



# PROTOCOLO

de actuación ante situaciones de  
discriminación y/o violencia de género.

***El presente protocolo, tiene como objetivo prioritario de reconocimiento a las diversidades y tolerancia cero con la discriminación y/o violencia de género.***

## PRIMERA PARTE

### **I. GENERALIDADES**

El presente Protocolo se enmarca en el Programa de Género, Igualdad y Diversidad (GID) instaurado por EDET S.A., en adelante La Empresa con la finalidad de fortalecer la cultura de respeto a las personas, a través de la eliminación de toda forma de desigualdad de trato, discriminación y violencia.

El mismo está especialmente dirigido a establecer las pautas de actuación frente a posibles acciones o situaciones de desigualdad, discriminación y violencia en razón de género o sexo, con el objetivo prioritario de reconocimiento a las diversidades y **tolerancia cero** con la discriminación y/o violencia de género.

Dichas acciones, en general, y este Protocolo en particular, siguen los lineamientos de los Tratados y Convenciones Internacionales ratificados por la República Argentina.

Este Protocolo se ajusta a las disposiciones establecidas en la Política de Gestión Documental, tanto en sus fines como en su contenido.

### **II. PROPÓSITO, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS**

#### **PROPÓSITO:**

Este Protocolo tiene por finalidad establecer el procedimiento de actuación ante posibles acciones o situaciones de trato desigualitario, acoso, discriminación o violencia contra las mujeres y otras personas, por razón de género o sexo.

La condición de integrante de las categorías o colectivos LGTTTBIQ+ será especialmente considerada y protegida. No se requerirá, en ningún caso, revelar la autoper-

cepción de género, sexo, orientación sexual o preferencias al respecto como condición para denunciar o recibir la protección de este Protocolo.

#### **PRINCIPIOS RECTORES:**

- **Celeridad:** Se deberá actuar con diligencia y rapidez.
- **Respeto, privacidad y confidencialidad:** La persona que denuncie debe ser escuchada con el mayor respeto, en un ambiente que preserve su dignidad e intimidad, sin intromisión en aspectos irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Deberá resguardarse la confidencialidad de todas las actuaciones, salvo que las actuaciones sean requeridas por autoridad judicial con competencia en el caso.
- **No revictimización:** Deberá evitarse la reiteración innecesaria de declaraciones o evocación innecesaria de los hechos, así como la exposición pública de la persona que denuncia o de datos que permitan identificarla.
- **Consentimiento informado y asesoramiento:** Las personas implicadas deberán, en todo momento, tener a su alcance información útil y clara respecto al procedimiento y a los derechos que le asisten.
- **Informalidad y actuación de oficio:** Las actuaciones que se lleven a cabo con motivo de la aplicación de este Protocolo se regirán por los principios de informalidad y oficiosidad, en tanto y en cuanto no se opongan a ello otras normas o la naturaleza de la cuestión.
- **Presunción de inocencia y derecho de defensa:** La mera denuncia no implicará, por sí sola, la afectación del estado de inocencia de la persona denunciada ni su derecho de defensa.

#### **OBJETIVOS**

- **Tolerancia cero** con la discriminación y/o violencia de género.
- Garantizar a todas las personas que trabajen en La

Empresa, sean usuarias de sus servicios o se vinculen con ella de cualquier modo relevante, un ámbito de tratamiento justo e igualitario, de confianza, seguridad y respeto.

- Prevenir la violencia de género y proveer de medios que faciliten su detección temprana.
- Proteger a las víctimas e informarlas sobre sus derechos.
- Facilitar y promover el relevamiento de las situaciones detectadas, analizarlas y generar datos y estadísticas que permitan orientar las acciones del modo más adecuado, respetándose el principio de no re victimización.

### III. DEFINICIONES

En cumplimiento y en concordancia con lo previsto por la ley 26.485, a los efectos del presente protocolo debe entenderse por:

- **Discriminación por género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que menoscabe o impida el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos o intereses legítimos.
- **Violencia de género:** Toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta y basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal, de una mujer u otra persona que la sufra con motivo u ocasión de su género o sexo.

Quedan comprendidos los siguientes tipos de violencia:

- 1. Física:** Se emplea contra el cuerpo de la persona implicada y afecta o amenaza su salud o integridad física.

**2. Psicológica:** Apunta a provocar daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

**3. Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de la mujer y de las personas implicadas, a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas. Asimismo, todo aquel comentario o conducta con connotación sexual que constituya acoso sexual.

**4. Económica y patrimonial:** Se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer y personas implicadas, a través de:

- a. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad

*Garantizar a todas las personas que trabajen en La Empresa, sean usuarias de sus servicios o se vinculen con ella de cualquier modo relevante, un ámbito de tratamiento justo e igualitario, de confianza, seguridad y respeto.*

**Quien tenga conocimiento de que alguna persona pueda estar padeciendo una situación de violencia de género o discriminación por parte de cualquier empleado/a o funcionario/a de la Empresa o en su ámbito, podrá informarlo al Comité de Ética & Compliance.**

de sus bienes;

**b.** La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

**c.** La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

**d.** La limitación o control ilegítimo de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

**5. Simbólica:** A través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y o de las personas implicadas, en la sociedad.

6. Adicionalmente al contenido de la ley 26.485, al efecto de este protocolo y de las políticas de la empresa, se entenderá por:

**a. Violencia doméstica externa:** La sufrida por una persona integrante de la empresa por parte de su pareja, expareja o un integrante de su círculo familiar que es externo a la empresa. En estos casos, la intervención apuntará a orientar y brindar información a la persona afectada sobre sus derechos.

