



PROTOCOLO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



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

1. Fortaleza a través de la igualdad de oportunidades	06
2. Marco normativo	06
Normas internacionales	06
Normas locales	07
Normas internas de YPF	07
3. Igualdad de oportunidades como compromiso	09
4. Igualdad de oportunidades en cada proceso clave	10
Atracción y selección	10
Promoción y desarrollo profesional	10
Compensación y beneficios	11



5. Igualdad de oportunidades para alcanzar la equidad de género 12

6 Igualdad de oportunidades para fortalecer la empleabilidad 12

7. Igualdad de oportunidades como estrategia de integración con la comunidad 14

8. Igualdad de oportunidades en el acceso a la salud y promoción del bienestar emocional 15

9. Brindar oportunidades para compras inclusivas 16

1. FORTALEZA A TRAVÉS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En YPF nos comprometemos a garantizar que todas las personas reciban las mismas oportunidades y el mismo trato para alcanzar su máximo potencial profesional. Promovemos un entorno de trabajo que facilite el desarrollo de nuestras colaboradoras y colaboradores, valorando la amplia diversidad de capacidades y experiencias.

Valoramos la diversidad. Respetamos las características que nos identifican como personas, promoviendo la pluralidad y la inclusión como pilares fundamentales del éxito de la compañía y del desarrollo de quienes formamos parte de ella.

Valoramos la equidad de género. Como empresa garantizamos que varones y mujeres reciban el mismo trato y oportunidades, con idénticas condiciones y posibilidades, incluyendo las económicas, para quienes ocupen los mismos cargos.

También proyectamos un continuo incremento de la participación femenina en el directorio y posiciones de liderazgo de alto nivel ejecutivo, hasta alcanzar un equilibrio.

Un pilar fundamental para YPF es garantizar que todas las personas reciban iguales oportunidades y el mismo trato para alcanzar su máximo potencial profesional.

2. MARCO NORMATIVO

Las siguientes normas fueron consideradas para elaborar este protocolo:

Normas internacionales

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém 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.
- Convenio sobre Igualdad de remuneración N° 100 de la OIT.



- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N° 156 de la OIT.
- Convenio sobre la violencia y el acoso N° 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 25.674 de Participación proporcional de mujeres por cantidad de trabajadoras y en la negociación colectiva.
- Ley 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero.

- 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

- Código de Ética y Conducta.
- Política de Diversidad e Inclusión.
- Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso.
- Manual de Comportamiento.
- Protocolo de Violencia Doméstica.
- Normativa de Compras Inclusivas Responsables.



3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO COMPROMISO

Para alcanzar los objetivos previstos en este Protocolo, YPF asume los siguientes compromisos:

- Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de cada profesional que integra la compañía.
- Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de creencias, discapacidad, edad, estado civil, estilo de vida, etnia, nacionalidad, experiencias, sexo biológico, orientación sexual, identidad y expresión de género, ideología, formación, procedencia, religión, o cualquier otra particularidad.
- Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades como un pilar esencial para que todas las personas que se desempeñan en nuestra compañía tengan la posibilidad de desplegar su máximo potencial profesional.
- Promover la equidad de género con foco en remover las barreras al ingreso, a la participación, al desarrollo, a la remuneración y al reconocimiento que impiden la igualdad de oportunidades.
- Impulsar las medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar y que faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de colaboradoras y colaboradores.
- Desarrollar una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria a las personas para realizar sus funciones.
- Utilizar lenguaje con empatía de género, imágenes no discriminatorias, no estereotipadas y que no inciten a la violencia contra las mujeres en la comunicación interna, en la publicidad y en la promoción de sus actividades, productos y servicios. Respetar la dignidad de los géneros en todas las acciones de marketing y comunicación.
- Fortalecer los contenidos de los programas educativos, culturales y de comunicación masiva para erradicar los estereotipos de género.
- Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo, comunicación, información y acompañamiento a las víctimas de violencia doméstica.

4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CADA PROCESO CLAVE

En YPF identificamos distintos procesos clave para garantizar la igualdad de oportunidades dentro de nuestra organización.

