



Diversidad e inclusión en YPF

YPF

Manifiesto

Respetar la singularidad. Crear oportunidades.
Promover la inclusión. Valorar el talento.
Aprender. Conocernos. Confiar. Transformar.
Ser íntegros. Buscar la pluralidad.
Crecer en la diversidad.

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.

Sabemos que la diversidad y la inclusión además de crear una fuerza de trabajo más representativa, la diversidad construye una empresa más exitosa y rentable.



Nuestros pasos hacia la diversidad y la inclusión

Incorporamos la **equidad de género** como eje en el Código de Ética y Conducta de YPF.

Nos sumamos al grupo de empresas privadas que participan en la Iniciativa de Paridad de Género del Gobierno Nacional.

Invitamos a participar de una encuesta a más de 1.900 mujeres de YPF para conocer su opinión acerca de la equidad de género y su impacto en el entorno de trabajo. Convocamos a charlas abiertas en las que hombres y mujeres de la compañía, de todas las regiones y negocios, contaron qué piensan acerca de la diversidad.

Detectamos diez ejes en los que las mujeres encuentran obstáculos para desarrollar plenamente su carrera. Definimos un plan de acción que se implementará entre 2018 y 2020.

Publicamos el análisis y los resultados de la encuesta en los medios de comunicación internos de la compañía.

Creamos un Comité de Diversidad para garantizar la igualdad de oportunidades y liderar la puesta en acción de la agenda de diversidad e inclusión. Designamos un Líder de Diversidad para coordinar la implementación de las acciones que nos acerquen a una YPF plural.

Equidad de género

Ejes de acción

. 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.

. 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 para mantener el foco en el desarrollo profesional.

. Modalidad de trabajo

Repensar los puestos de trabajo considerando las nuevas tecnologías y las mejores prácticas, respetando el balance de la vida laboral y familiar

. Maternidad

Promover la cultura de la corresponsabilidad y la utilización equitativa de los beneficios

. Desarrollo profesional

Impulsar el acceso de mujeres a puestos técnicos y de liderazgo para lograr la equidad en la representación.

. 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.

Equidad de género IPG

Gestión de la calidad ocupacional IPG

En el marco de la Iniciativa de Paridad de Género del Gobierno Nacional, YPF participa con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Jefatura de Gabinete de la Nación en el desarrollo de una herramienta digital que permita ayudar a las organizaciones a evaluar el grado de avance de sus prácticas laborales asociadas a la no discriminación e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, basado en los principios de la responsabilidad social y dentro de una gestión socialmente responsable. Esta herramienta de acceso libre y voluntario permitirá el análisis de datos de todas las IPG regionales.



Equidad de género UPWARD

Buenas prácticas UPWARD

YPF participa, junto con otras empresas, en el armado de una Guía de buenas prácticas que facilite el camino y sirva como referente a todas aquellas organizaciones interesadas en incorporar perspectiva de género y ayudar a las mujeres a alcanzar puestos de decisión.

Como participantes nos comprometimos a aportar las medidas que ya se implementan en YPF y a compartir los criterios de medición del impacto en la gestión y en el clima organizacional.

Acciones

Guía de Diversidad

Creamos una Guía de Diversidad con la intención de acompañar el proceso de transformación de YPF, en el cual la diversidad y la inclusión son valores clave para la compañía.

La guía establece las expectativas, compromisos y requerimientos para una conducta inclusiva en YPF. Refleja nuestro modo de promover la diversidad y la inclusión y lo que se requiere de cada persona que trabaja en YPF para lograrlo.

Charlas inspiradoras

Programamos el ciclo 2018 de charlas abiertas acerca de género, innovación, sesgos, diversidad e inclusión.

Interacciones

Planificamos encuentros con empresas y organizaciones para promover acciones a favor de la diversidad y la inclusión.

Acciones

Perfil del líder

Participamos en la definición del perfil del líder, en el marco del proyecto Fortalecimiento del liderazgo, que impulsa a los líderes a promover la diversidad, crear un ambiente de innovación e integrar la pluralidad de pensamientos y estilos para posicionarse como ejemplo a seguir.

Herramienta de reconocimiento interno

A través del valor Inspiración en la herramienta de reconocimiento interno podemos destacar a las personas que buscan la pluralidad y promueven la inclusión y la diversidad.



Acciones

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
(15 días)

Licencia por maternidad extendida y retorno gradual
(1 mes adicional y reducción de jornada)

Job Posting interno

Para garantizar la transparencia y la trazabilidad en el proceso de cobertura de posiciones implementamos el sistema de job posting interno.



Acciones

Indicadores

Monitoreamos 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.

Reportes e informes

Sumamos un capítulo dedicado a Diversidad e Inclusión en el Informe anual 20F 2017 y la Diversidad como valor estratégico en el Reporte de Sustentabilidad 2017.

Estamos trabajando en el primer Informe de Diversidad de YPF con los resultados de 2018.





Compromisos

Firmamos el **Compromiso Upward** de Hombres Líderes para el Cambio para la implementación de iniciativas concretas en las compañías firmantes.

Declaramos el apoyo a los **Principios para el empoderamiento de las mujeres** (WEPs) que permite a los líderes empresariales asumir el compromiso público de alinear las políticas de las compañías para hacer avanzar la igualdad entre los géneros.

Como acelerador fijamos como meta alcanzar un **25% de mujeres en posiciones de liderazgo** en YPF en 2025.

Redes

. IPG

YPF es parte del grupo de liderazgo de la Iniciativa de paridad de género que promueve el Gobierno Nacional con el objetivo de impulsar políticas públicas para avanzar hacia la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

. UPWARD

Miguel Gutiérrez, presidente de YPF, participa de la iniciativa Hombres líderes para el cambio. Con su firma, los líderes se comprometen a reflexionar sobre su propio liderazgo y revisar si están encarando las acciones y enviando las señales adecuadas sobre las mujeres y la equidad de género en sus organizaciones, e identificar cuáles son las barreras que impiden esta equidad.

. W20

Participamos en la mesa de trabajo del sector privado, para el capítulo Mujeres en Posición de Liderazgo, que concluyó en una recomendación al G20 de “Acelerar el acceso de las mujeres a puestos de decisión a través de cupos progresivos y compensación igualitaria, así como también incentivos para las organizaciones que lo apliquen.”

. RED Universidad Torcuato Di Tella

Como miembro RED participamos del Programa Ganar-Ganar: igualdad de género es un buen negocio. Un programa para promover la igualdad de género a través del sector privado y aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo.

. DOERS

(Diversity Officers)

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

Se suman al equipo de #Diversidad para inspirar y ser referentes. Para impulsar el trabajo colaborativo e interdisciplinario, estar atentos a las oportunidades de cambio, sensibilizar, colaborar en proyectos y proponer iniciativas.

Comité de diversidad



Anabel Perrone
Marcos Sabelli

Poli Argento
Felicitas Castrillón

Carlos Alfonsi
José Manuel Aggio

Elena Morettini
Maximilano Fernández León

diversidad@ypf.com