

FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA

NORMA DE PROCEDIMIENTO XXXIII NORMAS DE PROCEDIMIENTO ÉTICO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1º. **Objeto – Complemento del Código de Ética**

El Código de Ética de la Fundación Sanidad Naval Argentina, puesto en vigencia por la Disposición (DS) N° 11/2018, establece en sus distintos apartados las políticas y lineamientos principales respecto a las Normas de Conducta Ética vigentes para todos los Sujetos Alcanzados (Personal, Clientes, Proveedores, Prestadores de Servicios Profesionales).

En este sentido, el Código de Ética define el “qué” hacer, en cambio la presente tiene por objeto definir el “cómo” hacer, respecto a aquellos Apartados del citado Código, que requieran un complemento normativo, para sostener el carácter adecuado, del Programa de Integridad establecido en el Artículo 22º de la Ley N° 27.401 “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”, sujeto a los “Lineamientos de Integridad para el mejor cumplimiento de lo establecido en los Artículos 22 y 23 de la Ley N° 27.401” detallados en el Anexo I a la Resolución de la Oficina Anticorrupción N° 27, del 1º de octubre de 2018.

Por lo tanto, es competencia de la Gerencia General, mediante la Coordinación de Control Interno, en el marco de la Acción 5º de la Directiva de Fortalecimiento Institucional (DIFI) N° 01, del 2 de marzo de 2018, así como lo previsto en las Acciones 1º y 4º de la DIFI N° 02, del 26 de octubre de 2018, ajustar el contenido del Programa de Integridad de la Fundación Sanidad Naval Argentina.

En este caso se pretende complementar los aspectos enunciados en los Apartados del Código de Ética que se detallan a continuación:

- Apartado 3: Igualdad de oportunidades y no discriminación. (Capítulo II)
- Apartado 11: Auditoría e Investigaciones. (Capítulo III)
- Apartado 12: Consultas. (Capítulo II)
- Apartado 13: Denuncias. (Capítulo III)

Artículo 2º. **Ámbito y alcance de aplicación**

El ámbito y alcance de las presentes normas es el establecido para el Código de Ética de la Fundación Sanidad Naval Argentina: “**El Código se encuentra**

sustentado en una serie de Políticas de carácter obligatorio, aplicables a todo el “Personal” (Gerentes y Empleados de todos los niveles) de FUSANA, así como a sus Clientes, Prestadores de Servicios Profesionales y Proveedores, que junto con el “Personal” integran los “Sujetos Alcanzados”...”.

Independientemente de lo expresado, en el contenido de la presente se establecen procedimientos aplicables a la Coordinación de Control Interno, al Departamento Recursos Humanos de la Gerencia Administrativa, a la Asesoría Jurídica, a la Gerencia General y al propio Comité de Ética, que resultan necesario formular para otorgar el carácter adecuado al Programa de Integridad y que deben ser conocidos por los “Sujetos Alcanzados”, definidos en los lineamientos del Código de Ética de la FUSANA.

Artículo 3º. Fundamento Legal y Reglamentario

Las presentes Normas tienen su fundamento legal y reglamentario en aquellas citadas previamente en el Artículo 1º, en la Ley N° 26.485, sus modificatorias y reglamentarias en todas las denuncias de violencia de género y en forma complementaria, cuando el tipo de denuncia e investigación lo permitan (Capítulo III), en el fundamento legal y reglamentario establecido en el Artículo 4º de la Norma de Procedimiento XXXI – Normas de Auditoría, aprobadas por Disposición DS N° 34, del 16 de mayo de 2018, y en las propias Normas de Auditoría.

Artículo 4º. Aprobación de las presentes Normas de Procedimiento por el Consejo de Administración

Por tratarse de un complemento del Código de Ética, conforme lo indicado en el Artículo 1º, previo a su promulgación, las presentes Normas deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Fundación Sanidad Naval Argentina.

En caso que posteriormente surjan cuestiones que habiliten modificaciones a su contenido, previo a su promulgación deberá seguir idéntico trámite y ser analizada en reunión del citado Consejo.

CAPÍTULO II

RESPECTO Y AMBIENTE LABORAL

Artículo 5º. Alcance del Apartado 3 del Código de Ética “Igualdad de oportunidades y no discriminación”

El Apartado 3 del Código de Ética “Igualdad de oportunidades y no discriminación” establece que:

“Los Gerentes y los Empleados de todos los niveles (“Personal”) deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro. Los “Sujetos Alcanzados” deberán abstenerse de emplear cualquier conducta agravante o que suponga

algún tipo de discriminación por motivos de raza, creencias religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, identidad sexual, estado civil, edad, capacidades diferentes o cualquier otra diferencia personal. Los “Sujetos Alcanzados” no incurrirán bajo ninguna circunstancia en conductas de acoso, abuso de autoridad, amenazas, presiones, asedio moral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación”.

En el centro de lo expresado se encuentra la palabra “**Respeto**”, en su sentido más amplio, reconociendo la individualidad de cada integrante de la Fundación, como de quienes se relacionan con ella, cualquiera fuese el origen de dicha relación.

El **respeto** es uno de los **valores morales** más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social.

Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, **el respeto debe ser mutuo**, y nacer de un sentimiento de reciprocidad.

Ahora bien, el respeto también debe aprenderse. Respetar no significa estar de acuerdo en todos los ámbitos con otra persona, sino que se trata de no discriminar ni ofender a esa persona por su forma de vida y sus decisiones, siempre y cuando dichas decisiones no causen ningún daño, ni afecten o irrespeten a los demás.

En este sentido, **respetar también es ser tolerante** con quien no piensa igual que uno, con quien no comparte los mismos gustos o intereses, con quien es diferente o ha decidido diferenciarse. El **respeto a la diversidad** de ideas, opiniones y maneras de ser es un valor supremo en las sociedades modernas que aspiran a ser justas y a garantizar una sana convivencia.

Por otra parte, en el Apartado 3 del Código de Ética, también encontramos la expresión “**una conducta agravante**”, que podría identificarse como “ofensiva”. Una ofensa es algún tipo de manifestación en la que alguien se siente insultado o descalificado. La víctima de este tipo de ataques, el ofendido, considera que ha sido ultrajada, menospreciada y, por lo tanto, ofendida.

En las relaciones sociales, las ofensas son entendidas como una **falta de respeto a los demás**. No solamente se trata de una incorrección o una falta de educación, sino que son valoradas como una agresión verbal. De hecho, pueden ser constitutivas de delito (por ejemplo, una infamia es un ataque al honor individual). Por otra parte, ultrajar o injuriar a alguien es otra modalidad de ofensa.

El concepto de ofensa indica igualmente una actitud provocativa por parte de quien la realiza y es muy posible que provoque algún tipo de reacción como

defensa. La ofensa suele generar una perturbación emocional en la persona afectada e incluso crear un cierto desprestigio de su imagen social.

No siempre la ofensa es intencionada, una ofensa no sólo puede ser algo relativo, sino que depende de la sensibilidad de cada individuo.

