



PROTOCOLO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

—

Diversidad e integración en YPF
Equidad de género

YPF

1. Contexto	04
2. ¿Qué buscamos a través de la implementación de un Protocolo de Violencia Doméstica?	04
3. ¿Qué entendemos por violencia doméstica?	06
4. ¿A quién está dirigido este Protocolo?	07
5. ¿Cómo puede iniciarse la aplicación del Protocolo?	07
6. Guía rápida de actuación en casos de violencia doméstica	08
Canales externos	08
Canales internos	08
Derechos de la mujer y recursos internos disponibles	09
7. Roles y responsabilidades	10
Subcomité de Violencia Doméstica	10
Equipos de contención regionales	10
8. Marco normativo	11

Manifiesto de Diversidad e Inclusión de YPF.

Respetar la singularidad.

Crear oportunidades.

Promover la inclusión.

Valorar el talento.

Aprender. Conocernos.

Confiar. Transformar.

Ser íntegros.

Buscar la pluralidad.

Crecer en la diversidad.

1. 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. Por eso, creemos que nuestro compromiso de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades para impulsar el empoderamiento de la mujer y garantizar el acceso a puestos de liderazgo 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.

A tales efectos, el Comité de Diversidad de YPF, conformado por un equipo multidisciplinario que representa las principales áreas transversales de la compañía, tiene como misión promover una cultura de equidad de género, integración y diversidad en YPF. La equidad de género y la diversidad forman parte de nuestros valores éticos corporativos. Asimismo, contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que define nuestras expectativas, compromisos y requerimientos para una conducta de respeto y establece lo que se requiere de cada uno de nosotros para lograrlo.

En este sentido, es que **YPF asume el compromiso de colaborar en la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas**, en línea con los avances nacionales e internacionales en el tema.

Si querés acceder a la Política de Diversidad e Inclusión, hacé click en este [link](#).

2. ¿QUÉ BUSCAMOS A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA?

La implementación de un Protocolo de Violencia Doméstica tiene como objetivos:

- Aportar una herramienta específica para el abordaje de situaciones de violencia.
- Brindar herramientas para poder generar ámbitos de confianza y seguridad para que las colaboradoras de YPF que estén atravesando una situación de violencia doméstica puedan ser escuchadas, reciban contención, orientación y asesoramiento adecuado si así lo quisieran.



- Generar dispositivos internos para la atención de los casos detectados, asegurando un acompañamiento inmediato, profesional y responsable.
- Colaborar en el empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia, procurando evitar su revictimización.
- Fomentar el armado de una red de derivación a nivel nacional dentro del ámbito de YPF.
- Comunicar, difundir, sensibilizar, capacitar.

Para conseguir estos objetivos creamos:

- **Un Subcomité de Violencia Doméstica**, que opera bajo el ámbito del Comité de Diversidad para la definición de acciones de atención y actuación ante situaciones de violencia doméstica.
- **Equipos de contención regionales** que reportan al Subcomité de Violencia Doméstica para acompañar y brindar información a las personas en situación de violencia doméstica.

3. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA?

La Ley 26.485 define a la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico como:

“aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra (dentro o fuera del hogar), dañando la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la libertad de las mujeres, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho a su pleno desarrollo.

Dentro del concepto de grupo familiar se comprende tanto el originado en el parentesco (por consanguinidad o por afinidad), el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, ya sea que se trate de relaciones vigentes o finalizadas, haya habido o no convivencia.”

4. ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE PROTOCOLO?

Este Protocolo es para que cualquier colaboradora de YPF pueda acudir voluntariamente a solicitar asesoramiento y contención, recibiendo una respuesta adecuada a sus necesidades.

Este Protocolo también está elaborado para que compañeros/as y/o superiores de mujeres que podrían estar siendo víctimas de violencia puedan aplicarlo, lo que ocurrirá en la medida en que la mujer consienta en que ello ocurra.

5. ¿CÓMO PUEDE INICIARSE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO?

Por solicitud de la mujer potencialmente víctima de una situación de violencia:

Vale recordar que ella es la única que puede decidir si este Protocolo se aplicará para el abordaje de su caso, para lo cual deberá recabarse su consentimiento expreso.

Por solicitud de otra persona que conoce o sospecha que una mujer podría estar siendo víctima de violencia:

Ya sea porque detectó síntomas que podrían dar cuenta de que la mujer estaría transitando una situación de violencia, porque fue testigo de una situación, porque ella se lo comentó.

Cuando ello ocurra, deberá ponerse en contacto en forma inmediata con un integrante del Subcomité de Violencia Doméstica o de los equipos de contención regionales, que son quienes seguirán con el abordaje adecuado con la mujer.

Por solicitud de profesionales del servicio médico de YPF que detecten algún síntoma que podría implicar una situación de violencia:

En estos casos, deberán registrar y dejar constancia en la historia clínica en forma clara de las señales de una posible situación de violencia así como de las lesiones que se hubieren encontrado, manejando con especial reserva y confidencialidad el diagnóstico detectado, el que sólo podrá ser divulgado por mandato judicial o con el consentimiento expreso de la mujer.

Cuando se detecte una situación de este tenor, deberán informarle a la mujer sobre la existencia de este Protocolo y en caso de que pueda inferirse un riesgo de vida poner la situación en conocimiento del Subcomité de Violencia Doméstica, a los fines de que se conforme un equipo de contención para la continuación del caso.

