

META QUE ABORDA LA INICIATIVA: **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública **5.a** Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales **5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.



Objetivo:
LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.

#ODSConexos:

ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, **ODS 10** Reducir las desigualdades,

Resumen Ejecutivo

Como la empresa más importante de la Argentina, líder en energía, tenemos la obligación de evolucionar. Creemos que YPF tiene que ser un lugar donde personas con diferentes historias y experiencias aporten su talento y sean parte de un equipo plural. Estamos en camino hacia ese lugar, comprometidos en crearlo. YPF opera en cada rincón del país y llega a más de un millón de clientes por día a través de su red de estaciones de servicio. Por eso, creemos que nuestro compromiso de promover la **inclusión**, la equidad de género y la **igualdad de oportunidades** para impulsar el empoderamiento de la mujer y el **liderazgo femenino**, no sólo aporta a la empresa que queremos crear. También puede generar un impacto positivo en todos aquellos con los que interactuamos y contribuir a la **no discriminación** y a la **participación plena de las mujeres** en la sociedad.

Descripción

• Antecedentes

La industria energética presenta un camino importante a recorrer en temas de equidad de género e igualdad de oportunidades. La deficiencia en cantidad de mujeres se da en todos los niveles, alcanzando valores críticos en los espacios de toma de decisiones y en los puestos de liderazgo. El relevamiento en YPF puso en evidencia una percepción de desigualdad ligada al género, así como la expectativa de una verdadera transformación y la demanda de acciones concretas. Durante 2017 se identificaron los principales obstáculos que encuentran las mujeres al ingreso, a la participación, al ascenso, a la remuneración y al reconocimiento en la industria y se diseñó un plan de acción con medidas de corto, mediano y largo plazo, para remover estos obstáculos y para promover y asegurar la inclusión y participación plena de las mujeres en YPF.

Acciones implementadas: Hemos dado pasos importantes hacia la diversidad y la inclusión. **Código de Ética y Conducta de YPF.** Durante 2017 incorporamos la equidad de género como nuevo valor ético en el Código de Ética y Conducta de YPF.

Encuestas y relevamientos. Encuesta a más de 1.900 mujeres y charlas abiertas con hombres y mujeres de YPF, para relevar su opinión acerca de la equidad de género y su impacto en el entorno de trabajo. Esto nos permitió detectar barreras y definir un plan de acción.

Comité de Diversidad. Garantiza la igualdad de oportunidades y liderar la puesta en acción de la agenda de diversidad e inclusión. También se designó un Líder de Diversidad en la estructura de la organización.

Política de Diversidad e inclusión. Establece las expectativas, compromisos y requerimientos para una conducta de inclusiva y de respeto en YPF y garantiza la no discriminación.

Charlas e interacciones. Programa de charlas abiertas acerca de género, innovación, sesgos, diversidad e inclusión. Encuentros con empresas y organizaciones para promover acciones a favor de la diversidad y la inclusión.

Programas Fundación YPF. Se incluyó el criterio de género dentro de las bases de concurso para las Becas Fundación YPF. Nos asociamos con instituciones que promueven el contacto de las niñas con la tecnología en edad temprana. La idea es contribuir desde ambos programas en la generación de nuevos paradigmas de aprendizaje para las mujeres.

Corresponsabilidad. Para acompañar el desarrollo de carrera, de hombres y mujeres, en los diferentes momentos de su vida familiar, impulsamos beneficios superadores: Licencia por paternidad extendida; y licencia por maternidad extendida y retorno gradual.

Perfil del líder y Valores Compañía. Se impulsa a los líderes a promover la diversidad, crear un ambiente de innovación e integrar la pluralidad de pensamientos y estilos. Se destaca la diversidad como un valor inspirador.

Job Posting interno. Transparencia y trazabilidad en el proceso de cobertura de posiciones.

Reportes e informes. Capítulo Diversidad e Inclusión en el Informe anual 20F 2017. Diversidad como valor estratégico en el Reporte de Sustentabilidad 2017.

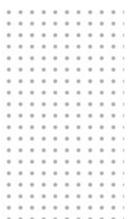
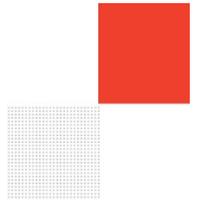
Compromisos. Compromiso Upward de Hombres Líderes para el Cambio. Apoyo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Principios WEPs, ONU Mujeres). Como acelerador, fijamos como meta alcanzar un 25% de mujeres en posiciones de liderazgo en YPF en 2025, el porcentaje actual es 12.

Gestión de la calidad ocupacional IPG. YPF participa en el desarrollo de una herramienta digital que permita a las organizaciones evaluar el grado de avance de sus prácticas laborales asociadas a la no discriminación e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Buenas prácticas UPWARD. YPF participa en el armado de una Guía de buenas prácticas.

DOERS. Los DOERS (Diversity Officers) son una red interna de más de 300 agentes de cambio comprometidos con la equidad, la inclusión y la diversidad.

Recursos utilizados: Encuesta a mujeres de YPF. Charlas abiertas con hombres y mujeres de YPF. Benchmark de mejores prácticas de compañías nacionales e internacionales del sector energético y de otros sectores. Investigaciones de organizaciones especializadas en equidad de género y empoderamiento femenino. Código de Ética y Conducta de YPF.



• **Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones.**

Indumentaria. Asegurar la disponibilidad de diseño y talles adecuados para las mujeres en la ropa de trabajo y los elementos de seguridad.

Infraestructura. Planificar la futura infraestructura de baños, vestuarios y lactarios necesaria en cada zona de trabajo, oficinas y áreas operativas, en función de la composición de género objetivo para los años próximos.

Participación. Fomentar la existencia de una masa crítica de mujeres para lograr un cambio sustentable en cada uno de los equipos de trabajo.

Formación técnica. Alentar la formación técnica continua de mujeres.

Modalidad de trabajo. Repensar la modalidad de trabajo (puestos, turnos, locación, etc.) de acuerdo con las nuevas tecnologías y las mejores prácticas.

Maternidad. Promover la corresponsabilidad. Analizar los beneficios y su utilización. Garantizar la continuidad de la carrera profesional.

Desarrollo profesional. Garantizar la igualdad de oportunidades al acceso a puestos técnicos y de liderazgo para lograr la equidad en la representación. Procesos transparentes.

Conductas inapropiadas. Sensibilizar y formar a las diferentes audiencias a través de una guía de conducta y comportamiento que promueva el respeto, la diversidad y la inclusión. **Protección a las personas.** Impulsar una compañía en la que todos puedan ser voceros de la diversidad y la inclusión. Fortalecer los canales de reporte y denuncia.

Cultura. Construir una cultura de diversidad e inclusión que se viva a través de los procesos, la gestión y el liderazgo.



• **Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo**

Se identificaron 18 indicadores a monitorear relacionados con la iniciativa, que permitan remover los obstáculos al ingreso, a la participación, al ascenso, a la remuneración y al reconocimiento de las mujeres en YPF. Con períodos de actualización mensuales, semestrales y anuales.

Al Ingreso: Altas y bajas. Balance altas y bajas. Reclutamiento de NNPP. Inscripciones NNPP por carrera. Candidatos por género. **A la participación:** Distribución por género. Liderazgo femenino. Género por negocio. Altas y bajas. **Al ascenso:** Niveles jerárquicos por género. Niveles jerárquicos por género fuera de convenio. Promociones fuera de convenio

A la remuneración: Promedio Salarios. Reconocimientos selectivos. Participación Bono LP.

Al reconocimiento: Talento por género. Género por etapa del proceso de talento. Formación. Adopción de licencias y flexibilidad laboral



• **ALIANZAS**

IPG - Alianza pública nacional. YPF es parte del grupo de liderazgo de la Iniciativa de paridad de género que promueve el Gobierno Nacional.

UPWARD - Alianza privada. YPF participa de la iniciativa Hombres Líderes para el cambio.

W20 - Alianza privada. Participamos en la mesa de trabajo del sector privado para el capítulo Mujeres en Posición de Liderazgo.

RED Universidad Torcuato Di Tella - Alianza privada. Como miembro de la red, participamos del Programa Ganar-Ganar: igualdad de género es un buen negocio.

AOYPF - Alianza privada. AOYPF es una asociación integrada exclusivamente por empresas operadoras de Estaciones de Servicio y Distribuidores de YPF SA. colaboramos con la Comisión de mujeres en la agenda de equidad de género.

Cadena de valor: La alianza con **AOYPF** impacta en nuestra cadena de socios estratégicos.

La iniciativa **Gestión de la calidad ocupacional de la alianza con IPG** puede colaborar para que nuestros proveedores puedan evaluar el grado de avance de sus prácticas laborales asociadas a la no discriminación e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Meta de Prioridad Nacional. Informe Voluntario Nacional 2017.