En este sentido cualquier actitud que suponga una alteración del ambiente laboral y se considere una ofensa personal o grupal, deberá ser debidamente aclarada en primer lugar, para dirimir si se trató de una interpretación errónea de los dichos o hechos, y de no ser así pasar a constituir una infracción al Código de Ética, o verificarse una infracción a otras normas que regulan la convivencia en sociedad, o una conducta delictual, con alcance y tratamiento fuera del ambiente laboral.

Artículo 6º. **Que se entiende por Violencia Laboral**

Se entiende por “violencia laboral”, a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral al Personal (Gerentes, empleados, empleadas y trabajadores o trabajadoras, de cualquier nivel jerárquico), sea como amenaza o acción consumada.

Resulta en definitiva en un abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica, presentándose tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal, entre pares.

Artículo 7º. **Cómo afecta la Violencia Laboral**

La violencia laboral afecta no sólo a la persona física que la padece sino también a otras personas, a la Fundación u organización en la que los actos de violencia tienen lugar y a la comunidad en general. Por lo tanto, no se trata de un problema meramente interpersonal, sino de uno en el que toda la organización debe comprometerse.

La violencia laboral no sólo implica una violación a los derechos humanos y laborales del “Personal”, sino que reduce su capacidad de trabajo, afecta su salud y socaba el bienestar.

La violencia laboral genera distintas consecuencias que además tienen impacto económico, no sólo por los riesgos de condenas laborales y de daños y perjuicios que puede enfrentar la organización, sino porque impacta directamente sobre la performance y productividad del “Personal”.

Afecta gravemente a quien la padece, ya que el sufrimiento, la vergüenza o la humillación que genera suele producir pérdida de confianza, baja autoestima, desmotivación, ira, depresión o episodios de ansiedad. A ello se suma que esa afectación también se traslada a los otros ámbitos donde se desenvuelve la persona afectada.

En el lugar de trabajo: la violencia laboral afecta las relaciones interpersonales, el ambiente de trabajo y la organización del trabajo. Se presentan síntomas tales como: aumento de ausentismo, accidentes, enfermedades y bajo rendimiento.

Artículo 8º. **Formas de Violencia Laboral**

La violencia laboral puede ejercerse de distintas formas, algunas claramente visibles y otras no tanto pero igual de dañinas. La violencia laboral puede traducirse mediante:

- Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el "Personal".
- Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.
- Agresión sexual: cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
- Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre una persona buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo y/o sacarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Artículo 9º. **Como se manifiesta la Violencia Laboral**

Las formas en las que se manifiesta la violencia laboral son variadas, pero siempre tiene como efecto someter o excluir al "Personal". Se detallan algunas de las conductas en que se puede manifestar dicha violencia:

- Sobrecarga o disminución en la asignación de tareas.
- Llamadas de atención por faltas mínimas y de manera diferencial con respecto a otros trabajadores/as.
- Canales de comunicación poco claros, cerrados o inexistentes.
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Agresión verbal.
- Agresión física.
- Asignación de tareas contradictorias, sin sentido o poco claras de manera reiterada.
- Cambios permanentes de tareas.
- Recompensas económicas discrecionales y desiguales.

Artículo 10º. **Caso particular – Situaciones de Violencia Laboral de Género**

La perspectiva de género es ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral. Estas situaciones necesitan un abordaje especial, no sólo por la forma particular de violencia, sino por imperio de la Ley N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”.

Esta ley define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”, quedando comprendidas aquellas conductas, acciones u omisiones perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Define la violencia laboral, una modalidad de violencia contra las mujeres, como aquella que discrimina a las mujeres en su ámbito de trabajo –sea público o privado-, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, mediante la exigencia de determinados requisitos tales como: estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. Para la ley también constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral “quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”, y el “hostigamiento psicológico en forma sistemática” sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

El Decreto reglamentario de la Ley N° 26.485, N° 1011/2010 define la discriminación en el ámbito laboral como: “cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres”.

Aclara la definición de hostigamiento psicológico, al definirlo como: “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

La Fundación Sanidad Naval Argentina, en el marco del desarrollo de su Programa de Integridad, entiende que el complemento a su Código de Ética, contenido en el presente procedimiento, pese a estar previsto en normas de nivel nacional, merece contemplar un protocolo particular que se detalla en Anexo I.

Artículo 11º. Consideraciones a tener en cuenta ante una presunta infracción al Código de Ética

Ya se trate de una presunta infracción del Apartado 3 o para cualquier otra proposición del Código de Ética de la FUSANA, quien propicia su denuncia fuere en forma anónima o expuesta, deberá hacerlo con convencimiento que

será tenida en cuenta y protegida de represalias por las autoridades de la Fundación en todos los niveles, y en todos los casos supondrá que su accionar es bien intencionado, destacando que no se tolerarán abusos o mal uso de los recursos humanos y materiales ante una denuncia infundada.

Por ello se considera apropiado, se tomen la mayor parte o alguno de los siguientes recaudos o consideraciones:

- a) Se trate de una denuncia anónima o expuesta, se mencione quienes pueden ser considerados testigos del hecho.
- b) Se describa con la mayor precisión las circunstancias en que el hecho ocurrió, lugar, día, hora, motivación, etc.
- c) A quienes se informó o comentó lo sucedido, antes o simultáneamente a la presentación de la denuncia.
- d) Precisar si se tuvo oportunidad o se trató de influir en el denunciado para que cese en su actitud, y cuál fue la respuesta o actitud del denunciado.
- e) Cualquier otro aporte que contribuya a la posterior investigación.

Artículo 12º. **Alcance del Apartado 12 del Código de Ética “Consultas”**

Este Apartado del Código de Ética, debe interpretarse en un sentido amplio y también preventivo respecto a las posibles infracciones, no sólo ante la certeza que se tenga conforme a lo expresado en los Artículos 5º al 10º precedentes, sino también ante la duda sobre determinado proceder que pudiera ser no bien encuadrado o no estar reflejado en el Código y amerite una corrección en su redacción. Todas las inquietudes y sugerencias en este sentido, serán siempre bien recibidas por cualquier instancia a la que se recurra en consulta.

Cabe destacar que conforme al tenor y formato de la consulta que se realice ante la Coordinación de Control Interno, está tendrá el mismo tenor y formato en su respuesta, con lo cual se otorga seguridad a la seriedad y respeto que se pretende lograr, ante cualquier acercamiento sobre los asuntos éticos que se manifiesten bien intencionadamente como contribución a su mejor alcance y comprensión, así como también al logro de efectos preventivos sobre el accionar de los Sujetos Alcanzados.

