

CONECTANDO EMPRESAS CON ODS





# DIVERSIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



## Objetivo

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



## ODS Conexos:

**ODS 8** Trabajo decente  
**ODS 10** Reducción de las desigualdades



## Tipo de Iniciativa

Política empresarial



## Localización:

- Provincias: Todo el país.

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 5.5** Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

**Meta 5.a** Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a

la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

**Meta 5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres



## Palabras Clave:

*Diversidad, inclusión, equidad de género, igualdad de oportunidades, no discriminación, participación femenina, responsabilidad compartida, 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 y mixto. 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 DE LA INICIATIVA

La industria energética presenta un camino desafiante 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:** Desarrollamos 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 promuevan **la equidad de género, la diversidad y la inclusión** para garantizar **la igualdad de oportunidades**, proyectamos de forma gradual ampliar y profundizar el alcance del plan: 2018. Iniciar / 2019. Concientizar / 2020. Extender / 2021. Cambiar / 2022. Naturalizar.

LOS OBJETIVOS PARA CADA EJE SON:

- **EQUIDAD DE GÉNERO:** Remover **las barreras** al ingreso, a la participación, al ascenso, a la remuneración y al reconocimiento que impiden la equidad y **la igualdad de oportunidades**.
- **DIVERSIDAD:** Promover **la igualdad de oportunidades** en YPF, en su cadena de valor y en las empresas participadas. Ser referentes para la comunidad y los clientes.
- **INCLUSIÓN:** Promover **el compromiso, la innovación y la resiliencia** a través del sentido de pertenencia.

ACCIONES IMPLEMENTADAS

Hemos dado pasos importantes hacia la diversidad y la inclusión.



- **Código de Ética y Conducta de YPF.** En 2017 incorporamos la equidad de género como valor ético en el Código de Ética y Conducta de YPF. En 2019 se amplió a **Equidad de género y diversidad** y destaca nuestro compromiso con **la igualdad de oportunidades** brindando a todas las personas la posibilidad de alcanzar su máximo potencial profesional.
- **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. Se consultó acerca de **equidad de género y diversidad** en el pulso de clima. **2020.** Encuesta abierta a varones y mujeres sobre el uso del tiempo en cuarentena.

## Descripción de la Iniciativa



- **Comité de Diversidad.** Promueve la **equidad de género, 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 **igualdad de oportunidades y la no discriminación.** Destaca el compromiso de los líderes e incluye un **Manual de comportamiento.**



[Link Política Diversidad](#)



[Link Manual de Comportamiento](#)

- **Política de lugar de trabajo libre de acoso.** Como parte de nuestro Código de ética y conducta se creó, en 2019, la Política de **lugar de trabajo 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.

[Link Política lugar de trabajo libre de acoso](#)

Durante 2020 planeamos profundizar la garantía de la **igualdad de oportunidades y no discriminación** a través de

la creación de un protocolo que aplique a cada proceso que impacte en las personas.

A través de la Línea Ética de YPF se monitorean los indicadores de denuncias por discriminación, malos tratos, abuso de poder y acoso.

En línea con el convenio 190 de OIT desarrollamos un **Protocolo de violencia doméstica** con el objetivo de brindar herramientas para poder generar ámbitos de confianza y seguridad para que **las trabajadoras de YPF**, que estén atravesando una situación de **violencia doméstica**, cuenten con la posibilidad de ser escuchadas, recibir contención, orientación y asesoramiento adecuado.

- **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.
- **Corresponsabilidad.** Para acompañar el desarrollo de carrera, de varones y mujeres impulsamos la **responsabilidad compartida.** Durante 2019 el 46% de las

## Descripción de la Iniciativa



mujeres que fueron madres optaron por el nuevo beneficio de **retorno gradual por maternidad** de YPF y el 34% optaron por el beneficio de excedencia (vs 44% en 2018 y 68% en 2017). El 81% de los varones que fueron padres tomaron la nueva licencia por **paternidad extendida** que ofrece YPF. (vs 90% en 2018). Indicadores del segmento de personas 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. Diversidad, equidad de género e igualdad de oportunidades son valores que consideramos estratégicos, por eso publicamos, como anexo al Reporte de Sustentabilidad 2018, el primer Reporte de Diversidad de YPF con los resultados de 2018.



