

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

Versión I

- 2022 -

Política de Protección del Denunciante.

HOJA DE APROBACION	
VERSION	01

ELABORADO POR	
NOMBRE Y APELLIDO / DEPENDENCIA	CARGO
ÁREA DE INTEGRIDAD DE FASE	
FECHA:	20/09/2021
FIRMA:	
REVISADO POR	
NOMBRE Y APELLIDO / DEPENDENCIA	CARGO
COMITÉ DE INTEGRIDAD DE FASE	
FECHA:	16/11/2021
FIRMA:	
APROBADO POR	
NOMBRE Y APELLIDO / DEPENDENCIA	CARGO
FECHA:	
NUMERO DE ACTA	
ACTA / INTERVENCIÓN DE APROBACIÓN:	
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO:	EX-2022-01702162- -APN-FASE#MTR
FECHA:	06/01/2022
CANTIDAD DE PÁGINAS:	15

Política de Protección del Denunciante.

INDICE

Política de Protección del Denunciante	4
1.- Objeto.	4
2.- Glosario.	4
3.- Alcance.	7
4.- Declaraciones de FASE	7
Tolerancia cero frente a las represalias y/o discriminación	7
5.- Principios de actuación.	8
6.- Canales y formas para las consultas y denuncias de represalias.	9
7.- Responsabilidades.	10
8. Gestión de las denuncias.	10
9.- Casos excepcionales.	11
10.- Medidas de protección.	12
11.- Posibles consecuencias.	12
12. Revisión y Vigencia.	12
12.1. Revisión.	12
12.2. Vigencia.	13
13. Documentos relacionados	13
Anexo I. Cursograma	14
Anexo II. Organigrama	15

Política de Protección del Denunciante

1. Objeto.

El objeto del presente procedimiento consiste en reglamentar la obligación asumida por FASE en su Código de Conducta y en su Procedimiento para la gestión de consultas y denuncias.

Así, se procura definir los criterios, procedimientos y medidas para brindar protección y apoyo contra actos de discriminación y/o represalias. Dichas medidas estarán orientadas a prevenir, contener y/o remediar el perjuicio que las represalias podrían ocasionar. A su vez, mediante dicha protección también se procura fomentar el diálogo abierto sobre temas de integridad, generando incentivos para la utilización del canal ético de FASE.

2. Glosario.

Consulta: comunicación que se formule de manera verbal, escrita o virtual, a los fines de plantear una duda o solicitar aclaraciones sobre cómo proceder.

Denuncia: Toda comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, nominada o anónima, a través de la cual se relatan hechos que se consideran que podrían constituir una violación regulatoria.

Las denuncias pueden ser:

- a) Nominadas: donde quien reporta decide voluntariamente dar a conocer datos que lo identifiquen.
- b) Anónimas: donde quien reporta decide no dar a conocer su identidad. Las investigaciones en estos casos sólo podrán iniciarse cuando la denuncia sea razonablemente circunstanciada y verosímil, exista gravedad en el hecho denunciado y/o razonabilidad en la intención del denunciante de conservar el anonimato.
- c) Reservadas: donde quien reporta da a conocer sus datos personales, pero solicita que éstos se mantengan en reserva, los que sólo podrán ser relevados en caso de requerimiento judicial o de organismo específico de control. Cuando la actuación que genere la denuncia finalice, tanto él sobre como sus datos personales, y aquellos aportes que el denunciante haya efectuado y que pudieran delatar su identidad (los que serán entonces separados del expediente), no podrán ser consultados por persona alguna salvo requerimiento judicial.

Denuncia de buena fe: Se considerará que la persona que denuncia ha obrado de buena fe si ha actuado en base a una creencia, sospecha razonable o incluso ante la presencia de indicios en base a los cuales pueda razonablemente desprenderse, al momento de formular la denuncia, la realización de un comportamiento irregular, ilícito o delictivo¹.

¹ El Consejo de Europa ha interpretado que la protección no se perderá si, al denunciar o revelar información, una persona se hubiere equivocado acerca de su importancia o de que no se haya materializado la supuesta amenaza al interés público, siempre que esa persona hubiera tenido motivos razonables para creer en la exactitud de la información (Recommendation of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers, 2014).