CAPÍTULO III

DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN

Artículo 13º. **Canales para la presentación de denuncias**

Conforme lo establecido en el Apartado 12 “Consultas” y en el Apartado 13 “Denuncias”, del Código de Ética de la Fundación Sanidad Naval Argentina, en los casos que se tenga conocimiento o se sospeche de una falta o presunta

infracción al Código de Ética, o ante la evidencia de una conducta indebida dentro de la Organización, se encuentran habilitados los siguientes canales o receptores de denuncias, estableciendo asimismo, el Apartado 13, la “obligación” de reportarla o informarla inmediatamente, por cualquier medio, (correo electrónico, teléfono, por escrito, en forma anónima o personalmente), debiendo el receptor de la denuncia dejar constancia por escrito de los dichos de la misma, cuando no guarde dicha formalidad:

- Supervisor, Encargado, Jefe o Gerente, en función de la estructura orgánica a la que pertenezca el denunciante.
- Coordinación de Control Interno, se trate del Coordinador o cualquiera de los Responsables de Área dependientes.
- Gerente General.
- Buzón “Código de Ética”, ubicado en las proximidades del control de acceso del personal (sólo por escrito).
- Comité de Ética, cuando el denunciado fuere el Coordinador de Control Interno o el Gerente General, pudiendo presentarse ante su Jefe o Gerente, los que poseen la obligación de convocar al Comité de Ética.

Los correos electrónicos y teléfonos del Coordinador de Control Interno y del Gerente General se detallan en el Apartado 12 “Consultas” del Código de Ética, independientemente que puedan recibir las consultas y denuncias en forma directa y personal.

Artículo 14º. Tipos de Denuncias

En la presente norma se regulan procedimientos referidos al cumplimiento del Código de Ética por parte de todos los “Sujetos Alcanzados”, sin perjuicio de la formulación de la denuncia que corresponda, cuando se trate de una situación que por su gravedad requiera la intervención policial y/o judicial, se trate o no, de los delitos tipificados en la Ley Nº 27.401.

Asimismo, las investigaciones, auditorías y sus conclusiones e informes, pueden derivar a posteriori en la obligación de formular la denuncia correspondiente en instancia judicial.

En todos los casos que se presenten denuncias, las mismas serán consideradas, investigadas y resueltas, destacando para ello ajustarse lo más posible a lo indicado en el Artículo 11º, para colaborar en la tarea.

Del mismo modo, previo a iniciar el procedimiento de investigación, o ante el conocimiento de la gravedad de una denuncia que requiera la instancia judicial, se comunicará la situación al Asesor Jurídico de la FUSANA.

Artículo 15º. Protección de Denunciantes y Testigos

El denunciante, a través de su denuncia, se trate de cualquiera de los “Sujetos Alcanzados”, constituye un valioso aporte para mejorar el ambiente ético y de control que se pretende establecer por las Directivas de Fortalecimiento Institucional emitidas por la Gerencia General y compartidas por el Consejo de Administración y la Comisión de Fiscalización de la Fundación Sanidad Naval Argentina.

En ese sentido, tanto el denunciante como los testigos, serán considerados y protegidos de represalias de cualquier tipo y nivel organizacional, ya que pueden ser las víctimas al soportar o conocer la presunta infracción, de las actitudes del infractor o sus cómplices.

El denunciante debe poseer la buena intención, si fuere posible y si correspondiere a una presunta infracción al Apartado 3, de ajustarse a las pautas del Artículo 11º, considerando que, si se trata de la víctima de la infracción o tiene conocimiento, se encuentra obligado a denunciar o ser un cómplice más del infractor.

De esta forma, tanto el denunciante como los testigos deben proceder con la tranquilidad de conciencia y sentido ético que conlleva la certeza que se encuentran en la actitud correcta.

Así serán tratados por los que deban conocer la situación denunciada, habida cuenta que la misma tendrá el carácter restringido y estrictamente confidencial por parte de quienes deban entender en su tratamiento e investigación con el debido resguardo de todos sus derechos.

Conforme al Apartado del Código de Ética que se infrinja y para los casos del Personal (Gerentes y empleados de todos los niveles), la Fundación Sanidad Naval Argentina, a través del Departamento Recursos Humanos garantizará la contención y el apoyo psicológico necesarios para que las actividades laborales del denunciante y los testigos prosigan con normalidad y/o adoptará los mecanismos para gestionar, la suspensión de las actividades del infractor, mientras se realiza la investigación y hasta una eventual reasignación o cese de sus funciones dependiendo de la gravedad de la falta cometida.

Del mismo modo, la Gerencia correspondiente, adoptará los recaudos para el mantenimiento de las relaciones de prestación de servicios profesionales y/o comerciales con los restantes Sujetos Alcanzados (Clientes, Prestadores y Proveedores), garantizando la confidencialidad de las gestiones inherentes para la resolución de las situaciones que pudieran presentarse.

Artículo 16º. Investigaciones y Auditorías

El Apartado 11 del Código de Ética “Auditoría e Investigaciones” expresa que: *“FUSANA a través de la Coordinación de Control Interno establecerá un programa de monitoreo para vigilar el cumplimiento de este Código de forma preventiva y un Plan Anual de Auditoría para evaluar el Ambiente de Control en las distintas Gerencias”...*, del mismo modo indica que *“Las denuncias*

sobre faltas al Código serán investigadas por la Coordinación de Control Interno y por el Comité de Ética o quienes estos designen..”

Para una mejor organización de las actividades de la Coordinación de Control Interno, esta proposición o Apartado del Código de Ética se llevará al plano ejecutivo de la siguiente forma:

- El “programa de monitoreo para vigilar el cumplimiento de este Código de forma preventiva” se encuentra regulado por la Norma de Procedimiento XXXI – Normas de Auditoría, en cuyo Artículo 5º - Clasificación de las Auditorías Internas, Inciso c) Por su objeto, prevé en los acápite 8 y 9. las Auditorías del Código de Ética y de Supervisión del Programa de Integridad, respectivamente. Es decir que ambas **deberán encontrarse en el Plan Anual de Auditorías** y calificarse en cuanto fuere posible por la orientación consignada en el Anexo IV de la mencionada Norma de Procedimiento puntos 8 y 9.
- La investigación de “las denuncias sobre faltas al Código” se ajustará a los procedimientos definidos en el Artículo 17º y concordantes de la presente Norma y conforme a los Anexos I, II y III a la misma. Sin perjuicio que la denuncia, según la infracción cometida, dé origen como mejor mecanismo para su constatación a una auditoría interna, regulada por la Norma de Procedimiento XXXI – Normas de Auditoría y simultáneamente a una investigación de la infracción al Código de Ética o a la presentación ante la justicia por tratarse de la presunción de comisión de un delito.
- En todos los casos la Coordinación de Control Interno o quien fuere designado para llevar adelante la investigación y/o la auditoría, propondrá el encuadre y dará intervención a las siguientes instancias para iniciar y finalizar la actividad:

Motivo, circunstancia y tipo del procedimiento	Instancia que Autoriza	Instancia que Concluye	Instancia que Aprueba
1. Infracción que requiere auditoría interna para su constatación	Gerencia General requiere Auditoría Interna Eventual	Coordinación de Control Interno	Gerencia General
2. Infracción que requiere investigación, con la concurrencia de notorias razones de urgencia por la gravedad de la presunta falta	Gerencia General requiere inicio de la Investigación	Gerencia General	Comité de Ética
3. Infracción que requiere investigación y fuere posible la reunión del Comité de Ética en un plazo no mayor a (5) días hábiles.	Comité de Ética requiere inicio de la Investigación	Comité de Ética	Comité de Ética
4. Cualquiera de las causales anteriores, en las que el	Gerencia General o Comité de Ética requiere Auditoría	Auditor designado o Gerencia	Comité de Ética

denunciado fuere el Coordinador de Control Interno	Interna Eventual o inicio de la Investigación	General / Comité de Ética	
5. Cualquiera de las causales (1, 2, 3) en las que el denunciado fuere el Gerente General	Comisión de Fiscalización o Comité de Ética requiere Auditoría Interna Eventual o inicio de la Investigación	Comisión de Fiscalización o Comité de Ética	Comité de Ética
6. Cualquiera de las causales anteriores con la presunción de comisión de un delito	Intervención obligatoria de la Asesoría Jurídica. Autoriza la misma autoridad que en las anteriores, incluyendo el requerimiento de presentación ante la justicia	Intervención obligatoria de la Asesoría Jurídica. Concluye la misma autoridad que en las anteriores, independiente de la resolución judicial.	Intervención obligatoria de la Asesoría Jurídica. Aprueba la misma autoridad que en las anteriores, independiente de la resolución judicial.

En todos los casos representados en el cuadro precedente, tratándose de procedimientos de investigación, la autoridad que inicia el proceso disciplinario, quedará definida por la dependencia del denunciado, correspondiendo al Gerente General de la Fundación Sanidad Naval Argentina la facultad sancionatoria para todos los Sujetos Alcanzados descriptos en el Artículo 2º de la presente norma, con la intervención del Departamento Recursos Humanos cuando el denunciado fuere parte del Personal y de las Gerencias correspondientes para el resto de los Sujetos Alcanzados.

Cuando el denunciado fuere el Gerente General, la facultad sancionatoria quedará en cabeza del Consejo de Administración de la FUSANA.

Cuando el denunciado pertenciere a algún Destino de la Armada, la facultad radicará en la máxima autoridad de dicho Destino o en su superior inmediato, conforme lo establecido en la Ley 26.394 en su Anexo IV "Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas", o en el marco regulatorio vigente para el Personal Civil.

Cuando corresponda por los hechos la promoción de acciones vinculadas al régimen disciplinario, cualquiera que fuere la autoridad que las ordena, el Comité de Ética de la FUSANA deberá ser notificado de las actuaciones, y podrá consultarlas, a los fines de realizar el correspondiente seguimiento del caso.

Artículo 17º. **Procedimientos de Investigación Interna - Generalidades**

Al igual que los procedimientos de auditoría, constituyen métodos de verificación y prueba que se deben utilizar para la obtención de evidencias que le permitan al responsable de la investigación realizar sus conclusiones, con la mayor certeza posible y determinar si la denuncia debe considerarse una infracción al Código de Ética, el encuadre de dicha infracción respecto a

los Apartados de dicho Código y la debida individualización del o los denunciados, con la presentación del descargo correspondiente en su defensa y la elevación de lo actuado a la Autoridad que aprueba el procedimiento.

En la Fundación Sanidad Naval Argentina, todos los procedimientos de investigación interna de infracciones al Código de Ética, serán formales, es decir que una vez conocida la denuncia por la instancia que autoriza el inicio de la investigación, en particular cuando se trate de denuncias anónimas, se comenzará con su realización. Por ello resulta imprescindible que la totalidad de los Sujetos Alcanzados y los integrantes del Sector Público con los que FUSANA mantiene relación, posean cabal conocimiento del contenido del Código de Ética, y de su obligación de colaborar con las investigaciones que se lleven adelante.

Los procedimientos utilizados para la investigación dependerán de la denuncia, de la valoración inicial de su gravedad, del aporte de pruebas, testigos y las circunstancias en que se hubiere producido la presunta infracción, así como también de la adopción de medidas urgentes sobre las conductas atribuidas al denunciado.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo precedente, el procedimiento básico para una investigación interna, se ajustará a las etapas y lineamientos que se describen en los artículos siguientes.

Artículo 18º. Procedimiento de Investigación Interna Básico - Análisis y Evaluación de la Denuncia

Conforme a lo indicado en el Artículo 13º, el canal y método utilizado para formalizar la denuncia (en el caso que el denunciado fuese el Coordinador de Control Interno o el Gerente General, se encuentra tratado en el Artículo 23º) marcará cuáles serán los primeros pasos a dar por la Coordinación de Control Interno o a quien correspondiere la investigación.

En principio, la Coordinación de Control Interno una vez tomado conocimiento de la denuncia, analizará la misma, tomará contacto con la persona afectada y la escuchará, si lo aprecia necesario, para contar con mayores precisiones previo al inicio de la investigación y encaminará la denuncia para su evaluación por parte de la instancia que autoriza el inicio del procedimiento, (Cuadro del Artículo 16º).

La instancia en cuestión valorará la denuncia exclusivamente en función de los riesgos para la víctima, testigos, la FUSANA, considerando al presunto infractor y la conducta evidenciada, dispondrá, asimismo la adopción inmediata de medidas preventivas urgentes para preservar los derechos de las partes y las pruebas que pudieran existir, en simultaneo con la decisión de elección de la persona a cargo de dicha investigación, que por defecto será llevada adelante por la Coordinación de Control Interno, excepto que el denunciado fuese su titular.

Artículo 19º. Procedimiento de Investigación Interna Básico – Inicio de las actividades

Autorizado el inicio de un Procedimiento de Investigación Interna, la Coordinación de Control Interno o quien fuere designado para la investigación, interrogará al denunciante y a los testigos, si estuvieren identificados, para que aporten la información de detalle y las evidencias que tuvieren para la investigación, recalcando la obligación de brindar argumentos verídicos.

Notificará fehacientemente al presunto infractor, sobre la falta que se le imputa, para que en el término de CINCO (5) días hábiles administrativos proceda a realizar el descargo que le permita ejercer su derecho a defensa.

Con el fin de mantener la clasificación de los hechos como restringido o estrictamente confidencial, toda la correspondencia se cursará en sobre cerrado sin identificar a las partes involucradas. Asimismo, hará suscribir el Compromiso de Confidencialidad (Anexo III), a cada una de ellas, incluidos los testigos.

Asimismo, pondrá en conocimiento del inicio de la investigación a la Gerencia de la Fundación o Dirección General del Hospital Naval, de quien dependa el presunto infractor, en particular para que la autoridad militar evalúe el procedimiento interno a realizar, su oportunidad y actuación coordinada si fuere el caso.