[Link Reporte de Diversidad](#)

- **Compromisos. 2018.** Como acelerador, fijamos como meta alcanzar un 25% de **mujeres en posiciones de liderazgo** en YPF en 2025; el porcentaje al primer semestre de 2020 es 14,5. **2019.** Apoyo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Principios WEPs, ONU Mujeres).
- **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.** YPF participó en el armado de una **Guía de buenas prácticas de UPWARD** y algunas de nuestras iniciativas forman parte del **Manual de buenas prácticas** en empresas **WEPs** en Argentina.
- **Autodiagnósticos.** Durante 2019 realizamos el autodiagnóstico IRAM - Referencial de Gestión de la Calidad Ocupacional de la **Iniciativa de paridad de género** (IPG) y la autoevaluación de la Herramienta Empresarial de Género WEP de los Principios para el **Empoderamiento de las Mujeres**.
- **Sensibilización, capacitación y difusión.** Módulos acerca de **diversidad y equidad de género** en los programas de liderazgo de la compañía y en la Carrera Sindical de YPF. Talleres de sesgos inconscientes, de cultura de inclusión y de autodesarrollo. Programas de liderazgo y mentoring con foco en acelerar la carrera de las mujeres. Campaña de comunicación para **promover la diversidad protagonizada por colaboradoras y colaboradores de YPF y sus familias**.

## Descripción de la Iniciativa



Sponsoreo de la campaña del Consejo Publicitario Argentina para evitar **los estereotipos de género**.



Diversidad YPF  
Campaña



SPONSOREO  
Campaña del Consejo  
Publicitario Argentino

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

- **Recursos utilizados:** Encuestas on-line confidenciales y anónimas que se realizan a distintos segmentos de interés. Relevamientos presenciales y/o virtuales en los que participan los segmentos de interés y grupos ampliados de impacto para incluir una perspectiva integral. Talleres de trabajo con segmentos de interés reducidos. Estudios comparativos de mejores prácticas con compañías nacionales e internacionales del sector energético y de otros sectores. Investigaciones de organizaciones especializadas en **diversidad, inclusión, equidad de género y empoderamiento femenino**. Jornadas de trabajo.



## 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.

**CORRESPONSABILIDAD.** Promover la responsabilidad compartida y la utilización equitativa de los beneficios para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar/personal y 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 correspondiente

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.

En 2019, como acelerador para promover la **equidad de género** y con foco en el compromiso de alcanzar un **25% de mujeres en posiciones de liderazgo** en 2025, incorporamos en los objetivos de compañía una meta de **participación de mujeres en posiciones de liderazgo**, ingreso de nuevos profesionales y pasantías. Y una meta de inclusión de mujeres en las ternas de ingresos a posiciones de liderazgo y previas a liderazgo (coordinaciones y jefaturas).

ALGUNOS DE LOS INDICADORES ASOCIADOS A ESTAS METAS SON:

- **Participación.** Durante 2019 ingresaron a YPF:
  - 48% de mujeres al Programa de Nuevos Profesionales (vs 50% 2018 y 42% 2017)
  - 49% de mujeres a los programas de pasantías (48% 2018 y 44% 2017)
  - 25% de mujeres profesionales fuera de convenio (vs 23% en 2018 y 21% en 2017)
  - 47% de las ternas para ingresos externos a posiciones

de liderazgo y previas a liderazgo incluyeron mujeres.

- **Liderazgo.** Durante 2019:
  - 31% de las promociones fueron de mujeres
  - 14,5% de mujeres en posiciones de liderazgo (vs 12,7% en 2018 y 12% en 2017)
  - 10% de mujeres ejecutivas (vs 10% 2018 y 6% en 2017)
- **Directorio.** El Directorio de YPF, al cierre de 2019, estaba conformado por 12 miembros titulares, 2 mujeres y 10 varones (vs 1 mujer y 11 varones en 2018)



“ 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 y mixto

## Alianzas Estratégicas

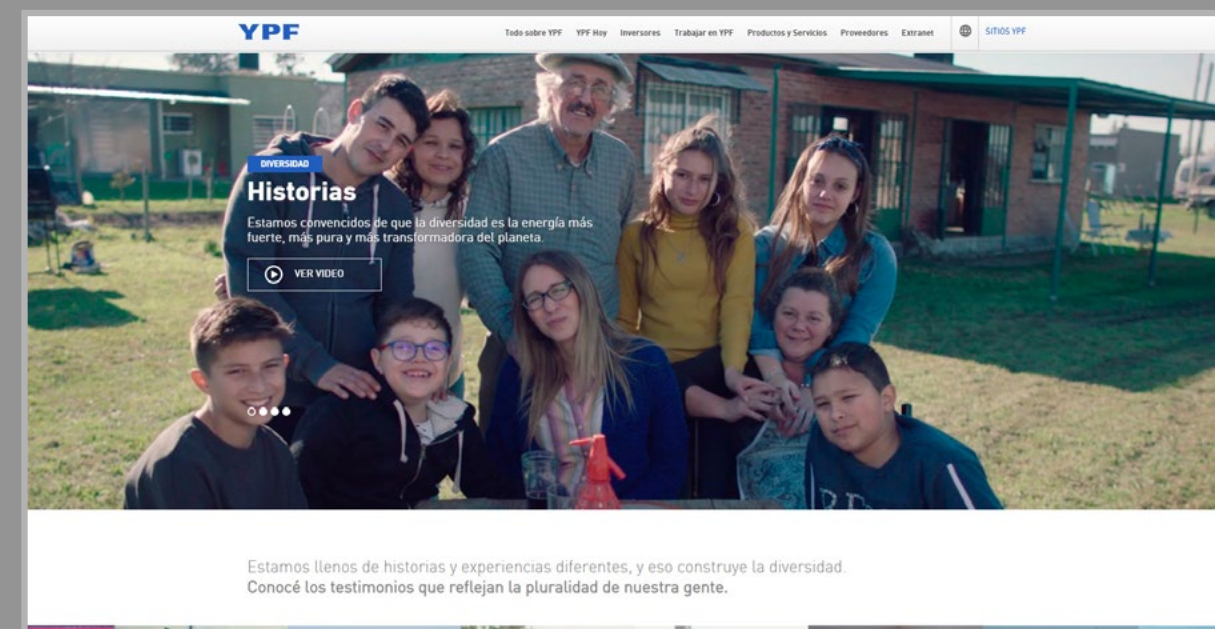
- *IPG- Alianza pública nacional. YPF una de las cinco empresas líderes que impulsan la Iniciativa de paridad de género que promueve el Gobierno Nacional.*
- *WEPs. Adherimos a los Principios para el empoderamiento de las mujeres (Women's Empowerment Principles) de UN Women y United Nations Global Compact.*
- *ONU Mujeres - Programa Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio*
- *R.E.D. - Alianza privada. Red de empresas por la diversidad de la Universidad Torcuato Di Tella.*
- *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.*
- *UPWARD- Alianza privada. YPF participa del proyecto Mujeres Líderes.*
- *W20 - Alianza privada. Participamos en la mesa de trabajo del sector privado para el capítulo Mujeres en Posición de Liderazgo.*
- *A través de AmCham Argentina - Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina y junto a AMJA - Asociación de mujeres juezas capacitamos a nuestros representantes gremiales en equidad de género y violencia de género.*
- *IDEA.YPF es parte del Red de Diversidad de IDEA.*
- *CPA - Consejo Publicitario Argentino. YPF es sponsor de la campaña sobre los estereotipos de género.*



“ 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.

## 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.*
- *En el marco de la Carrera Sindical de YPF capacitamos a nuestros representantes gremiales en equidad de género, violencia de género y diversidad.*



Sitio web  
Diversidad



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa "Conectando Empresas con ODS" desarrollado por CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020