

Política de Trabajo Respetuoso

OBJETIVO

Woodside está comprometido con mantener un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso. Nuestra cultura se fundamenta en nuestros Valores y nuestro Código de Conducta: la discriminación sexual o de cualquier otro tipo, y el acoso y la intimidación son violaciones graves de estos principios, están prohibidas y no serán toleradas. Actuaremos para proteger a nuestra gente. Esta Política debe implementarse de acuerdo con las leyes aplicables en cada jurisdicción donde trabajen nuestros empleados.

ALCANCE

Trabajo respetuoso

Woodside espera que todas las personas que trabajen para y con nuestros empleados, contratistas y clientes, traten a los demás con respeto, conforme a los Valores de Woodside, el Código de Conducta y esta Política. Los funcionarios, empleados, contratistas y consultores serán responsables por cualquier conducta que infrinja esta Política, en la medida en que la ley aplicable lo permita, incluso si dicha conducta no alcanza el umbral legal de discriminación, acoso u otra mala conducta en la jurisdicción correspondiente. Pedimos que nuestra gente fomente de manera proactiva un entorno donde las ideas puedan ser desafiadas y discutidas con firmeza, las interacciones que se produzcan sean respetadas y las personas puedan ser ellas mismas y sentirse seguras en el trabajo.

En Woodside, trabajar de manera respetuosa incluye brindar apoyo a los demás a través de acciones como hablar en el momento, hacer seguimiento con la persona afectada y alentar la escalada de preocupaciones con los supervisores o representantes de Recursos Humanos. Sabemos que hablar puede ser difícil, sin embargo, Woodside pide reportar cualquier incumplimiento de esta Política, a través de los canales internos o externos de denuncia de Woodside.

Acoso

Woodside está comprometido con mantener un entorno laboral libre de acoso, ya sea verbal, físico o visual, relacionado con la raza, color, religión, género, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental o cualquier otro estatus protegido por la ley aplicable. No se tolerará el acoso que afecte las condiciones laborales, interfiera con el desempeño laboral de una persona o genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Dicho acoso prohibido puede incluir comentarios despectivos, apodosos ofensivos, chistes inapropiados, la exhibición o circulación de materiales ofensivo (impreso, visual o electrónico), o acciones físicas ofensivas.

Acoso sexual

El acoso sexual es una conducta de naturaleza sexual no deseada que, para una persona razonable, pudiera hacer que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. El acoso sexual no es aceptable, incluso cuando no constituya una violación de la ley aplicable de una jurisdicción en particular.

Un solo incidente puede constituir acoso sexual. No es necesario que la persona haya tenido la intención de acosar, basta con que una persona razonable considere que la conducta es inapropiada.

Ejemplos de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otros comentarios o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que, para una persona razonable, pudiera hacer que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Esto también incluye cuando la aceptación o rechazo de esta conducta (explícita o implícitamente) afecta las condiciones laborales de una persona, interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Este tipo de conducta está estrictamente prohibida por esta Política.

Acoso Laboral (*Bullying*)

El acoso laboral ocurre cuando una persona o grupo de personas actúa repetidamente de forma irrazonable hacia otra persona o grupo en el lugar de trabajo, y esta conducta representa un riesgo para su salud y seguridad. No se requiere la intención para que las dichas acciones sean consideradas intimidación. Woodside no tolerará el acoso laboral.

Las acciones razonables de gestión llevadas a cabo de manera razonable no constituyen acoso laboral. Tampoco lo constituyen las discusiones respetuosas y argumentadas entre colegas sobre sus ideas u opiniones.

Discriminación

La discriminación incluye tratar o proponer tratar a alguien de forma desfavorable debido a alguna característica personal protegida por la ley, incluyendo, pero sin limitarse al, sexo y orientación sexual, edad, raza, responsabilidades o estatus familiar, género, estado civil, embarazo, lactancia, creencias religiosas o políticas, o discapacidad o condición médica. La discriminación indirecta ocurre cuando una política, regla o proceso que, aunque se aplique de manera general, afecta negativamente a personas con ciertas características protegidas. La discriminación es ilegal y no será tolerada.

Victimización

La victimización, también conocida como represalia, consiste en someter o amenazar con perjudicar a alguien por ejercer sus derechos legales, presentar una queja o negarse a realizar actos que constituirían discriminación, acoso sexual o victimización. Woodside prohíbe estrictamente la victimización.

Consecuencias

Participar en conductas de acoso (incluido el acoso sexual), acoso laboral, discriminación o victimización descritos en esta Política es inaceptable y, si se comprueban, se tomarán medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la conducta, que pudiera incluir la terminación de la relación laboral o contractual.

Algunas formas de acoso (incluido el acoso sexual) o la intimidación pueden constituir delitos penales, incluidos delitos sexuales o agresiones. Estos son delitos graves y Woodside apoyará a los empleados que deseen presentar una denuncia ante las autoridades correspondientes.

ESTRATEGIA

En coordinación con la [Política de Inclusión y Diversidad](#), la [Política de Salud y Seguridad](#), la [Política de reporte de irregularidades](#), la [Política de Derechos Humanos](#), el [Código de Conducta](#) y [Nuestros Valores](#), Woodside logrará los objetivos de esta Política a través de:

- Establecer expectativas claras de que el acoso (incluido el acoso sexual), la intimidación y la discriminación en cualquier forma son inaceptables.
- Comprender los riesgos específicos de acoso sexual, intimidación y discriminación en Woodside y tomar medidas preventivas razonables.
- Educar a la fuerza laboral en prevención e intervención.
- Crear vías seguras para que las personas expresen sus experiencias ya sea como afectadas directas o como testigos.
- Responder rápida y adecuadamente a las denuncias recibidas, con sensibilidad y equidad procesal, apoyando a las personas afectadas, y tomando las medidas correctivas necesarias.
- Tomar las medidas apropiadas cuando se reporten incidentes, considerando las necesidades de las personas afectadas.
- Proporcionando la transparencia adecuada a las personas afectadas, a la organización, a la alta dirección y al Consejo de Administración.

APLICABILIDAD

- La persona que ocupa el cargo de Director(a) General(a) de Woodside es responsable ante el Consejo de Administración de garantizar la correcta implementación de esta Política conforme a las leyes aplicables en cada jurisdicción donde opera Woodside.
- El Consejo de Administración supervisará los avances hacia un lugar seguro de trabajo y respetuoso para todos los empleados.
- Todas las personas que trabajan para Woodside, incluidos directores, funcionarios, ejecutivos, gerentes, supervisores, empleados, contratistas y proveedores de servicios, dondequiera que se encuentren, deben cumplir con esta Política.
- Esta Política aplica en el trabajo, en eventos relacionados con el trabajo y en actividades fuera del horario laboral que estén relacionadas con el empleo o el trabajo en Woodside.
- Aplicamos esta Política en todas las operaciones conjuntas en las que Woodside es el operador. Cuando Woodside no sea el operador, se fomentará la adopción de una política similar.

La versión oficial de esta política se puede encontrar en el siguiente enlace: [Política de denuncias](#). En caso de discrepancia entre esta versión traducida y la versión en inglés, prevalecerá la versión en inglés.

Revisado por la Junta Directiva de Woodside Energy Group Ltd en diciembre de 2024.