También notificará al Jefe del Departamento Recursos Humanos de la FUSANA, o Gerencia que deba intervenir, para dar cumplimiento al Artículo 15º, con las mismas condiciones de confidencialidad y solicitando la firma del Anexo III.

Artículo 20º. Procedimiento de Investigación Interna Básico – Otras posibles acciones a realizar

Por lo expuesto previamente, las acciones a realizar por quien conduce la investigación quedarán directamente relacionadas con la presunta infracción cometida y sus circunstancias, por su criterio profesional, por el asesoramiento requerido y recibido y por la oportunidad en que obtenga la mayor certeza posible sobre haber conseguido la comprobación de los hechos denunciados y por los argumentos sostenidos por el presunto infractor.

Es decir, que la enunciación siguiente de posibles acciones a realizar, carece de carácter obligatorio, privilegiando que la investigación resulte lo más expedita posible, con la constante evaluación de consideración sobre la acción más efectiva para lograr el objetivo de esclarecer el hecho investigado, sin perder de vista el contexto que la habilita, cual es el respeto al Código de Ética. De esta forma las acciones se realizarán sin profundizar en aspectos que deba investigar la instancia judicial, pero en esos casos, con la activa participación de la Asesoría Jurídica de FUSANA, se preservarán las pruebas que se hubieren obtenido en la investigación para formular la correspondiente denuncia.

Entre las posibles acciones a realizar pueden considerarse las siguientes:

1. **Requerir procedimientos de auditoría contable, financiera, patrimonial:** En particular cuando se trate de los Apartados 5, 8, 9 y 10 del Código de Ética. Siempre que resulte estrictamente necesario para determinar la comisión de la infracción. Estos procedimientos, según el caso o la gravedad pueden ser realizados por la propia Coordinación de Control Interno, por la Comisión de Fiscalización, por la Auditoría Externa o por un tercero contratado para la tarea.
2. **Requerir antecedentes de aspectos disciplinarios o informes de sus superiores sobre la conducta habitual del denunciado:** Cuando resultare relevante para la conclusión de la investigación.
3. **Requerimiento de especialistas:** Para brindar asesoramiento o realizar pericias, conforme a la infracción y con el debido resguardo de los derechos de las partes involucradas. Dicho requerimiento deberá contar con el conocimiento previo de la Gerencia General o el Comité de Ética según el caso.

Artículo 21º. **Desarrollo y Conclusión del Procedimiento de Investigación**

Toda la investigación se desarrollará conteniendo el relato de las acciones realizadas, su oportunidad y acompañando las declaraciones del denunciante, testigos y descargo del denunciado, confeccionando el Informe de Evaluación de Riesgos ante una Infracción al Código de Ética, de acuerdo al formato básico detallado en el Anexo II.

Este Informe se elevará a la instancia definida en el cuadro del Artículo 16º para su Conclusión.

La instancia que concluye el procedimiento de investigación propondrá el encuadre a dar a la infracción, el cual puede diferir respecto a lo asesorado por quien llevo adelante la investigación.

Dicha decisión de la instancia que concluye puede ser apelada por la persona designada para realizar la investigación, ante la instancia que aprueba (el Comité de Ética), a excepción que éste fuere asimismo la instancia que concluye, como queda establecido en el Artículo siguiente. El plazo para apelar es de DOS (2) días hábiles administrativos a contar desde la comunicación fehaciente de la Conclusión del procedimiento.

Artículo 22º. **Aprobación del Procedimiento de Investigación**

En todos los casos detallados en el Cuadro del Artículo 15º, en los que se practique un procedimiento de investigación, la aprobación recae en los integrantes del Comité de Ética, único referente sobre la interpretación del contenido del Código de Ética de la Fundación Sanidad Naval Argentina, conforme lo dispuesto en el último párrafo del Apartado 12 del Código de Ética.

Por tratarse de una instancia colegiada, si bien se intentará que las decisiones fueren consensuadas, en el caso que alguno de sus miembros manifieste su disidencia sobre la opinión de la mayoría, el texto de la aprobación de lo actuado, lo reflejará y al momento de suscribirla se incorporará a su firma la leyenda "EN DISIDENCIA", debiendo expresar las causales que lo motivan.

Del mismo modo se procederá cuando alguno de los integrantes del Comité de Ética, se encuentre comprendido en las generales de la ley, respecto al infractor y deba abstenerse de emitir opinión. Dicha circunstancia se manifestará inmediatamente que tome conocimiento de la investigación, de forma tal que el Consejo de Administración proponga la designación de su relevo por requerimiento del causante y hasta tanto se aprueben las actuaciones que motivan su abstención.

La aprobación por parte del Comité de Ética, respecto a una infracción al Código de Ética de la FUSANA, **resulta inapelable** y definirá en caso de resultar APROBADO, que:

- a) El procedimiento de investigación se ajustó en todo lo posible a las presentes normas.
- b) Se preservaron los derechos de las partes durante el procedimiento.
- c) Se convalida la infracción cometida conforme a lo asesorado por la instancia que concluye.
- d) Se proceda a la elevación a la instancia con facultad disciplinaria respectiva.

Por otra parte, si resulta RECHAZADO, implicará que:

- e) El procedimiento de investigación contiene vicios en su ejecución que lo hacen nulo.
- f) El procedimiento de investigación contiene errores o no se ajustó a la norma y debe corregirse a la brevedad.
- g) No se hace lugar a la comisión de la infracción asesorada por la instancia que concluye, declarando la falta de mérito o la inocencia del denunciado.
- h) Se devuelven las actuaciones con la indicación de su trámite según el caso y las recomendaciones sobre los errores o vicios cometidos, si los hubiere.

Cuando la instancia que concluye recae en el Comité de Ética, este formulará la conclusión y la aprobación del procedimiento en forma simultánea, devolviendo el Informe de Evaluación de Riesgos ante una Infracción al Código de Ética, a quien llevó adelante la investigación en forma directa, si se aprecie al concluir que el mismo resulta RECHAZADO.

Artículo 23°. **Casos particulares en los que el denunciado fuere el Coordinador de Control Interno o el Gerente General**

El contenido del presente Artículo fue previamente aprobado por el Comité de Ética y responde a las causales detalladas en el Cuadro del Artículo 16º en sus puntos 4, 5 y 6.

- a) Respecto a las consultas y denuncias (Artículos 12º y 13º de las presentes normas)

El denunciante se abstendrá de utilizar el asesoramiento y los canales de denuncias que involucren a dichas autoridades, evitando que las mismas tomen conocimiento, con lo cual queda inhabilitado asimismo el Buzón Código de Ética, pues su apertura se encuentra a cargo de la Coordinación de Control Interno.

De esta forma, se recurrirá como receptor de la denuncia al último canal citado en el Artículo 13º de las presentes normas.