6. GUÍA RÁPIDA DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Si estás atravesando una situación de violencia doméstica, o conocés o sospechás que una compañera de trabajo podría estar siendo víctima de violencia doméstica, podés comunicarte por los siguientes medios:



Canales externos

Los canales oficiales para comunicarte son:

- **Llamar al 911**
- **Llamar a la Línea 144**, anónima, gratuita y nacional, que brinda atención telefónica especializada a mujeres víctimas de violencia de género durante las 24 horas, los 365 días del año.



Canales internos

Encontrá asesoramiento o acompañamiento interno en los siguientes canales:

- Casilla de correo: **lineaetica@ypf.com**
- Línea Ética telefónica: **0800-444-7722**, de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 hs.

También podés contactar de forma directa a los integrantes del Subcomité de Violencia Doméstica o de los equipos de contención regionales. Para conocer a sus integrantes, ingresá a este [link](#).

Cualquiera sea el canal interno utilizado, se informará dentro de un plazo máximo de 24 horas al Subcomité de Violencia Doméstica, que activará el Protocolo.

Todos los casos de violencia doméstica serán atendidos con el consentimiento de la mujer afectada.

Derechos de la mujer y recursos internos disponibles

Se reconocen especialmente los siguientes derechos de la mujer en situación de violencia:

Derecho a decidir sobre su caso

- A decidir si YPF intervendrá en el proceso de contención y asesoramiento y hasta qué momento lo hará.
- A interrumpir voluntariamente y en cualquier momento la asistencia y participación del equipo de contención, sin expresión de causa.

Derecho a que su caso se trate con confidencialidad y profesionalismo

- Esto significa que la mujer tiene derecho a:
- Recibir un trato respetuoso en todo momento.
 - Que se le brinde un espacio de contención, orientación y asesoramiento adecuado.
 - Que su caso y la información que decida compartir se traten con la máxima confidencialidad, resguardo de su identidad y su privacidad.

Recursos internos disponibles

Cambio de lugar de trabajo o condiciones

- La colaboradora también tiene derecho a solicitar, como medida complementaria o alternativa, a los fines de procurar evitar la reiteración de la vulneración de sus derechos, el cambio del lugar de trabajo o las condiciones en las que éste se realiza.
- Estos pedidos serán canalizados a través de los equipos de contención, los que darán intervención a las áreas pertinentes para el análisis del caso.
- Dichas áreas ponderarán los riesgos informados por el equipo de contención, así como las posibilidades materiales de

la empresa, y brindarán una respuesta adecuada al pedido recibido, asumiendo el compromiso de realizar su mejor esfuerzo para que ello suceda.

Acceso a un préstamo personal

Estará disponible la posibilidad de acceder a un préstamo personal, de acuerdo con las pautas dispuestas por la compañía.

Licencia por violencia de género

- La colaboradora podrá contar con un permiso especial complementario al resto de las licencias existentes, que podrá ser utilizado para:
 - Asistir dentro del horario laboral a las entrevistas con profesionales especializados, sin que esto ponga en riesgo sus obligaciones laborales.
 - Hacer los trámites legales y judiciales necesarios que requiera el caso y/o comparecer ante organismos externos de asistencia, administrativos y en general cualquier otra situación derivada directa o indirectamente de la situación de violencia que esté atravesando.
 - Tomar los días de descanso necesarios para retomar su dinámica laboral.
 - Justificarse frente a inasistencias y casos de impuntualidad.
- Estos permisos pueden ser solicitados directamente por la mujer y serán canalizados a través del equipo de contención.
- No es requisito excluyente presentar la constancia de denuncia así como tampoco realizarla para poder acceder a la licencia.
- El período máximo de la licencia es de 10 días hábiles, continuos o discontinuos, renovables excepcionalmente por igual período.



7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Subcomité de Violencia Doméstica

- Implementa las acciones necesarias a los fines de tornar operativo el Protocolo.
- Monitorea su adecuada implementación.
- Funciona en la órbita del Comité de Diversidad.
- Está integrado por representantes de las siguientes áreas:
 - Compliance
 - RRHH Servicios Regionales
 - Obra Social YPF
 - Salud ocupacional
 - Relaciones Laborales
 - Servicios Jurídicos
 - Diversidad
- Dispone la conformación del equipo de contención que intervendrá en cada caso.

Equipos de contención regionales

- Son equipos especializados de intervención, integrados por dos o tres personas.
- Son quienes se ponen en inmediato contacto con la mujer afectada.
- Brindan acompañamiento y la información necesaria a las personas en situación de violencia doméstica.
- Están integrados por profesionales de las siguientes áreas:
 - RRHH
 - Área médica
 - Servicios Jurídicos y/o Relaciones Laborales

8. MARCO NORMATIVO

Las siguientes normas fueron consideradas para elaborar este Protocolo:

Normas internacionales

- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (BELEM DO PARÁ)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- ODS 5 Igualdad de género. Meta 5.2
- Convenio 190 de la OIT

Normas locales

- La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales
- Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes
- Decreto 1011/10 - Ley de Protección Integral a las Mujeres
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género
- Ley N° 27.499 - Micaela: De Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado

Normas internas de YPF

Podés conocer las normas internas de YPF haciendo click en estos documentos:

- [Código de Ética y Conducta](#)
- [Política de Diversidad e Inclusión](#)
- [Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso](#)
- [Manual de Comportamiento](#)

ypf.com