Denuncia maliciosa. Se considerará que es una denuncia maliciosa, realizada sin buena fe, cuando pueda presumirse razonablemente que el denunciante es consciente de la falsedad de los hechos, o que actúa con manifiesto desprecio a la verdad, o con la intención de represalia, o de perjudicar a FASE o de acosar a la persona denunciada, o de lesionar su honor, o de perjudicarle laboral, profesional o personalmente.

Denunciado: toda persona humana o jurídica, nacional o extranjera, que, en forma individual o colectiva, a la que se le hubiese atribuido la comisión o participación en una violación regulatoria.

Denunciante: toda persona humana o jurídica, nacional o extranjera, que, en forma individual o colectiva, ponga en conocimiento de FASE una violación regulatoria, quien tiene la prerrogativa de elegir la modalidad que utilizará para la misma y la libertad para desarrollar su relato como lo estime conveniente. Sin perjuicio de intercambios y comunicaciones que se tenga con ésta, ella no será parte del proceso que eventualmente se inicie a raíz de lo comunicado, aunque sí tendrá derecho a no ser víctima de represalias, apremios ni hostigamientos como consecuencia de su presentación.

Discriminación: Se entenderá por discriminación, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades que tenga lugar en el contexto laboral, como consecuencia de haber formulado una consulta o denuncia por violaciones regulatorias, por haber colaborado en una investigación y/o por haberse negado a participar en un hecho irregular. Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe.

Expediente reservado: el mismo tramitará en forma electrónica y toda la documentación aportada, sea en formato papel o digital, será cargada en las actuaciones con un IF reservado, siendo resguardados sus originales y solo podrán ser consultados a requerimiento judicial, aún finalizada su tramitación.

Medidas aclaratorias: son aquellas medidas que podrían adoptarse a los fines de obtener información complementaria y/o de producir medidas probatorias preliminares con el fin de precisar la descripción de algún hecho y así determinar el tratamiento que se le dará al caso.

Medidas correctivas: son aquellas que “corrigen” un daño causado —mediante la reposición o el pago de una indemnización— cuando no se logró aplicar en la forma correcta las medidas de protección, o estas no existían.

Se adoptan como consecuencia de actos de represalia y tienden a prevenir su recurrencia. Pueden comprender las siguientes:

- Cambio de supervisor o reasignación de responsabilidades laborales dentro del lugar de trabajo para garantizar seguridad y bienestar.
- Traslado temporal o permanente a un puesto de igual responsabilidad y remuneración.
- Libre acceso a asesoramiento o a otro servicio sanitario o de bienestar social.
- Reposición en el puesto anterior.
- Reactivación de un permiso, licencia o contrato cancelados.
- Sanción, traslado o remoción de toda persona responsable de un trato injusto o de actos de represalia.
- Indemnización jurídicamente exigible por actos de represalia.
- Indemnización por pérdidas financieras y de expectativas de carrera.
- Indemnización por daños y perjuicios por el sufrimiento o dolor causados

Medidas de protección: Son aquellas acciones que tienen por objeto proteger a los denunciantes en contra de represalias por denunciar violaciones regulatorias, por haber colaborado en una investigación y/o por haberse negado a participar en un hecho irregular y/o remediar las consecuencias que dichas acciones hubieren generado.

Medidas reactivas: Son aquellas respuestas inmediatas dadas una vez que se han producido acontecimientos imprevistos que afectan de un modo inmediato y directo al desarrollo normal de una actividad. En definitiva, son respuestas ante situaciones de riesgo o críticas que surgen cuando las medidas de protección del denunciante fallaron.

Medidas urgentes: son aquellas acciones que deben tomarse de manera inmediata a los fines de impedir un mal inminente, la consumación de un hecho y/o la destrucción de un elemento probatorio.

Represalias: Toda acción u omisión, directa o indirecta, que pueda implicar un trato discriminatorio y/o abusivo y/o una situación de acoso, hostigamiento o violencia que tenga lugar en un contexto laboral, ya sea durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, y que esté motivada en: una consulta, una denuncia de violaciones regulatorias (o incluso intención de denuncia), la negativa a participar de una violación regulatoria y/o la colaboración en una investigación por este tipo de hechos.

Represalias directas: Se entenderá que se ha producido -o procurado producir- una afectación directa cuando las consecuencias de las represalias recaen de manera directa sobre la persona del denunciante y/o testigo.

