



# PROTOCOLO DE TRANSICIÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO

—

Diversidad e integración en YPF

**YPF**

---

# **Manifiesto de Diversidad e Inclusión de YPF.**

**Respetar la singularidad.**

**Crear oportunidades.**

**Promover la inclusión.**

**Valorar el talento.**

**Aprender. Conocernos.**

**Confiar. Transformar.**

**Actuar con integridad.**

**Buscar la pluralidad.**

**Crecer en la diversidad.**



**Este Manifiesto es nuestra guía para:**

**Crear un ambiente que reconozca la singularidad y la pluralidad, tratando a cada persona con equidad, respeto y dignidad.**

**Promover un entorno inclusivo para todas las personas, valorando sus habilidades únicas, sus fortalezas y diferencias, apostando a la complementariedad.**

**Valorar la diversidad de todas las personas.**

**Creer en la diversidad, a través del respeto, la confianza y la responsabilidad de cada integrante de YPF.**



## Índice

---

<b>1. Comité de Diversidad</b>	<b>07</b>
<b>2. Contexto</b>	<b>07</b>
<b>3. Objetivos de la implementación</b>	<b>09</b>
<b>4. Marco normativo</b>	<b>09</b>
Normas internacionales	09
Normas locales	10
Normas internas de YPF	10
<b>5. ¿Qué entendemos por identidad de género?</b>	<b>12</b>

---



---

<b>6. Destinatarios</b>	<b>13</b>
<b>7. Derechos de la persona que atraviesa una situación de transición de identidad de género</b>	<b>13</b>
<b>8. Procedimiento</b>	<b>15</b>
<b>9. Roles y responsabilidades</b>	<b>16</b>
<b>10. Registro y evaluación de los procedimientos realizados</b>	<b>17</b>

---



## 1. COMITÉ DE DIVERSIDAD

El Comité de Diversidad de YPF está conformado por un equipo interdisciplinario que representa las principales áreas transversales de la compañía y garantiza la transparencia y pluralidad de voces y opiniones.

Tiene como misión:

- Promover una cultura de equidad de género en YPF, eliminando cualquier forma de discriminación y desigualdad dentro de la empresa.
- Identificar y garantizar la remoción de los obstáculos que encuentran las mujeres al ingreso, a la participación, al desarrollo, a la remuneración y al reconocimiento en la industria.
- Garantizar la definición y ejecución de planes de acción para fomentar y asegurar la participación plena, efectiva e incluyente de todas las personas.
- Participar de los procesos clave relacionados con la diversidad para incorporar una perspectiva plural, inclusiva y sustentable en cada uno de ellos.

## 2. CONTEXTO

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. Junto al compromiso de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades, YPF reconoce el derecho humano fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con ella, al libre desarrollo de su persona conforme dicha identidad y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad.

Es por lo que, a través de la implementación del presente Protocolo, YPF asume el compromiso de garantizar la identidad de género en la organización, siendo un documento esencial a fin de adecuar la cultura organizacional y adoptar las medidas e instrumentos que favorezcan tanto la inclusión real y efectiva como la contención de las personas que atraviesen una situación de transición de identidad de género.



En línea con:

→ **La Ley de Identidad de Género N° 26.743**

Establece que toda persona tiene derecho: 1) al reconocimiento de su identidad de género; 2) al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, y 3) a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto del/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

→ **Tratados Internacionales de Derechos Humanos con rango constitucional y diversos instrumentos legales internacionales de derechos humanos, entre**

**los cuales se resalta la Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Organización de las Naciones Unidas**

Reafirma el principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, para la promoción y protección de los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

→ **Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género del año 2007**

### 3. ¿QUÉ BUSCAMOS A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE TRANSICIÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO?

**La implementación de este Protocolo tiene como objetivos:**

- Aportar una herramienta específica para el abordaje de situaciones de transición de identidad de género.
- Garantizar el derecho a la identidad de género o libre elección de la identidad de género.
- Garantizar igualdad de oportunidades y trato en la organización en todos los procedimientos que se lleven a cabo.
- Promover y garantizar espacios libres de toda discriminación, respetuosos de la orientación sexual e identidad de género.
- Comunicar, difundir, sensibilizar, capacitar.

**Para conseguir estos objetivos se establece la posibilidad de:**

- Contactar al equipo de Salud Ocupacional, a los efectos de contar con contención emocional, guía y colaboración sobre las acciones descriptas en el presente Protocolo.

