificación, investigación y sanción -si correspondiere- de aquellas conductas de acoso que tuvieron lugar durante el desarrollo de nuestras actividades. Todos los empleados de YPF que tengan información y/o vivencien algún incumplimiento a esta Política deberán reportar dicha situación de manera inmediata, utilizando los canales éticos de denuncia de nuestra compañía.



YPF garantiza la seguridad, confidencialidad, opción de anonimato y que no se aplique ningún tipo de represalia en el desarrollo de la relación laboral y/o contractual contra quienes utilicen la Línea Ética de buena fe.

Todo aquel superior jerárquico que reciba inquietudes y/o denuncias sobre comportamientos que incumplan esta Política, o que observe este tipo de comportamientos, debe involucrar rápidamente a Recursos Humanos, al área de

Compliance y/o utilizar los canales éticos de denuncia.

Existen varios canales o medios disponibles para que te hagas oír y presentes tu denuncia:

→ **Presencial:** tener una conversación con tu superior o responsable del área, un representante de Recursos Humanos, de Auditoría Interna o del área de Compliance.

→ Presentar una denuncia a través de la Línea Ética, por Internet, por teléfono o a través de un correo electrónico al Comité de Ética.



Encontrá información sobre el número telefónico gratuito de denuncias, los links de denuncias correspondientes y el mail del Comité de Ética, ingresando al Espacio Ético en <http://y-net/Paginas/Espacio-Etico-.aspx>.

MEDIDAS APPLICABLES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

La compañía puede aplicar sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento de la presente Política. Dichas sanciones podrán significar inclusive la terminación de la relación laboral o contractual, según el caso, y dar lugar a la promoción de las acciones legales que pudieran corresponder. Si lo mismo

tiene lugar con un tercero o socio de negocios, estará sujeto a la finalización de la relación comercial y/o denuncias y/o acciones pertinentes. Asimismo, YPF adoptará las medidas inmediatas que estime pertinentes a fin de evitar la continuación de la situación de acoso.

CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

YPF preverá comunicación especializada y capacitaciones. Así como también procurará un continuo monitoreo y revisión de la presente Política.

ypf.com