Represalias indirectas: Cuando las mismas hubiesen sido dirigidas a personas que tengan un vínculo cercano con el denunciante y/o testigo (por ejemplo familiares, concubino/a, amigo/as, etc.), siempre que éstas también se desempeñen o tengan vinculación con la empresa (por ejemplo, por ser contratistas o proveedores de la empresa).

Testigo: Persona que, a raíz del conocimiento de una violación regulatoria, de un hecho de represalias y/o de algún tema específico que pueda ser de utilidad para una investigación, es convocada a participar en ella. Como consecuencia de esta participación, las medidas de protección se extienden a él/ella.

3. Alcance.

Este procedimiento se aplica a todos los integrantes y colaboradores de FASE cualquiera sea su nivel, jerarquía o modalidad de contratación y a todos los que participan en los procesos de selección o presten algún tipo de servicio para FASE, sean proveedores, asesores, consultores, contratistas, subcontratistas, permisionarios o locatarios, en la medida en que alguno de ellos sufra algún tipo de discriminación y/o represalia como consecuencia de haber formulado una consulta o denuncia por violaciones regulatorias, por haber colaborado en una investigación y/o por haberse negado a participar en un hecho irregular.

4. Declaraciones de FASE

Tolerancia cero frente a las represalias y/o discriminación

FASE no tolerará represalias y/o discriminación contra ninguna persona por formular una denuncia o consulta de buena fe, ni por cooperar con una investigación, ni por negarse a participar de una actividad que viole la ley, el Código de Conducta aprobado mediante reunión de Directorio de fecha 30 de octubre de 2020 pasada al Acta N° 64 y sus posibles modificatorias o las demás políticas y procedimientos de la empresa.

Política de diálogo abierto y respeto

En FASE tenemos una política de diálogo abierto y asumimos el compromiso de respetar el derecho de todas y todos nuestros integrantes y colaboradores a expresar sus preocupaciones de buena fe sin temor a recibir un castigo ni a ser perseguidas ni perseguidos por ello.

Acciones disciplinarias y/o responsabilidades

Quienes tomen acciones contra esas personas estarán sujetos a las acciones disciplinarias que correspondan y/o a las demás responsabilidades que le quepan, pudiendo llegar, en el caso de empleados, incluso a la terminación de la relación laboral.

5. Principios de actuación.

FASE asume el compromiso de gestionar los casos de discriminación y/o represalias, que conozca – a través de su canal de denuncia y/o por cualquier otra vía- conforme a los siguientes principios de actuación:

- **NO REVICTIMIZACIÓN:** El apoyo a la víctima de discriminación y/o represalia comprende una escucha consciente y empática para procurar entender sus necesidades. Por ello, a la hora de adoptar acciones o medidas de protección se tendrá particularmente en cuenta sus intereses y expectativas. Es importante no prejuzgar, ni dudar respecto a lo que se está contando, así como escuchar activamente sin interrupciones y sin emitir juicios de valor.
- **CELERIDAD:** Se procurará adoptar con la mayor celeridad posible acciones adecuadas para evitar represalias y/o discriminación, considerándose la oportunidad y necesidad de disponer medidas preventivas de protección para evitar la reiteración de conductas, así como acciones conducentes para la remediación de las consecuencias que ya se hubieren generado a raíz de la represalia denunciada.
- **RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD:** Las consultas y denuncias, así como toda información relacionada a ellas, serán tratadas con confidencialidad y reserva. Ellas solo serán reveladas ante la autoridad judicial que lo requiera y las conclusiones a las que se arriben podrán ser comunicadas al denunciante y/o al área que deba adoptar medidas en base a ellas.
- **PRESUNCIÓN DE VERACIDAD:** Se presumirá cierta toda denuncia de represalia y/o de discriminación en favor de quien la realiza, al menos hasta tanto se demuestre que dichos hechos no existieron o que no tuvieron vinculación alguna con la denuncia, intención de denuncia, negativa a participar de un hecho irregular y/o colaboración en una investigación.
- **INDEPENDENCIA DE PROCESOS:** La investigación de los hechos de represalia y/o de discriminación será independiente a la investigación de la denuncia por violaciones regulatorias que hubieran motivado esa reacción, por lo que bastará con que la víctima hubiere obrado de buena fe, sin que sea necesario que dichas violaciones regulatorias denunciadas se hubieren acreditado para poder acceder a la protección.
- **DEBIDO PROCESO:** Implica la igualdad de trato, brindar un trato justo y la posibilidad de ejercer el derecho de defensa.