**b. Diversidades, personas integrantes de la categoría o colectivo LGTTTBIQ+:** Personas que se identifican como lesbianas, gays, transgénero, travestis, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer o alguna otra denominación que se utilice para hacer referencia a disidencias sexuales o de género.

#### **IV. METODOLOGÍA**

##### **DENUNCIAS E INFORMACIONES**

- Quien tenga conocimiento de que alguna persona pueda estar padeciendo una situación de violencia de

género o discriminación por parte de cualquier empleado/a o funcionario/a de la Empresa o en su ámbito, podrá informarlo al Comité de Ética & Compliance para la aplicación del presente Protocolo. Si trabaja para La Empresa, cualquiera sea su vinculación, será su deber hacerlo.

- La línea ética de la Empresa podrá servir de canal para informaciones o denuncias al Comité de Ética & Compliance. Otros medios, orales o escritos, podrán utilizarse para esa misma finalidad.

#### **V. DIFUSIÓN**

Se dará amplia difusión de este Protocolo a todas las personas que trabajen, en cualquier calidad y vinculación, para La Empresa. Se difundirá asimismo entre las personas vinculadas con la misma, ya sea en calidad de contratistas, usuarias o cualquier otra condición relevante.

Deberá también estar disponible online en el sitio web de La Empresa, de modo fácilmente accesible.

#### **VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Este Protocolo será objeto de evaluación anual en cuanto su funcionalidad, necesidad de actualización y reforma, e impacto.

La información que se recoja en su cumplimiento deberá servir a los fines de la implementación de políticas en esta área.

## SEGUNDA PARTE

# COMITÉ DE ÉTICA & COMPLIANCE COMO AUTORIDAD DE APLICACIÓN DE ESTE PROTOCOLO

1. Corresponde al Comité de Ética & Compliance, como autoridad de aplicación del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA EDET SA:

- Recibir toda información o denuncias en la materia y de llevar adelante los procedimientos previstos en este Protocolo.
- Dirigir el procedimiento sobre la base de las normas y principios enunciados en el Protocolo y las normas públicas y corporativas aplicables.
- Sobre la base de la información colectada y en cumplimiento de las finalidades aquí enunciadas, deberá también promover acciones de sensibilización contra la discriminación y violencia por razones de género.

2. Ante una denuncia o información que reciba sobre la existencia de una posible situación de violencia de género o discriminación, el Comité de Ética & Compliance, iniciará las investigaciones tendientes a determinar si existe mérito para iniciar el procedimiento de determinación de la veracidad de los hechos que llegaron a su conocimiento. Si lo amerita, dará lugar a la apertura del procedimiento conducente a la imposición de sanciones y medidas de protección.

3. En el caso de informaciones o denuncias anónimas, el Comité de Ética & Compliance podrá actuar de oficio si encontrare mérito para hacerlo. También podrá hacerlo si llega a su conocimiento información de cualquier otra fuente, en iguales condiciones. En caso de comunicaciones o denuncias nominadas, se identificará debida y suficientemente a las personas informantes, denunciantes, afectadas y autoras de las acciones o situaciones informadas o denunciadas.

4. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia en la protección de los derechos de la víctima y persona denunciada o presuntamente agresora. Especialmente, se procurará proteger el derecho a la intimidad, el derecho a la salud y a la integridad física, el derecho a la igualdad y al respeto de la identidad de género.

5. Decidida la iniciación del procedimiento, el Comité de

Ética & Compliance, informará a la presunta víctima sobre los derechos que le asisten y facilitará las acciones necesarias para que la víctima pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico. Adoptará, asimismo, aún de oficio, las medidas urgentes tendientes a la mejor protección de los derechos de las personas implicadas y al tratamiento más adecuado de la situación. El consentimiento de la víctima será esencial para adoptar las medidas que la afecten.

6. Deberá informar especialmente a la víctima que el procedimiento establecido no impedirá que, en todo momento, pueda promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, ya sean administrativas y/o judiciales.

7. Si los hechos que motivan la iniciación del procedimiento proceden de una persona que trabaja para La Empresa, luego de evaluar la denuncia, escuchar a la persona afectada y analizar la prueba urgente en el caso de que la hubiera, el Comité de Ética & Compliance deberá citar a la persona denunciada a los efectos de notificarla de la denuncia, darle posibilidad de ser oída y dar lugar a su derecho de defensa, incluida la producción de prueba de la que intente valerse. El Comité, en todo momento, podrá producir prueba de oficio. Decidirá, asimismo, sobre la admisión de la prueba que le sea ofrecida y su modalidad de producción.

8. Concluidos los procedimientos, el Comité de Ética & Compliance producirá un dictamen. Si concluye que corresponde imponer una sanción o adoptar medidas, elevará el dictamen correspondiente a los efectos de su resolución. Caso contrario, archivará las actuaciones. Se considerará falta grave la falsa denuncia.

9. Se habilitará un archivo, a cargo del Comité de Ética & Compliance, que conservará toda la documentación relativa a cada denuncia. Se respetarán los requisitos ordinales de fecha y numeración y deberá a su respecto, observarse especialmente al principio de confidencialidad. Cualquier incumplimiento a tales requerimientos será considerado una infracción disciplinaria, pasible de sanción.