- Tener la asistencia de representantes del área de Administración de Personal.
- Contar con un taller específico y/o guía para el acompañamiento de personas que se encuentren en una situación de transición de género.
- Contar con el acompañamiento del Comité de Diversidad de la compañía.

### 4. MARCO NORMATIVO

Las siguientes normas fueron consideradas para elaborar este protocolo:

#### **Normas internacionales**

- Los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, con rango constitucional (el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), garantizan un plexo de derechos con el fin de resguardar la dignidad del ser humano en virtud del reconocimiento y respeto de su identidad:
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 3 (Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica), Art. 5 (Derecho a la integridad personal), Art. 11 (Protección de la honra y la dignidad), Art. 24 (igualdad ante la ley).
  - Pacto de Derechos Civiles y Políticos, Art. 7 (Derecho a la integridad), Art. 17 (Protección a la honra y la dignidad).
  - La Convención de los Derechos del Niño.

- La Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Organización de las Naciones Unidas.
- Los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género (2006).

### **Normas locales**

- Ley Nacional 25.673/2002 de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- Ley Provincial 13.066/2003, de Salud Sexual y Reproductiva.
- Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género.

### **Normas internas de YPF**

- Código de Ética y Conducta.
- Política de Diversidad e Inclusión.
- Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso.
- Manual de Comportamiento.

A través de la implementación del presente Protocolo, YPF asume el compromiso de garantizar la identidad de género en la organización, siendo un documento esencial a fin de adecuar la cultura organizacional y adoptar las medidas e instrumentos que favorezcan tanto la inclusión real y efectiva como la contención de las personas que atraviesen una situación de transición de identidad de género.



## 5. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR IDENTIDAD DE GÉNERO?

La Ley 26.743 que establece el derecho a la identidad de género de las personas define a la identidad de género como:

**“la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.**



## 6. DESTINATARIOS

### ¿Para quién es el Protocolo?

Este protocolo es para toda persona dentro del ámbito laboral de YPF que pueda acudir voluntariamente a solicitar guía y/o contención por estar atravesando una situación de transición de identidad de género, o por presentársele inquietudes o consultas al respecto.

Este protocolo también está elaborado para los compañeros/as y/o líderes de personas que cuentan con inquietudes, consultas y/o se encuentren atravesando una situación de transición por identidad de género y soliciten orientación.

## 7. DERECHOS DE LAS PERSONAS

Sin perjuicio de los derechos que toda persona y todo trabajador y trabajadora tienen, en el marco de este protocolo se reconocen especialmente los siguientes derechos para una persona que está atravesando una situación de transición por identidad de género:

### **Derecho a la identidad de género**

- al reconocimiento de su identidad de género;
- al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;

→ a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

### **Derecho al libre desarrollo personal**

→ al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; lo que involucra la modificación de la apariencia siempre que sea libremente escogida. Esto incluye expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales, que deberán ser respetados por la organización.

### **Derecho a un trato digno**

→ a ser tratada con respeto, contemplando su singularidad y su identidad autopercebida desde el momento mismo en que así lo exprese. En función de ello se trabajará con su ámbito laboral, con el fin de asegurar un espacio inclusivo.

### **Derecho a que su situación se trate con confidencialidad y profesionalismo**

→ a recibir un trato respetuoso en todo momento;  
→ a que se le brinde un espacio de contención y orientación adecuado;  
→ a que su situación y la información que decida compartir se trate con la máxima confidencialidad, resguardo de su identidad y su privacidad.

### **Derecho a la salud integral y a gozar de una licencia**

YPF decide otorgar 10 días hábiles, continuos o discontinuos, renovables excepcionalmente por igual período, para uso particular. Se trata de un permiso especial complementario al resto de las licencias existentes a la fecha, sean de origen legal o convencional, que podrá ser utilizada, entre otras causales, para que la persona pueda:

→ Asistir dentro del horario laboral a las entrevistas con profesionales especialistas, sin que ponga en riesgo sus obligaciones laborales.

→ Hacer los trámites legales y judiciales necesarios que requiera su situación y/o comparecer ante organismos externos de asistencia, administrativos y en general cualquier otra situación derivada directa o indirectamente de la situación de transición de género.

→ Tomar los días de descanso necesarios para retomar su dinámica laboral.

→ A los efectos de evitar la estigmatización de su persona y para preservar en todo momento su identidad, los permisos especiales otorgados serán individualizados en el recibo de sueldo, y en cualquier otra comunicación oficial y no oficial, con un código único de liquidación uniforme para toda la empresa, sin descripción alguna, conforme el principio de reserva y confidencialidad consagrado por la legislación vigente y el presente Protocolo.