- **PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS:** La protección implica tomar todas las medidas razonables para evitar que ocurra un perjuicio, contener el perjuicio identificado para prevenir daños mayores y remediar sus consecuencias. Asimismo, implica adoptar acciones para procurar que la víctima acceda a apoyo legal, emocional y/o psicológico si correspondiera.
- **TEMPORALIDAD Y TERRITORIALIDAD:** Las represalias y/o de discriminación podrían ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, por lo que quedarían vedadas acciones que tengan lugar:
 - a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
 - b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
 - e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
 - f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por lo tanto, la protección se extenderá a dichos espacios y ésta no deberá limitarse sólo al período durante el cual se gestionen las denuncias recibidas, sino que deberán comprender aquellas anteriores o posteriores al mismo en la medida en que se motiven en la consulta y/o denuncia, intención de denuncia, negativa a participar en un hecho o colaboración en una investigación.

6. Canales y formas para las consultas y denuncias de represalias y/o de discriminación.

Los canales para denunciar un acto de discriminación y/o represalia y las formas para poder denunciar y/o consultar son las mismas que están establecidas en el procedimiento de gestión de consultas y denuncias, por lo que éstas podrán realizarse en forma anónimas, nominadas y/o reservadas y los canales para poder hacerlo son:

- a) Línea gratuita: 0800-999-4636
- b) E-mail: integridad@fase.gob.ar
- c) Por carta: FASE Responsable de Ética y Transparencia Av. Brasil 1140, Piso 1º, CP 1154 | Ciudad Autónoma de Buenos Aires | Argentina
- d) Por declaraciones verbales realizadas ante alguno de los miembros del Comité de Integridad, en cuyo caso deberá labrarse un acta circunstanciada, en la que deberá constar con exactitud lo manifestado por el denunciante o consultante.

Cualquiera sea el canal por el cual se reciba una consulta o denuncia, ésta deberá ser debidamente registrada en una base de datos específica.

Las mismas tramitarán a través de expediente electrónico que tendrá carácter reservado mientras esté en trámite, a los fines de garantizar la confidencialidad de la investigación. A dicho trámite sólo tendrán acceso la o el Responsable de Ética y Transparencia (RdET), la persona a la que se le asignó llevar adelante la investigación, el Comité de Integridad y/o el Directorio, según corresponda.

7. Responsabilidades.

La o el RdET es quien se encargará de la recepción y registración de las consultas y denuncias, de hacer el análisis preliminar sobre las mismas, de llevar adelante, cuando corresponda, las investigaciones -para lo cual tendrá amplias facultades de investigación-, y de proponer al Comité de Integridad las medidas reactivas y correctivas que entienda conveniente para proteger a la víctima, a los fines de que éste las eleve al Directorio de FASE, siempre que la urgencia del caso así lo permita.

Cuando sea necesario adoptar medidas urgentes éstas se implementarán con la mayor celeridad posible con la intervención del Comité y ello será informado al Directorio, dentro de los 30 días hábiles siguientes.

Las investigaciones podrán ser realizadas por el RdET directamente o a través de un tercero -unipersonal o mediante un equipo que se conforme específicamente para la gestión de ese caso- interno o externo -integrante de FASE y/o externo especializado en la temática-. La investigación sobre el hecho de represaría y/o discriminación podrá ser realizada por la misma persona que investiga el hecho irregular de fondo o por otra persona diferente.

El RdET será también el responsable de recibir las consultas y de adoptar las acciones necesarias para que sean respondidas, lo que hará dentro de los 15 días hábiles de recibidas. De ello informará al Comité de Integridad de FASE.

El Comité de Integridad de FASE recibirá las conclusiones y/o recomendaciones del RdET respecto a las denuncias recibidas y las elevará, dentro de los 30 días hábiles de recibidas, al Directorio de FASE para su resolución, el que tratará el asunto dentro de los 60 días hábiles, pudiendo requerir mayor información al Comité y/o al RdET.

Asimismo, los plazos indicados, dependiendo la complejidad del caso, podrán extenderse de manera justificada (cf. Anexo I, Cursograma).