Atracción y selección

Atraemos y seleccionamos al talento adecuado, tanto interno como externo, a través de prácticas que reflejan la comprensión integral del propósito de cada candidato o candidata y su vinculación con la necesidad del negocio, asegurando la mejor experiencia.

Para ello, nos aseguramos de:

→ Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de reclutamiento y selección, contratación y desarrollo del personal, evitando cualquier tipo de discriminación o preferencia por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad, nacionalidad, estado civil, etnia, creencias, religión, capacidades diferentes, salud, conformación física, experiencias, estilo de vida, pensamiento, ideología, preferencias, situación familiar o cualquier otra particularidad.

- Definir y mantener actualizadas las competencias y los perfiles requeridos para el personal para cada puesto dentro de la compañía.
- Promover la postulación a oportunidades internas para cubrir vacantes de puestos de mando medio y alto, siempre que se cumpla con los requerimientos necesarios.
- Difundir las vacantes a través de diversos medios, como redes sociales, canales internos de comunicación y ferias de empleo.
- Garantizar condiciones laborales dignas y adecuadas, asegurando la comunicación de la propuesta de valor.
- Asegurar un proceso de inducción adecuado para el personal de nuevo ingreso o que cambie de puesto, tanto en los aspectos generales de la empresa, sus políticas y responsabilidades, como en lo que respecta a las actividades a desarrollar y los documentos de gestión que apliquen a su puesto.

Promoción y desarrollo profesional

Valoramos las capacidades y competencias necesarias para realizar el trabajo, desarrollando el máximo potencial de colaboradoras y colaboradores.

Para ello, nos aseguramos de:

- Garantizar el principio de igualdad

de oportunidades en el desarrollo profesional dentro del Grupo, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar el crecimiento por razones de género.

- Generar un ecosistema de acceso, formación y desarrollo.
- Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el compromiso laboral.
- Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y fomentar el desarrollo del género menos representado en posiciones de liderazgo donde se tenga escasa o nula representación.
- Potenciar procesos y programas de desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización, incluyendo, en particular, la puesta en marcha de acciones de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicas para las mujeres.

Para ello, nos aseguramos de:

- Proponer programas de compensación que garanticen la equidad interna entre colaboradoras y colaboradores, diferenciando por performance y resultados.
- Promover las acciones que sean necesarias, toda vez que se identifiquen variaciones significativas y no atribuibles a los aspectos mencionados en el punto anterior.
- Impulsar dentro de la propuesta valor para colaboradoras y colaboradores, y los programas de bienestar, aquellos beneficios que impactan en las condiciones de los espacios, utilidades y tecnología, para asegurar la inclusión de todas las personas.

Compensación y beneficios

No establecemos diferencias salariales por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad, nacionalidad, estado civil, etnia, creencias, religión, capacidades diferentes, salud, conformación física, experiencias, estilo de vida, pensamiento, ideología, preferencias, situación familiar o cualquier otra particularidad.

5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA ALCANZAR LA EQUITAD DE GÉNERO

En YPF reforzamos nuestros compromisos con la equidad de género, tanto en la organización como en la sociedad, y fomentamos la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.

A tales efectos, procuramos una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.

También fomentamos la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todas las colaboradoras y colaboradores que trabajan en el Grupo, velando por la eliminación de las discriminaciones por motivo de género.

6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA FORTALECER LA EMPLEABILIDAD

Otro pilar relevante de la igualdad de oportunidades es el acceso a un trabajo digno. Con ese horizonte se desarrollan iniciativas para fortalecer los perfiles y la empleabilidad de diferentes grupos vulnerables.

Para ello, promovemos:

- Apoyar a jóvenes provenientes de entornos sociales adversos, sin estudios secundarios terminados; a personas con discapacidad; a personas que estuvieron privadas de su libertad, entre otras, promoviendo su incorporación al mercado formal laboral.
- Contar con el acompañamiento de organismos públicos e instituciones especializadas para lograr una mayor integración de dichos colectivos.
- Adecuar el ambiente de trabajo, formar a líderes/tutores-tutoras y desarrollar espíritu colaborativo con el equipo receptor.