### **Derecho al cambio de lugar de trabajo o condiciones**

La persona también podrá solicitar, como medida complementaria o alternativa, el cambio del lugar de trabajo o las condiciones en las que se realiza.

- Estos pedidos serán canalizados con la asistencia del representante de Administración de Personal que dará intervención a las áreas pertinentes para el análisis de la situación.
- Dichas áreas ponderarán lo informado, así como las posibilidades materiales de la empresa, para dar una respuesta adecuada al pedido recibido, asumiendo el compromiso de realizar su mejor esfuerzo para que ello suceda.

Asimismo, se analizará el uso de los espacios organizacionales delimitados por género a los efectos de atender a sus necesidades personales.

## **8. PROCEDIMIENTO**

### **Para personas con cambio de DNI tramitado**

La persona que haya iniciado su transición de identidad de género podrá solicitar la rectificación de sus datos registrales, mediante una comunicación por cualquier medio escrito al área de Administración de Personal con la documentación que acredite el cambio.

### **Para personas con cambio de DNI en trámite o sin cambio de DNI**

La persona que inicie su transición de identidad de género podrá contactar al Comité de Diversidad para solicitar su cambio de nombre de pila.

#### **En todos los casos:**

- Durante todo el procedimiento, la persona deberá ser informada permanentemente sobre el estado de los distintos trámites que involucre el procedimiento. Una vez recibida dicha notificación, el área competente informará a la persona sobre la aplicación del procedimiento.
- Se procederá a efectuar el cambio de los datos (nombre de pila) en los sistemas administrativos de la organización (formularios referidos al legajo, credenciales de ingreso si las hubiera, mail, etc.) que se relacionen y representen a la persona. La adopción del presente protocolo implica el compromiso por parte de la organización de mantener la más estricta confidencialidad sobre los datos anteriores a la transición.
- Una vez presentada la solicitud de rectificación de datos, la organización se compromete a mantener el vínculo laboral y las condiciones de trabajo que en cada caso se acuerden, bajo los derechos y obligaciones que establece la legislación laboral para las partes.



## 9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Responsables de implementar y monitorear este protocolo:

**Las principales funciones del equipo de Salud Ocupacional designado serán:**

- Brindar contención emocional, guía y colaboración a la persona que se presente por estar atravesando una situación de transición de género y/o por tener inquietudes o consultas al respecto.
- Brindar contención emocional, guía y colaboración a compañeros, compañeras y/o líderes de personas que atraviesen una situación de transición por identidad de género y soliciten orientación.
- Dar orientación sobre el contenido de este Protocolo.

- Solicitar la asistencia del representante de Administración de Personal para los aspectos administrativos asociados.
- Contactar a otras áreas pertinentes de la compañía que por implementación de este Protocolo se amerite.

**Asimismo, un representante de Administración de Personal tendrá entre sus funciones:**

- Dar asistencia al Equipo de Salud sobre los aspectos administrativos asociados.
- Velar por el cumplimiento de lo detallado en el punto 8 de este Protocolo.
- Brindar información y orientación.
- Canalizar y/o registrar las solicitudes devenidas por la implementación de lo detallado en el punto 7 de este Protocolo.

**Desde el Comité de Diversidad se procurará:**

- Brindar orientación al equipo de Salud Ocupacional.
- Desarrollar un taller específico y/o guía para el acompañamiento de personas que se encuentren en una situación de transición de género.
- Diseñar medidas de sensibilización y capacitación para asegurar la implementación de este Protocolo.
- Realizar campañas o actividades de difusión.
- Impulsar medidas de prevención de discriminación y/o exclusión.
- Monitorear los indicadores de las acciones realizadas para analizar resultados y mejorar el procedimiento.

## **10. REGISTRO Y EVALUACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS REALIZADOS**

Desde Administración de Personal se llevará un registro de todas las acciones donde consten los datos personales relevantes de las personas que informen sobre su transición de género, respetando la confidencialidad de datos anteriores.

Desde Diversidad se llevará un registro de todas las acciones de sensibilización, capacitación y difusión.

En el marco de este Protocolo se reconocen especialmente los siguientes derechos para una persona que esté atravesando una situación de transición por identidad de género:

- a la identidad de género
- al libre desarrollo personal
- a un trato digno
- a que su situación se trate con confidencialidad y profesionalismo
- a la salud integral y a gozar de una licencia
- al cambio de lugar de trabajo o condiciones.

*ypf.com*