8. Gestión de las denuncias.

Cuando se reciba una denuncia, la o el RdET realizará un análisis preliminar de la misma, considerando si los hechos narrados puedan ser caracterizados como represalias y/o discriminación, su competencia, si éstos son verosímiles, así como el riesgo, la gravedad y la urgencia. En base a ello:

- a) Procederá a su desestimación o archivo, cuando se trate de denuncias maliciosas o de hechos inverosímiles, improbables, insignificantes y/o que de modo manifiesto no

implicarían una acción de represalia, o por razones de falta de competencia (en cuyo caso, la misma se remitirá al área competentes para su intervención). Ello será comunicado al Comité de Integridad para su validación por parte del Directorio de FASE.

- b) Procederá a su investigación, a los fines de acreditar si efectivamente existieron o no los hechos de represalia denunciados; en cuyo caso se adoptarán con celeridad las medidas de protección y remediación que correspondan. A su vez, si del análisis preliminar surgieran elementos suficientes para dar por acreditada la existencia de represalias, se avanzará con la implementación de medidas de protección y remediación. Una vez que se arribe a una conclusión, ello será comunicado al Comité de Integridad para su validación por parte del Directorio de FASE.
- c) Dispondrá la adopción de medidas aclaratorias, para lo cual podrá solicitarle información complementaria al denunciante y/o de producir medidas probatorias preliminares con el fin de precisar la descripción de algún hecho y así determinar el tratamiento que se le dará al caso. Una vez que se arribe a una conclusión, ello será comunicado al Comité de Integridad para su validación por parte del Directorio de FASE.
- d) Dispondrá la remisión inmediata a la justicia, cuando la gravedad del hecho y la urgencia así lo exijan, con independencia de que además se inicie una investigación interna complementaria. Se dará intervención al Comité para la implementación de la misma y se informará con posterioridad al Directorio.

9. Casos excepcionales.

También se procurará brindar protección al denunciante, a quien se hubiere negado a participar de un hecho y/o hubiere colaborado con la investigación ante casos excepcionales. Éstos deberán ser analizados considerando los principios enunciados en el punto 5. Se considerarán casos excepcionales a los siguientes supuestos:

1.- Denunciantes anónimos: En aquellos casos en que los hechos irregulares que generaron la represalia y/o discriminación fueron denunciados de manera anónima. En dichos casos, se procurará identificar si la persona que alega ser víctima de represalias es quien formuló la denuncia.

2.- Personas obligadas a denunciar pero que dejaron de hacerlo por haberse visto intimidadas: Si bien existe la obligación de velar por el cumplimiento del Código de Conducta, de las políticas y procedimientos de la compañía y de las leyes aplicables a FASE, también se brindará protección a aquellas personas que se han visto impedidas de cumplir con ese deber como consecuencia de amenazas o hechos de represalias y/o discriminación que se hubieren cometido para evitar que formulen la denuncia.

3.- Supuestos en los que un tercero denuncia la existencia de un hecho de represalia. En estos casos, deberá contarse con el consentimiento de la víctima directa o indirecta de represalias y/o discriminación para poder avanzar con la gestión de la denuncia. Asimismo, cualquiera sea el caso, si

el tercero que denunció hechos de represalias también fuera víctima de éstas, también se aplicará la presente política.

4.-Supuestos en los que los hechos de represalias ponen en peligro la vida o integridad física del denunciante: En estos casos, deberá darse intervención inmediatamente a la justicia a fin de que tome la intervención correspondiente.

10. Medidas de protección.

Las medidas de protección deben tener como objeto impedir que el hecho de represalia y/o discriminación se concrete o repita, así como procurar la remediación de los efectos perjudiciales que ésta hubiere generado.

A modo enunciativo, dichas medidas podrían consistir en la recuperación del trabajo en caso de pérdida, en la restitución o modificación -considerando los intereses de la víctima- del puesto de trabajo, de las condiciones de trabajo, en la revisión de calificaciones de desempeño, en la revisión de las posibilidades de ascenso, en procurar revertir daño reputacional, en la suspensión temporal del victimario, en el cambio de sus funciones, etc.

Para el diseño e implementación de dichas medidas, el Rdel y/o el Comité de Integridad de FASE podrán convocar a otras áreas de la empresa las que tendrán la obligación de responder a dichos requerimientos, así como articular con otros actores externos.

11. Posibles consecuencias.

En atención a los antecedentes personales de quien cometa un hecho de represalia y/o discriminación -entendidos como la conducta del trabajador, su nivel jerárquico, antigüedad, formación, historial- así como la gravedad del hecho, las sanciones que se impondrán podrán ser:

- a) Apercibimiento o llamado de atención;
- b) Suspensión;
- c) Despido con justa causa.