7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO ESTRATEGIA DE INTEGRACIÓN CON LA COMUNIDAD

Comprendemos la igualdad de oportunidades también como una estrategia de integración con la comunidad.

Para ello, nos focalizamos en:

- Apoyar acciones que promuevan el acceso igualitario a la formación técnica profesional, superior no universitaria y universitaria de calidad.
- Impulsar acciones junto a instituciones del sistema que fomenten la presencia

del género menos representado en carreras y/o programas de formación relacionados con la energía, la ciencia y la tecnología.

- Generar alianzas estratégicas que contribuyan a favorecer entornos educativos de calidad, seguros, no violentos, inclusivos, diversos y eficaces para todas las personas.
- Promover programas de formación en competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para contribuir al acceso igualitario al empleo y el trabajo decente en ciudades prioritarias para la industria de la energía.
- Acompañar acciones de planificación y gestión en las ciudades con presencia de la industria energética para hacerlas más participativas, inclusivas y sostenibles.



8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA SALUD Y PROMOCIÓN DEL BIENESTAR EMOCIONAL

Trabajamos para promover el bienestar psicofísico de colaboradoras y colaboradores que trabajan en YPF, tanto personal propio como contratistas, diseñando acciones que contemplan al grupo familiar y/o convivientes.

Para ello, impulsamos:

→ Evaluación anual del estado de salud de las personas, relacionada con la tarea y puesto de trabajo. Esto nos

permite la detección temprana de desvíos en la salud con derivación a tratamiento específico.

- Seguimiento clínico evolutivo de empleadas/os de baja laboral por causas de enfermedades laborales y/o inculpables, hasta su reincorporación *ad integrum*.
- Campañas de prevención relacionadas con las enfermedades prevalentes que predominan en nuestro personal, llevando adelante el Programa de Prevención Cardiovascular, el Programa de Cesación Tabáquica y el Programa de Hábitos Saludables.
- Concientización sobre hábitos de consumo problemático de sustancias psicoactivas y su riesgo relacionado con la actividad laboral y con el contexto

- personal y entorno social, dentro de un ámbito de confidencialidad.
- Campañas de inmunidad de personas adultas.
 - Programa de Cuidado de la Mujer, concientizando sobre controles y acciones preventivas.
 - Un ámbito de trabajo saludable, que incentive espacios de bienestar y seguridad psicológica para balancear adecuadamente la vida laboral y personal.
 - Abordar a la persona en su integralidad, desde la orientación personal y el desarrollo profesional, para concientizar acerca del valor del autocuidado.
 - Espacios de reflexión y análisis para favorecer una comunicación basada en el diálogo y la aceptación, que promuevan vínculos saludables dentro del ámbito de trabajo.

9. BRINDAR OPORTUNIDADES PARA COMPRAS INCLUSIVAS

También estamos convencidos de que las Compras Inclusivas Responsables (CIR) son parte del compromiso sustentable de integración e igualdad de la compañía. Las mismas proponen la incorporación de organizaciones productivas en nuestro registro de empresas proveedoras, cuyos integrantes se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Facilitar el acceso al mercado laboral para estas organizaciones tiene un enorme impacto económico, ya que contribuye a mejorar entornos familiares y sociales en las comunidades, brindándoles la oportunidad de trabajo digno.

Las grandes empresas y las organizaciones productivas con integrantes en situación de vulnerabilidad (cooperativas, asociaciones, redes productivas, etc.) no se articulan espontáneamente y con facilidad. Hay diferencias de tamaño, operatorias casi contrarias, recursos y espacios tan dispares que llevan a la necesidad de diseñar conectores para crear las condiciones propicias y que la articulación pueda fluir con normalidad.



Diseñamos diversas acciones que contemplan al grupo familiar y/o personas convivientes para promover el bienestar psicofísico de colaboradoras y colaboradores que trabajan en YPF, tanto personal propio como contratistas, y garantizar así la igualdad de oportunidades en el acceso a la salud y en la promoción del bienestar emocional.

ypf.com