

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.

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.



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,

#PalabrasClave: "Diversidad", "Inclusión", "Equidad de género", "Igualdad de oportunidades", "No discriminación", "Participación femenina", "Responsabilidad compartida", "Empoderamiento de la mujer".

Descripción

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.

Plan a 5 años: Trabajamos en el desarrollo de un plan de acción a cinco años que contempla proyectos, que promueven y cuidan la equidad de género, la diversidad y la inclusión, para nuestra gente y para nuestros clientes y proveedores.

Con el objetivo de naturalizar los procesos y acciones que garanticen la equidad de género, la diversidad y la inclusión proyectamos de forma gradual ampliar y profundizar el alcance del plan: 2018. Iniciar / 2019. Concientizar / 2020. Extender / 2021. Cambiar / 2022. Naturalizar.

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. En 2019 se amplió a Equidad de género y diversidad.

Encuestas y relevamientos. Para detectar barreras y definir planes de acción relacionados con la equidad de género, hacemos encuestas, talleres y charlas abiertas con distintos grupos dentro de la compañía: 2017. Encuesta a mujeres y charlas abiertas con varones y mujeres fuera de convenio. 2018. Taller de relevamiento de obstáculos con mujeres y encuesta a varones y mujeres que trabajan en estaciones de servicio. Encuesta a mujeres dentro de convenio. Encuesta a mujeres que fueron madre en los últimos 5 años. 2019. Charlas abiertas con varones y mujeres dentro de convenio.

Comité de Diversidad. Promueve la igualdad de oportunidades y lidera la puesta en acción de la agenda de diversidad e inclusión. En 2018 se designó un Líder de Diversidad en la estructura de la organización.

Política de Diversidad e inclusión. Desarrollada en 2018, establece las expectativas, compromisos y requerimientos para una conducta inclusiva y de respeto en YPF y garantiza la no discriminación. Incluye también un Manual de comportamiento, el Compromiso de los líderes y un Glosario (1ra versión): <https://www.ypf.com/diversidad/Documents/Politica-DI-YPF.pdf>

Política de lugar de trabajo respetuoso y libre de acoso. Como parte de nuestro Código de ética y conducta se creó, en 2019, la Política de lugar de trabajo respetuoso y libre de acoso para mantener un lugar de trabajo cordial y seguro, en el cual no existan situaciones de discriminación, maltrato, hostigamiento, conductas abusivas o cualquier forma de acoso.

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.

Fundación YPF. Implementamos acciones para reducir la brecha de género en las ciencias y estimular la elección de carreras STEAM, también estamos construyendo una Red de Vocaciones para impulsar la incorporación de perfiles técnicos en la industria de la energía con perspectiva de género. Realizamos acciones afirmativas en materia de Educación Técnico Profesional, priorizando la inscripción de mujeres y capacitando en género y diversidad a nuestros coordinadores regionales y docentes de ETP. También brindamos mentorías para adolescentes de los últimos años de la escuela técnica.

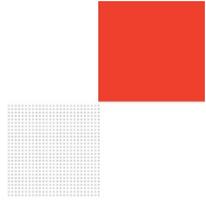
Corresponsabilidad. Para acompañar el desarrollo de carrera, de hombres y mujeres impulsamos la **responsabilidad compartida**. Durante 2018 el 56% de las mujeres que fueron madres optaron por el beneficio de retorno gradual por maternidad de YPF y el 44% optaron por el beneficio de excedencia (vs 68% en 2017). El 90% de los hombres que fueron padres tomaron la nueva licencia por paternidad extendida que ofrece YPF. (Para el segmento fuera de convenio).

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. Desde 2017 se incluye un capítulo Diversidad e Inclusión en el Informe anual 20F y la Diversidad como valor estratégico en el Reporte de Sustentabilidad.

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 al primer semestre de 2019 es 14.

Gestión de la calidad ocupacional IPG. YPF participó en el desarrollo de una herramienta digital que permite 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 participó en el armado de una Guía de buenas prácticas.

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

Recursos utilizados

Encuestas, charlas abiertas, jornadas de interacción y relevamientos internos. 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 renovado.

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

ESPACIO TEMPORALES

SOCIOCULTURALES

OTRAS

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.

Corresponsabilidad. Promover la responsabilidad compartida. 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 respeto, diversidad e inclusión.

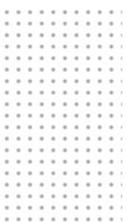
Protección a las personas. Impulsar una compañía en la que todos puedan ser voceros de la diversidad y la inclusión. Fortalecer los canales de reporte y denuncia.

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 monitorean 18 indicadores, que permiten evaluar los posibles 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.

Con foco en el compromiso de alcanzar un 25% de mujeres en posiciones de liderazgo en 2025 estos son algunos de los indicadores de 2018:

Participación. Durante 2018 ingresaron a YPF:

- . 50% de mujeres al Programa de Nuevos Profesionales (vs. 29% en 2017)
- . 49% de mujeres en la Escuela de Company (WO)Man (vs. 40% en 2017)
- . 48% de mujeres a los programas de pasantías (vs. 44% en 2017)
- . 28% de mujeres profesionales fuera de convenio (vs 21% en 2017)

Liderazgo. Durante 2018:

- . 24% de mujeres promovidas
- . 30% de mujeres clave para la compañía promovidas a posiciones de liderazgo
- . 10% de mujeres ejecutivas (vs 6% en 2017)

• **Alianzas**

PRIVADAS

PÚBLICAS NACIONALES

SECTOR ACADÉMICO

ORGANISMOS INTERNACIONALES

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 del proyecto "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.

WEPS. Adherimos a los Principios para el empoderamiento de las mujeres (Women's Empowerment Principles) de UN Women y United Nations Global Compact.

IDEA. YPF es parte del Red de Diversidad de IDEA.



RED
RED DE EMPRESAS
POR LA DIVERSIDAD



• 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 **igualdad de oportunidades entre varones y mujeres**.

Impulsamos y acompañamos a nuestras **empresas participadas** para diagnosticar y definir planes de acción en favor de la equidad de género.

Capacitamos a nuestros **representantes gremiales** en equidad de género y diversidad.

<https://www.ypf.com/diversidad/Paginas/home.aspx>

Meta de Prioridad Nacional.
Informe Voluntario Nacional 2017.

PERSONAS