Ello, sin perjuicio de que se le de intervención a la justicia y de las consecuencias legales que pudieran desprenderse de dicho proceso.

12. Revisión y Vigencia.

12.1. Revisión.

El procedimiento será revisado y actualizado cuando proceda, con el fin de adaptarlo a los cambios que puedan producirse en el marco regulatorio o en el contexto, garantizando en todo momento su efectiva implantación

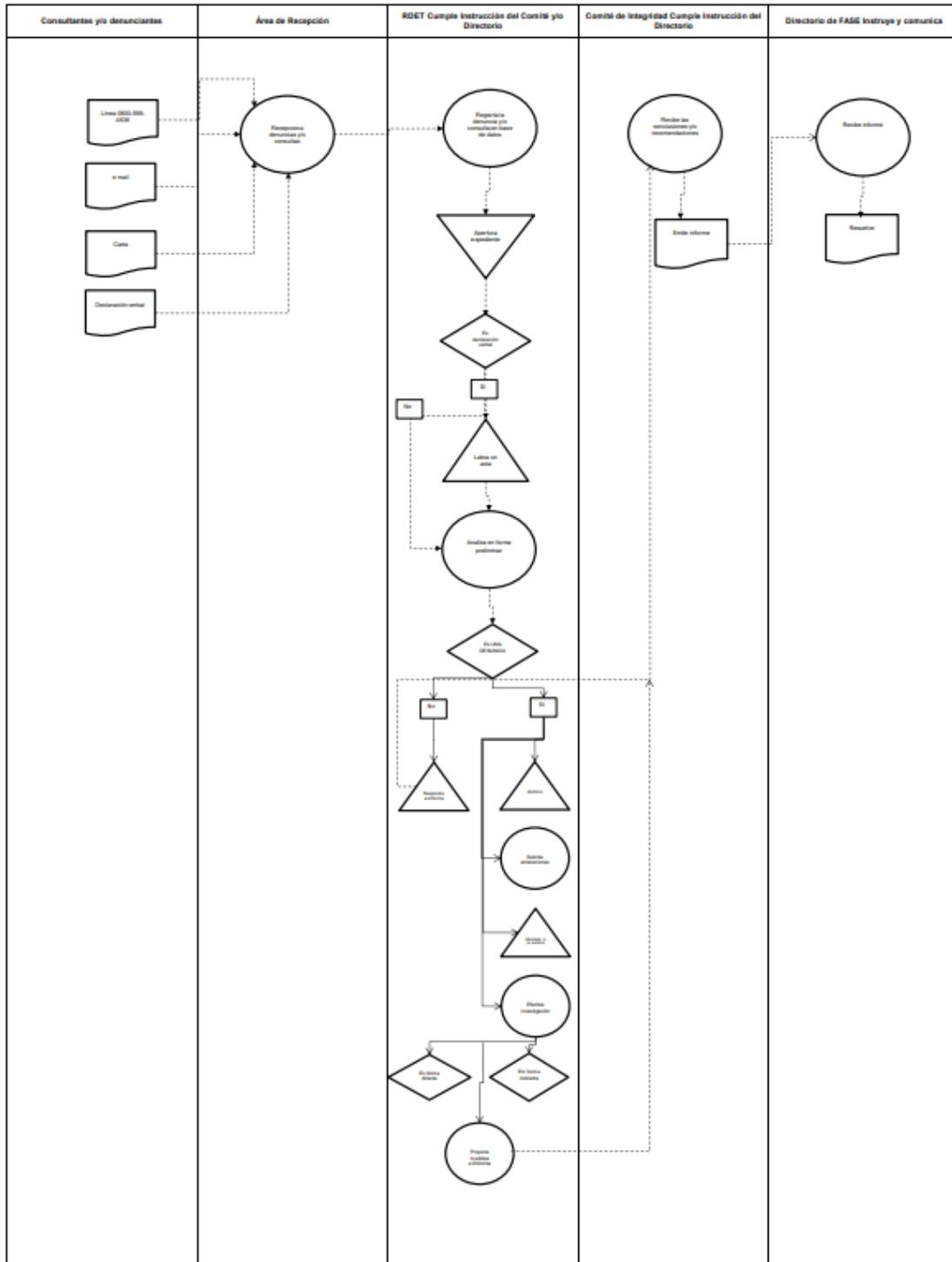
12.2. Vigencia.

El presente procedimiento será de aplicación a partir del día siguiente de la fecha de su aprobación por parte del Directorio y su vigencia se mantendrá mientras no sea modificado o derogado por otro posterior.

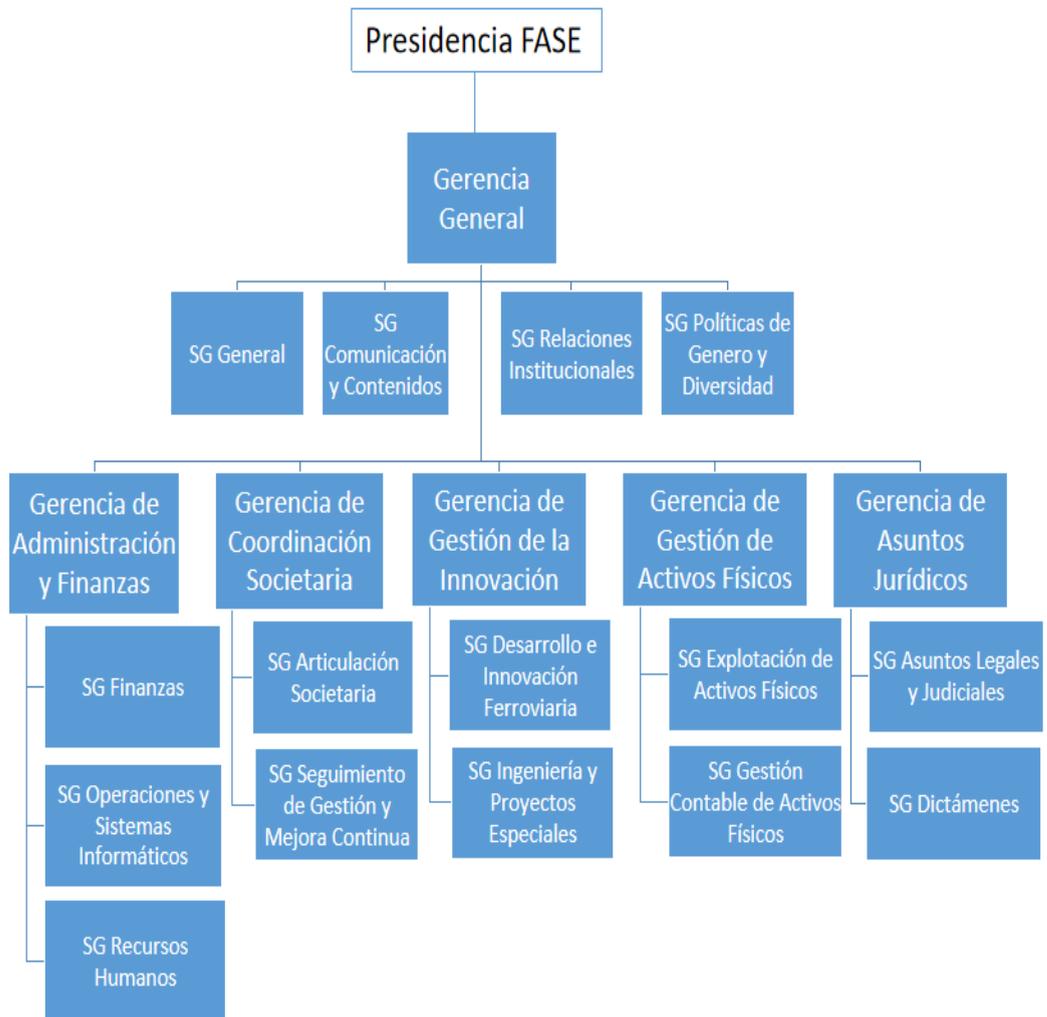
13. Documentos relacionados

- Código de Conducta de FASE (aprobado por Acta de Directorio N° 53 de fecha del 26 de septiembre de 2019.
- Procedimiento para la gestión de consultas y denuncias.

Anexo I. Cursograma



Anexo II. Estructura organizativa de FASE de 1° y 2° nivel operativo aprobada por las Actas de Directorio Nro 67 y Nro 83 de fecha 18 de Diciembre de 2020 y de fecha 22 de marzo de 2022 respectivamente.





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Política de Protección del Denunciante. Versión I.

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 15 pagina/s.