- b) Respecto a la intervención de otras autoridades o su conocimiento de lo actuado

El Comité de Ética dará cumplimiento a todos los artículos contenidos en las presente normas, llevando adelante la investigación por sí o designando a quien la realizará, pudiendo requerir la intervención de la Comisión de Fiscalización y poniendo en conocimiento al Consejo de Administración cuando fuere necesario relevar transitoriamente al Gerente General hasta la finalización de las actuaciones. En todos los casos extremará los recaudos respecto al carácter estrictamente confidencial reiteradamente expresado en los artículos precedentes y el cumplimiento del Anexo III.

Si de la Investigación se comprueba la falta de mérito o la inocencia de cualquiera de los denunciados, al igual que con cualquier otro "Personal", los mismos serán puestos nuevamente en funciones.

Para estos denunciados en particular, dadas las características de sus funciones, el Comité de Ética dispondrá el seguimiento de sus futuras acciones, para garantizar que no se realicen represalias sobre los denunciantes y testigos. De no ser posible restaurar la normalidad propondrá al Gerente General o al Consejo de Administración la asignación de nuevas funciones o el cese definitivo de su vinculación con la FUSANA, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que hubieren surgido del proceso de investigación iniciado por las acciones de represalias.

ANEXOS

- Anexo I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO.
Anexo II. FORMATO INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS ANTE UNA INFRACCIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA
Anexo III. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.

**FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
NORMA DE PROCEDIMIENTO XXXIII
NORMAS DE PROCEDIMIENTO ÉTICO**

**ANEXO I
(Artículo 10º)**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN
Y/O VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO**

1. OBJETIVOS:

El presente Protocolo está sustentado en los principios del Apartado 3 del Código de Ética de la Fundación Sanidad Naval Argentina, lo establecido en el Artículo 10º de la Normas de Procedimiento Ético que lo complementan y del cual forma parte como anexo.

Sus objetivos son:

- a. Garantizar en el ámbito laboral de la Fundación Sanidad Naval Argentina y en las relaciones con los restantes Sujetos Alcanzados, un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b. Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Fundación Sanidad Naval Argentina.
- c. Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigación vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- d. Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- e. Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y las violencias basadas en género y diversidad u orientación sexual.
- f. Elaborar estadísticas y realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- g. Difundir el presente Protocolo y los servicios de atención existentes, en cada Unidad de Actividad Comercial relacionada con la FUSANA.
- h. El derecho a una vida sin violencia.

Las disposiciones del presente protocolo no implican de modo alguno restricción o limitación a alguna otra normativa que prevea iguales o

mayores protecciones y garantías de los derechos que se pretende proteger por su aplicación.

2. AUTORIDAD DE APLICACIÓN:

La autoridad de aplicación del presente Protocolo es el Comité de Ética de la Fundación Sanidad Naval Argentina, designado por la Disposición (DS) N° 11/2018, sin perjuicio de la intervención de la Gerencia General, cuando la urgencia de la situación impidiera la reunión del citado Comité. En los casos concluidos por la Gerencia General, está pondrá en conocimiento a la brevedad sobre lo actuado al Comité de Ética para su aprobación.

En todos los casos, la autoridad de aplicación podrá solicitar dentro de su autonomía, la asesoría de expertos en la temática y la intervención de la Asesoría Jurídica de la FUSANA.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las conductas que fueren calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o violencia de género o diversidad sexual, serán consideradas infracciones al Código de Ética y pasibles del marco disciplinario previsto en los Artículos 17° al 20° de la Norma de Procedimiento XI – Administración de Recursos Humanos de la Fundación Sanidad Naval Argentina.

Del mismo modo las Gerencias involucradas promoverán las acciones disciplinarias, multas o inhabilitación cuando las conductas provengan del resto de los Sujetos Alcanzados.

Será indistinto que las situaciones señaladas en este punto, se lleven a cabo en el lugar de trabajo y en las unidades de actividad comercial (Hospitales Navales, Consultorios Odontológicos, etc.) o en otro lugar, siempre que se den en circunstancias o en ocasión de actividades estrictamente relacionadas con el quehacer habitual de la FUSANA, en función de su objeto o por requerimiento de autoridad competente propia de la Fundación (Gerentes, Jefes de Departamento, Responsables, Supervisores, etc.) o por dependencia funcional de las unidades de explotación comercial (Autoridades de dichos establecimientos). Como, por ejemplo: comisiones, cursos, seminarios, etc.

En el caso que el denunciado perteneciere a la dotación de alguno de los Hospitales Navales, la resolución final sobre los aspectos disciplinarios que pudieran corresponderle se ajustará a las normas que rijan la materia en la ARMADA ARGENTINA, limitándose en este caso el accionar a lo relacionado con la denuncia, testimonios e investigación cuando el damnificado fuere integrante del Personal de la Fundación Sanidad Naval Argentina, sus clientes, prestadores de servicios profesionales o sus proveedores.

4. CONDUCTAS ALCANZADAS:

Quedan comprendidas en el presente protocolo:

- a. Conductas de violencia física, psíquica y sexual descritas en el Código Penal Argentino. Cuando la conducta importe un delito dependiente de instancia privada sólo se actuará por denuncia de la víctima.
- b. Los hechos de la Ley 26.485, sus modificatorias y concordantes, indicados en el Artículo 10º del cuerpo de la Norma de Procedimiento XXXIII – Normas de Procedimiento Ético.
- c. Hechos con connotación de discriminación sexual: toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o la seguridad personal.

5. POSIBILIDAD DE DENUNCIAR:

Las personas que se consideren afectadas o terceros que visualicen o presencien situaciones de discriminación o violencia de género podrán poner en conocimiento los hechos conforme lo establecido en los Artículos 13º, 14º y 15º del cuerpo de la Norma de Procedimiento XXXIII – Normas de Procedimiento Ético.

En conocimiento de la denuncia e iniciado el procedimiento de investigación se respetará la intimidad de la persona en cuyo resguardo se recibe la denuncia, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos y para adoptar medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente.

6. CONFIDENCIALIDAD:

El tratamiento de la denuncia deberá ser estrictamente confidencial, conforme lo establecido en el Artículo 15º del cuerpo de la Norma de Procedimiento XXXIII – Normas de Procedimiento Ético, al tiempo que prestará su Compromiso de Confidencialidad (Anexo III) y se comprometerá a no divulgar información, según se establece en el procedimiento de investigación detallado en el Artículo 17º y concordantes de la citada Norma.

7. PRINCIPIOS RECTORES:

La Autoridad de Aplicación, a través de la Coordinación de Control Interno o quien fuera designado para realizar la investigación, ante los hechos comprendidos en el punto 4 de este protocolo, con el compromiso de

participación de las áreas de la Fundación estrictamente necesarios, se ajustarán a los siguientes principios rectores:

- a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada por las respectivas áreas de la Fundación.
- b. Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En ese caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados, debiendo el resto del Personal evitar la publicidad y la difusión de lo acontecido.
- c. Contención y acompañamiento: La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.
- d. No re-victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- e. Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: Toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con un Memorando o Nota identificada sólo con el número asignado al expediente y las iniciales o sigla convenida del nombre de la personas afectada y denunciada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la víctima.
- f. Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana: Para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- g. Articular y coordinar las acciones: Que para el cumplimiento del presente protocolo lleve adelante la Fundación Sanidad Naval Argentina, con las distintas áreas involucradas en la temática en el ámbito empresarial y estatal, en particular de la ARMADA ARGENTINA.
- h. Generar los estándares mínimos: De detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
- i. Promover en forma conjunta con los representantes de los sectores gremiales: El abordaje de políticas concretas para la prevención, erradicación y sanción frente a los casos de violencia de género.

8. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN:

Recibida la denuncia y oída la persona afectada, según el procedimiento establecido en el Artículo 17º y concordantes del cuerpo de la Norma de

Procedimiento XXXIII – Normas de Procedimiento Ético, la Autoridad de Aplicación (punto 2) evaluará la gravedad del hecho denunciado.

A esos fines, la Coordinación de Control Interno o quien fuera designado para realizar la investigación, realizará un **Informe de Evaluación de Riesgos ante una Infracción al Código de Ética**, conforme al formato indicado en Anexo II a la Norma citada en párrafo precedente, que será firmado por el Coordinador de Control Interno o quien fuera designado para la investigación, un representante del Departamento Recursos Humanos capacitado en la temática de género y los Especialistas que brindaron asesoramiento, si fuese el caso.

Previo a la elaboración del “Informe de Evaluación de Riesgos ante una Infracción al Código de Ética”, la Coordinación de Control Interno o quien fuera designado para realizar la investigación **deberá notificar fehacientemente a la persona que se le imputa la comisión de alguno de los hechos enumerados en el punto 4. del presente protocolo.**

Además de realizar la notificación, **se le garantizará que ejerza su defensa, presentando un descargo.** El plazo para la presentación del descargo será de 5 días hábiles administrativos desde la notificación fehaciente.

También **se podrá escuchar a la persona afectada tantas veces como ella lo solicite**, pero siempre se la escuchará sin que esté presente la persona denunciada.

El informe de riesgo se elevará a la Autoridad de Aplicación para que concluya y apruebe o rechace lo actuado y promueva se adopten las medidas que considere pertinentes, recomendando la adopción de medidas urgentes en caso de necesidad, tendientes a procurar el cese de la situación crítica.

Una vez concluido y aprobado se pondrá en conocimiento de los involucrados y se remitirá a la autoridad responsable de la aplicación de las sanciones disciplinarias si correspondiere.

9. **COMUNICACIÓN FORMAL A LA AUTORIDAD:**

La Coordinación de Control Interno o quien fuera designado para realizar la investigación, informará de inmediato los hechos a la Gerencia de la Fundación o a la Dirección General del Hospital Naval de donde dependa el presunto infractor al presente protocolo, simultáneamente a la oportunidad en que informa a la Autoridad de Aplicación.

Del mismo modo, la Autoridad de Aplicación (en este caso el Comité de Ética, únicamente) informará la aprobación de lo actuado a la Gerencia General o a la Dirección General del Hospital Naval de donde dependa el presunto infractor.

10. AUTORIDAD COMPETENTE RESPONSABLE DEL ASPECTO DISCIPLINARIO:

A los fines de este Protocolo, se entiende por autoridad competente al Gerente General designado por el Consejo de Administración de la Fundación Sanidad Naval Argentina y a los Directores Generales en el caso de los Hospitales Navales.

En los supuestos en donde el denunciado fuere el Gerente General de la Fundación Sanidad Naval Argentina, el Comité de Ética informará la conclusión y aprobación de lo actuado al Consejo de Administración.

En los supuestos en donde el denunciado fuere el Director General de un Hospital Naval, el Comité de Ética informará la conclusión y aprobación de lo actuado al Director de Sanidad de la Armada o a la autoridad que la ARMADA ARGENTINA disponga.

11. INICIO PROCESO DISCIPLINARIO:

Recibida la conclusión y aprobación de lo actuado por la autoridad competente, si esta incluye el pedido de adopción de medidas urgentes, se deberá exhortar al denunciado a cesar en la comisión de las conductas atribuidas. De considerarlo necesario podrá resolver mediante acto fundado la suspensión preventiva conforme a la reglamentación vigente y teniendo en cuenta las medidas de protección de la Ley N° 26.485.

En caso de corresponder la autoridad competente decidirá el inicio del proceso disciplinario, conforme a la norma que rija la materia en la Fundación (NP XI) o en la ARMADA ARGENTINA.

12. SENSIBILIDAD DE GÉNERO:

Cuando corresponda por los hechos la promoción de acciones vinculadas al régimen disciplinario, se procurará que los instructores intervinientes se encuentren capacitados en la temática de género.

La Autoridad de Aplicación (Comité de Ética) deberá ser notificado de las actuaciones, y podrá consultarlas, a los fines de realizar el correspondiente seguimiento del caso.

13. ASISTENCIA LEGAL:

La Coordinación de Control Interno, o quien fuere designado para la investigación, la Autoridad de Aplicación y la Autoridad Competente, en el ámbito de la Fundación podrá solicitar la opinión de la Asesoría Jurídica, sobre cualquier aspecto inherente a la aplicación del presente protocolo, a fin de asegurar los derechos que aquí se protegen, así como la vigencia de debido proceso, el derecho de defensa de las personas implicadas y la confidencialidad de las actuaciones.

14. AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO:

La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos.

15. CONCIENTIZACIÓN:

Las actividades de capacitación del Programa de Integridad incluirán el diseño e implementación de actividades destinadas a crear conciencia en el ámbito de la Fundación Sanidad Naval Argentina, para todos los Sujetos Alcanzados, sobre los principios y valores a que se refiere el presente.

En los casos donde se encuentre involucrado un trabajador o trabajadora, recibida la denuncia (sin conculcar ningún principio legal), a través del Departamento Recursos Humanos, se pondrá en conocimiento de los representantes gremiales correspondientes sin que ello importe un desplazamiento en cuanto a la responsabilidad de actuación del Programa de Integridad.

16. En todo lo no previsto en este Protocolo, se aplicará supletoriamente la Norma de Procedimiento XXXIII – Normas de Procedimiento Ético, el Código de Ética y la legislación vigente en orden nacional y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según el lugar de los hechos.

FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
NORMA DE PROCEDIMIENTO XXXIII
NORMAS DE PROCEDIMIENTO ÉTICO

ANEXO II
(Artículo 21º y Punto 8 del Anexo I)

FORMATO INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS ANTE UNA
INFRACCIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA



FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

RESTRINGIDO

INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS ANTE UNA INFRACCIÓN AL CÓDIGO
DE ÉTICA N° .../...(año)....
(Apartado ...(1)..... del Código de Ética)

Descripción Sumaria

Objeto:

Fecha de la denuncia:

Investigada por:

Concluye:

Aprueba:

Sanciona:

Presentación de Antecedentes

A completar por quien lleva adelante la investigación con detalle. Debe incluir el Apéndice 1 – Declaración del denunciante o víctima y el Descargo del Infractor – Se consignará la fecha de cada declaración y del descargo.

Declaración de Testigos

A completar por quien lleva adelante la investigación. Debe incluir el Apéndice 2 – Declaración de los testigos. Se consignará la fecha de cada declaración testimonial.

Otras pruebas y acciones efectuadas

A completar por quien lleva adelante la investigación. Se incluirán en este espacio, los resultados de las auditorías, pericias y otras actividades y asesoramientos requeridos. Se consignará la fecha de cada medida de prueba solicitada.

Evaluación de Riesgos – Encuadre de la Infracción

A completar por quien lleva adelante la investigación, relación final de los hechos y sus riesgos. Se incluirá la copia de los Formularios Compromiso de Confidencialidad de todos los involucrados en la investigación (denunciante, testigos, infractor, etc.). Los hechos y actividades se presentarán cronológicamente, se detallarán como Agregados, todas las declaraciones y pruebas reunidas en la investigación.

Opinión del Investigador – Solicitud de Conclusión

A completar por quien lleva adelante la investigación. Sobre la base de los antecedentes, las declaraciones de los testigos, las otras acciones, realizará una conclusión preliminar en base a su razonamiento y solicitará la conclusión del procedimiento a la instancia que corresponda. Se consignará la fecha en que se efectúa, así como la relación de documentos agregados que integran el informe hasta esta instancia. Será firmada por el investigador, los peritos y asesores y la Jefatura del Departamento Recursos Humanos si se tratase de infracciones al Apartado 3 del Código de Ética.

Conclusión y Apelación (si correspondiere)

A completar por la instancia o autoridad indicada en el Cuadro del Artículo 16º del cuerpo de la Norma de Procedimiento XXXIII. Se incluirá en este párrafo del informe si la conclusión ha sido apelada por el Investigador, indicando las fechas de ambas. La conclusión será firmada por la instancia respectiva. La apelación será firmada por el investigador.

Aprobación

A completar por el Comité de Ética. Se consignará si el procedimiento fue APROBADO o RECHAZADO, sus causas y encaminamiento posterior. Se consignará la fecha de la aprobación o rechazo, si se hizo lugar a la apelación, si existiere y será firmada por los miembros del Comité de Ética.

Elevación a la Autoridad con Facultad Disciplinaria

A completar por el Comité de Ética. En función de las características y dependencia del infractor. Se consignará la fecha de elevación y será firmada por el Presidente del Comité de Ética o su relevo.

ACLARACIONES:

(1): Completar con el número del Apartado del Código de Ética que presuntamente se infringe.

La numeración de los informes seguirá la numeración correlativa anual dada por la Coordinación de Control Interno, a excepción que el denunciado fuere el Coordinador de Control Interno o el Gerente General, en cuyo caso el Comité de Ética asignará su propia numeración.

**FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
NORMA DE PROCEDIMIENTO XXXIII
NORMAS DE PROCEDIMIENTO ÉTICO**

**Apéndice 1 al ANEXO II
(Artículo 21º y Punto 8 del Anexo I)**

DECLARACIÓN DEL DENUNCIANTE O VÍCTIMA



FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
Coordinación de Control Interno

RESTRINGIDO

Declaración del Denunciante o Víctima

Del Denunciante o Víctima

Apellido y Nombre:

D.N.I:

Puesto de Trabajo:

Gerencia:

Fecha de nacimiento:

Domicilio:

Teléfono:

Correo Electrónico:

Datos del presunto infractor:

Puesto de Trabajo:

Dependencia:

Relación con el infractor:

Incompatibilidad manifiesta o comentada (si – no)

Fecha de la Declaración:

De los hechos o circunstancias de la infracción y los testigos

A completar por el investigador detallando las circunstancias detalladas por el denunciante en su denuncia. Agregar aquellos datos que resulten procedentes y no se encuentren en la denuncia (si es que esta estuviese por escrito) caso contrario se le hará saber al denunciante que se expone en los detalles de su denuncia que quedará registrada por escrito y se lo interrogará por las consideraciones del Artículo 11º del cuerpo de la Norma de Procedimiento XXXIII.

Se le hará saber al denunciante sobre las seguridades y resguardos consignados en los artículos correspondientes del cuerpo de la Norma de Procedimiento indicada precedentemente.

Comentarios o situaciones espontaneas declaradas

por el denunciante o víctima

A completar por el investigador en función de los dichos del denunciante o víctima.

Firma del Denunciante

Firma del Investigador

**FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
NORMA DE PROCEDIMIENTO XXXIII
NORMAS DE PROCEDIMIENTO ÉTICO**

**Apéndice 2 al ANEXO II
(Artículo 21º y Punto 8 del Anexo I)**

DECLARACIÓN TESTIMONIAL



FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
Coordinación de Control Interno

RESTRINGIDO

Declaración Testimonial

Del Testigo

Apellido y Nombre:

D.N.I:

Puesto de Trabajo:

Gerencia:

Fecha de nacimiento:

Domicilio:

Teléfono:

Correo Electrónico:

Datos del presunto infractor:

Puesto de Trabajo:

Dependencia:

Relación con el infractor:

Incompatibilidad manifiesta o comentada (si – no)

Fecha de la Declaración:

De los hechos o circunstancias de la infracción

A completar por el investigador preguntando a cada testigo sobre las circunstancias en que presenció los hechos que se investigan. Agregar aquellos datos que resulten procedentes se encuentren expresados o no en la denuncia y se lo interrogará por las consideraciones del Artículo 11º del cuerpo de la Norma de Procedimiento XXXIII.

Se le hará saber al testigo sobre las seguridades y resguardos consignados en los artículos correspondientes del cuerpo de la Norma de Procedimiento indicada precedentemente.

Comentarios o situaciones espontaneas declaradas por el testigo

A completar por el investigador en función de los dichos del testigo.

Firma del Denunciante

Firma del Investigador

**FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA
NORMA DE PROCEDIMIENTO XXXIII
NORMAS DE PROCEDIMIENTO ÉTICO**

**ANEXO III
(Artículo 19º)**

FORMULARIO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD



FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA

RESTRINGIDO

FORMULARIO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Por el presente, el que suscribe declara bajo juramento su Compromiso de Confidencialidad, sobre los hechos denunciados en los que se encuentra involucrado en calidad de: (marcar con X según el caso)

a. Denunciante	
b. Testigo	
c. Infractor	
d. Asesor	
e. Perito	
f. Departamento Recursos Humanos	
g. Gerente / Jefe del Infractor	
h. Otro (indicarlo)	

De esta forma asume la responsabilidad de mantener la debida reserva de la información relacionada con la investigación de la que tome conocimiento, considerando que la misma posee clasificación de seguridad **“RESTRINGIDA”** en cuanto a su difusión, para preservar los derechos de los afectados, así como la imagen de la FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA con carácter **“ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL”**.

Lugar:

Fecha:

FIRMA:

ACLARACIÓN:

D.N.I.: