



Confianza para denunciar



Protección mutua



Responsabilidad compartida



Protección para Usted, protección para UTC.

Mensaje del director general	4
Política de No represalias	5
Manifestación de preocupaciones	6
¿Cómo se reconoce una represalia?	7
Cuándo no es una represalia	8
Proceso de denuncia	9
Ombudsman/DIALOG	10
Casos de UTC	11
Preguntas frecuentes	12-13
Información de contacto	14

Febrero de 2013



Estimados colegas:

Un objetivo común en United Technologies es que todo lo que hacemos debe ser de clase mundial: maximizar la rentabilidad para los accionistas, tener como objetivo un rendimiento operativo y financiero excepcional y mantener los más altos estándares éticos, los ambientes de trabajo más seguros y las mejores prácticas de cumplimiento.

El Código de ética de UTC representa nuestro compromiso con las conductas que fomentan la confianza, promueven el respeto y demuestran integridad. La reputación de UTC es uno de nuestros activos más valiosos, si no es que es el más valioso. Para proteger la reputación de UTC, esperamos que nuestros empleados en todos los niveles denuncien cuando observen o sospechen actos indebidos.

UTC ofrece muchos canales de comunicación para este propósito. Usted debe sentir la confianza de poder hacer preguntas o plantear inquietudes directamente a su supervisor, gerente de recursos humanos, funcionario a cargo de prácticas comerciales (BPO, por sus siglas en inglés) o al departamento legal. También puede utilizar el Programa de Ombudsman/DIALOG de UTC para denunciar de manera confidencial o anónima.

Para reforzar nuestro compromiso de muchos años con un entorno seguro para realizar denuncias, UTC creó una nueva política de no represalias (sección 56 del Manual de política corporativa). La política deja en claro que las represalias de cualquier tipo van en contra de nuestros valores fundamentales y no se tolerarán. La compañía protegerá a los empleados que denuncien de buena fe o participen en una investigación, y aquellos que estén en posición de autoridad no pueden impedir tal actividad. Además, cualquier persona que ejerza una conducta de represalia está sujeta a acciones disciplinarias que incluyen hasta un posible despido.

Cada uno de nosotros es responsable de cumplir con el Código de ética de UTC, porque nuestra integridad y reputación dependen de las acciones individuales de nuestros directores, funcionarios, empleados y representantes en todo el mundo. La capacitación obligatoria anual sobre ética para todos los empleados de UTC, que se realiza a través de nuestro Centro de Educación de Prácticas Comerciales en línea (BPEC) y la capacitación en persona, complementa estas acciones y nos recuerda la importancia del Código de ética de UTC y su cumplimiento inquebrantable en UTC.

Se desarrolló el siguiente manual para ayudar a los empleados de UTC, de todos los niveles a reconocer y abordar las represalias y a garantizar que el temor a sufrir represalias no afectará la posibilidad de poder hacer denuncias de buena fe.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis R. Chênevert', written in a cursive style.

Louis R. Chênevert
Presidente y director general

Política de no represalias

El Código de ética de UTC establece que todos los empleados tienen la responsabilidad de denunciar cuando tienen preocupaciones o cuando presencian actos indebidos. La Sección 56 del Manual de política corporativa asegura de que pueden hacerlo sin temor a sufrir represalias.

UTC define las represalias como una consecuencia negativa experimentada por un empleado por denunciar o participar en la investigación de violaciones reales o supuestas al Código de ética, que incluyen violaciones a la ley o a una política de UTC.

La compañía prohíbe toda represalia contra cualquier persona que, de buena fe, denuncie o participe en la investigación de una violación real o supuesta al Código de ética. UTC investigará de manera cabal cualquier denuncia de represalia. Si se descubre que hay empleados que han estado involucrados en una conducta de represalia quedarán sujetos a medidas disciplinarias, que incluyen hasta el despido. UTC tiene una política de cero tolerancia frente a las represalias.

Con su autorización, UTC protegerá aun más a quienes presenten denuncias no anónimas haciéndoles un seguimiento frecuente para identificar y responder a situaciones que razonablemente pudieran percibirse como represalias.

Esta declaración contra las represalias no exime a ningún empleado de su responsabilidad por la participación personal en cualquier acto indebido.

Cuando Usted manifiesta una preocupación para proteger a la compañía Usted, a su vez, está protegido.

Los mayores riesgos son a menudo los que desconocemos. Cuanto más esperemos para hacer frente a un problema, éste puede empeorar aún más. Es por esto que es tan importante denunciar.

Formular denuncias

Sabemos que denunciar es importante. También sabemos que algunos empleados optan por no compartir sus preocupaciones porque temen sufrir represalias¹. En UTC, creemos que un entorno seguro para poder formular denuncias es fundamental para mantener nuestra cultura ética y reputación.

La confidencialidad es clave

El programa Ombudsman/DIALOG ofrece canales de comunicación confidencial. Aquellas personas que se pongan en contacto con el Ombudsman y con los coordinadores del programa DIALOG de UTC no tienen que identificarse y pueden permanecer en el anonimato. Cuando los denunciante opten por identificarse, su identidad se mantendrá en la absoluta confidencialidad.

La entrega de información de contacto es opcional y permite a la compañía ponerse en contacto con Usted para facilitar la investigación y para proporcionarle retroalimentación en relación con los avances o resultados de la investigación. Si lo desea, usted puede incluso utilizar información no identificable como una dirección de correo electrónico genérica.

Se respeta la confidencialidad

Si una denuncia llega a un gerente directamente o a través de un Ombudsman, la confidencialidad se toma en serio. Los investigadores son elegidos por su discreción y su capacidad para garantizar la imparcialidad, y cualquier discusión sobre esta materia está estrictamente limitada e involucra solo a aquellos cuya contribución sea necesaria para facilitar una resolución.

Las represalias están prohibidas

Las represalias de cualquier tipo dañan seriamente nuestra cultura ética y nuestro programa de ética. Las represalias colocan a la empresa en situación de riesgo tanto a nivel interno como externo. Las represalias son contrarias a nuestros valores fundamentales y están prohibidas. Las represalias son motivo de la aplicación de medidas disciplinarias, que incluyen hasta el despido.

Sea o no que una denuncia interpuesta de buena fe esté bien fundamentada, se informarán los resultados al denunciante (si se conoce) y la compañía tomará medidas para evitar represalias.

¹ Encuesta Nacional de Ética en los Negocios® 2005. Razones para no denunciar: Temor a las represalias, 46%.

¿Cómo se reconoce una represalia?

Las represalias pueden darse en muchas formas. A veces son explícitas y a veces sutiles. A veces son causadas por los supervisores y a veces por los compañeros. Todas las represalias están sujetas a acciones disciplinarias.

Ejemplos de represalias

Explícitas

- Perjuicio real a la persona o su propiedad
- Negación de aumentos o ascensos
- Acoso mediante correos electrónicos
- Evaluaciones deficientes de desempeño
- Reducción de las responsabilidades en el trabajo
- Reasignación, reubicación o transferencia
- Despido o pérdida de categoría laboral

Sutiles

- Exclusión de las reuniones de negocios
- Exclusión de eventos sociales
- Amenaza implícita de perjudicar a la persona o su propiedad
- No volver a pedir la opinión profesional
- Comportamiento grosero e irrespetuoso

Las víctimas de las formas sutiles de represalias a menudo no pueden demostrar la intención de la conducta de represalia. A menudo, abandonar la organización parece ser la única opción que tienen. Tomar acciones rápidas y significativas contra las represalias pueden ayudarnos a retener el talento.

Represalias por parte de los supervisores

Explícitas

María presencia una falta a la conducta por parte de un empleado y denuncia el incidente a su supervisora. Unas semanas más tarde, María recibe una notificación de su supervisora de que será transferida repentinamente a una organización que tiene previsto una consolidación. No se da ninguna razón a María.

Sutiles

Juan escuchó por casualidad los detalles de una violación al Código de ética y denunció la conversación a su gerente. Se efectuó una investigación y no se encontró ninguna falta a la conducta. A partir de ahí, el supervisor de Juan ya no lo incluyó más en las reuniones y ya no se pedía opinión en las actividades de trabajo como se hacía antes de su denuncia.

Represalias por parte de los compañeros

Explícitas

María presencia un acto indebido y denuncia el incidente a su supervisora, quien inicia una investigación. Mientras tanto, María comienza a recibir mensajes de correo electrónico de sus compañeros de trabajo, que contienen apodosos despectivos y la culpan por “hundir el barco” y “no ser una jugadora de equipo”.

Sutiles

Juan escucha los detalles de una violación al Código de ética durante un almuerzo con sus compañeros de trabajo. Él denuncia la conversación a su gerente, se produce una investigación y no se encuentra ningún acto indebido. Los compañeros de trabajo de Juan ahora lo ignoran cuando se cruzan con él en los pasillos, no se sientan con él a la hora del almuerzo y ya no lo invitan a reuniones sociales.

No siempre es represalia

Las acciones bien intencionadas pueden percibirse como represalias, incluso cuando no es el caso. Es importante que los gerentes sigan tratando a un denunciante de la misma forma antes y después de una denuncia. Si un denunciante presentaba previamente problemas de rendimiento, la denuncia no impide que la gerencia continúe abordando estos problemas.

En algunos casos, los empleados que denuncian faltas a la conducta pueden estar en alerta máxima y percibir represalias donde no las hay.

Para evitar incluso la percepción de conductas de represalia, los gerentes deben:

- Continuar comunicándose con normalidad con el denunciante;
- Estar conscientes de su tono de voz y lenguaje corporal;
- Alentar a todos a hablar abiertamente;
- Evaluar al denunciante sobre la base de su verdadero desempeño;
- Proporcionar tareas significativas;
- Compartir la información necesaria para realizar el trabajo;
- Seguir incluyendo al denunciante en actividades sociales;
- Tratar a todos con dignidad y respeto, y
- Tratar el asunto a través de los canales apropiados, sin demoras y seguir proporcionando información al denunciante sobre su estado.

Ejemplo

Juan proviene de una gran firma financiera y había trabajado en UTC como contador durante 6 meses. Tres meses después de ingresar, el desempeño de Juan no estaba al nivel esperado y su supervisor se reunió con él para discutir y acordar un plan de mejora de 90 días. A los sesenta días en ese plan, sin percibirse ninguna mejora notable en el rendimiento de Juan, éste descubrió y denunció que la persona que presentaba mayores ventas de la unidad de negocio venía cometiendo trampas en su informe de gastos. El representante de ventas fue despedido en el acto. Unas semanas más tarde, Juan y su supervisor revisaron su desempeño respecto del plan y se hizo evidente que Juan no había cumplido sus objetivos. Juan tuvo que abandonar el cargo por sus problemas de rendimiento, no porque hubiese denunciado el acto indebido del representante de ventas.

El proceso de denuncia

Los que denuncien de buena fe pueden confiar en el proceso. Entender el proceso de presentación de denuncias desde la denuncia inicial hasta la acción final, y tener en cuenta que pueden ocurrir represalias, es un componente importante de nuestra responsabilidad al instaurar una denuncia.

1 – El empleado denuncia una violación real o supuesta al Código de ética

Empleado: el empleado compartirá sus inquietudes directamente con la gerencia, a un BPO o mediante el Programa de Ombudsman/DIALOG.

Gerencia: la gerencia, directamente o a través del Programa de Ombudsman/DIALOG, recibirá la denuncia, iniciará una investigación independiente, mantendrá al empleado informado de la situación o del resultado de la investigación y, con el permiso del empleado, hará un seguimiento regular para identificar y responder a situaciones que podrían percibirse razonablemente como represalias.

Denunciar para plantear una preocupación puede proteger a la compañía, nuestros empleados, proveedores, accionistas y a la comunidad contra consecuencias negativas.

Los empleados pueden denunciar directamente a la gerencia o utilizar los canales anónimos y confidenciales disponibles a través del Programa de Ombudsman/DIALOG. Aquí no hay “respuestas equivocadas”, los empleados pueden elegir cualquier canal con el que se sientan más cómodos.

El sistema funciona mejor, y el denunciante está más protegido, cuando se utiliza un solo canal de comunicación. Los denunciantes deben hacer seguimiento con el BPO o con la gerencia en caso de que haya pasado la fecha límite para la resolución y no hayan recibido una actualización. Los denunciantes deben notificar inmediatamente a la gerencia o al BPO si sufren represalias.

Como regla general, la gerencia debe proporcionar actualizaciones mensuales al denunciante sobre el estado de una investigación.

2 – El empleado denuncia sobre un posible acto de represalia por parte de un supervisor o un compañero

Empleado: el empleado compartirá sus preocupaciones directamente con la gerencia, con un BPO o mediante el Programa de Ombudsman/DIALOG.

Gerencia: la gerencia y el BPO, directamente o a través del Programa de Ombudsman/DIALOG, recibirá la denuncia, iniciará una investigación independiente y mantendrá al empleado informado de la situación o del resultado de la investigación. Si las represalias se verifican, se impondrán sanciones.

La gerencia hará partícipe al BPO de inmediato y rápidamente iniciará una investigación, que involucrará solamente a aquellas personas necesarias e imparciales para el asunto en cuestión. La gerencia proporcionará actualizaciones frecuentes al denunciante sobre el estado de la investigación.

Los empleados que se descubra que han estado involucrados en una conducta de represalia estarán sujetos a medidas disciplinarias, que incluyen hasta el despido.

La gerencia deberá continuar el seguimiento mensual del denunciante para identificar y responder a situaciones que puedan percibirse razonablemente como nuevas represalias.

El Programa de Ombudsman/DIALOG

La capacidad de un empleado para presentar una denuncia en completa confidencialidad es un componente crítico de un programa de cumplimiento efectivo. Los empleados que utilicen el Programa de Ombudsman/DIALOG no deben decir a otras personas que lo han hecho, ya que ponen en peligro su anonimato. De igual importancia es la manera en los gerentes responden a las denuncias interpuestas.

Consejos para los gerentes que responden a las denuncias del Ombudsman/DIALOG:

Deben

- Responder con un lenguaje directo, claro y sencillo
- Tratar la cuestión de manera objetiva y justa
- Limitar las discusiones solamente a las personas necesarias
- Destruir todas las preguntas y respuestas del programa DIALOG dentro de los 30 días siguientes a la conclusión del asunto
- Hablar con su BPO si tiene alguna pregunta sobre estos «Deben» y «No deben» hacer

No deben

- Divulgar la fuente de la denuncia
- Incluir ninguna información confidencial en su respuesta
- Dejar desatendidas preguntas, respuestas, materiales de investigación
- Violar la confidencialidad
- Enviar un fax antes de llamar al destinatario

Este mensaje se incluye en la carta que viene adjunta a todas las respuestas de la gerencia a los denunciantes:

“... Como recordatorio, la compañía prohíbe las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, denuncie o investigue una violación real o supuesta al Código de ética. Los empleados que se encuentren involucrados en una conducta de represalia estarán sujetos a medidas disciplinarias que incluyen hasta el despido. Si usted se encuentra en una posición donde considere que ha sufrido o está sufriendo represalias, se le recomienda encarecidamente presentarse y denunciar el hecho directamente a la gerencia, la oficina de prácticas comerciales o a través del Programa Ombudsman/DIALOG.”

Casos de represalias en UTC

Caso N° 1: Represalias explícitas

Un empleado se pronunció a su equipo y gerente con respecto a lo que él sentía eran prácticas financieras poco éticas. Inmediatamente después, el gerente del empleado le dio tiempo de licencia adicional y le revocó su vehículo de la empresa. El empleado denunció la represalia, que se verificó a través de una investigación. El gerente fue despedido por mala gestión y por represalias.

En abril, un empleado hizo una denuncia no confidencial de represalia a un gerente corporativo. En el informe, el trabajador señaló que había denunciado durante una reunión de personal lo que él sentía que eran actividades financieras poco éticas o inapropiadas relacionadas con su paga.

Como se señala en el informe, inmediatamente después de realizar la denuncia en la reunión de personal, el gerente del empleado le aumentó el tiempo de licencia regular y le revocó el vehículo de la empresa que le había sido asignado.

El gerente corporativo remitió el asunto al BPO regional correspondiente, quien encargó la investigación al BPO local.

Se llevó a cabo una investigación discreta en mayo y junio, que incluyó entrevistas solo con aquellas personas necesarias para proporcionar información objetiva con respecto al alegato.

En agosto, se llevó a cabo una auditoría de cumplimiento de casa matriz a la unidad de negocios implicada y el departamento legal y de recursos humanos completaron la investigación.

En última instancia, se verificó el alegato de de represalia. En septiembre, el gerente involucrado fue despedido por una variedad de razones, incluyendo la conducta de represalia.

Caso N° 2: Represalias sutiles

Un empleado utiliza el Programa Ombudsman/DIALOG para plantear una preocupación por el informe de gastos de un gerente. Después de una minuciosa revisión de documentos y una entrevista al gerente, no se identificó ningún acto indebido. El gerente asumió que su asistente había presentado el alegato y empezó a tratarla de manera diferente, le quitó algunas de las responsabilidades de su trabajo, dejó de invitarla a las reuniones y criticó constantemente su trabajo. Ella denunció la represalia a su BPO, quien la investigó junto a los investigadores de la casa matriz de UTC. Se verificó la represalia y se degradó y transfirió al gerente.

En mayo, un empleado anónimo alegó que un gerente estaba reclamando el reembolso por gastos corporativos indebidos. Se revisaron documentos y el gerente fue interrogado. En última instancia, la gerencia superior determinó que no se había producido ningún acto indebido.

El día después de que el gerente fue entrevistado, este sostuvo una reunión con su asistente durante la cual la acusó de presentar una denuncia en su contra ante el defensor del empleado. Señaló su familiaridad con sus informes de gastos e insinúo que ya no podía confiar en ella.

En julio, el gerente realizó una revisión improvisada a mitad de año con su asistente, después de la cual él transfirió algunas de sus responsabilidades habituales a otros empleados. Además, los colegas de la asistente señalaron que estaba siendo tratada de manera diferente, algunos supusieron que el objetivo del gerente era obligarla a renunciar a través de un ambiente de trabajo hostil. Ya no la invitaban a las reuniones y se criticaba su trabajo constantemente.

En agosto, ella denunció la conducta a su BPO regional como posible represalia. El BPO regional investigó el asunto y entrevistó a los empleados pertinentes.

En septiembre, el departamento de prácticas comerciales de la casa matriz de UTC se unió a la investigación, que se completó en noviembre. En enero se llevaron a cabo otras entrevistas por petición del gerente. Se verificó la conducta de represalia y se degradó y transfirió al gerente.

Preguntas frecuentes para los empleados

¿Se espera que yo denuncie una violación al Código de ética de UTC?

Sí. Todos los empleados de UTC, gerentes y funcionarios deben denunciar las faltas a la conducta reales o supuestas, incluyendo violaciones a la ley, reglamentos, políticas y procedimientos (a menos que dicha denuncia esté prohibida o restringida de otro modo por la ley).

¿Qué canales están disponibles para mí para denunciar una violación o un caso de represalia?

Usted puede plantear sus denuncias a su supervisor directo, un gerente de recursos humanos, un BPO o al departamento legal, o de manera confidencial mediante el Programa Ombudsman/DIALOG.

¿Cómo puedo permanecer en el anonimato?

El Programa Ombudsman/DIALOG ofrece canales de comunicación confidencial. Estos intermediarios protegen la identidad de la persona que formula la denuncia y también permiten denuncias anónimas. Usted puede contactar a un defensor del empleado mediante una dirección de correo electrónico genérica.

Si denuncio una violación y no pasa nada, ¿debo escalar el asunto a través de un canal diferente?

Las consultas del programa DIALOG se contestan por lo general en un plazo de 14 días; los asuntos complicados referidos al defensor del empleado pueden tardar más en resolverse. El proceso funciona mejor, y el denunciante está más protegido, cuando se escoge un solo canal de comunicación. Los alegatos se asignan para investigación a la o las personas con mayor probabilidad de garantizar imparcialidad. El proceso incluye actualizaciones frecuentes del estado al denunciante no anónimo. Si usted cree que su denuncia no está recibiendo la atención que merece, tiene el derecho a elevar el asunto dentro de la empresa o a hablar con su BPO.

¿Qué sucede si denuncio un acto indebido y la acusación no se comprueba?

Sea o no que un alegato esté bien fundamentado, se informará al denunciante del avance del caso y su resolución. Sin importar el resultado, usted estará protegido contra represalias.

¿Cuál es la definición de represalia para UTC?

Como se indica en la Sección 56 del Manual de política corporativa, UTC considera que una represalia es una consecuencia negativa experimentada por un empleado

por denunciar o participar en la investigación de violaciones reales o supuestas al Código de ética.

¿Cómo estoy protegido contra las represalias?

La compañía ha adoptado una política que prohíbe las represalias e incluye medidas disciplinarias (que incluyen hasta el despido) para los empleados que se encuentren involucrados en conductas de represalia. La compañía investigará de manera cabal todas las denuncias de represalias y protegerá proactivamente a los denunciantes a través de evaluaciones periódicas de los indicadores de desempeño laboral. UTC tiene un fuerte Programa de Ombudsman/DIALOG que permite denuncias anónimas. Sin embargo, recuerde que la empresa puede tomar medidas para hacer frente a los malos resultados de un empleado, cuando se justifique y se considere necesario, estas acciones no se consideran represalia.

Si he hecho algo malo, al seguir los canales de denuncias adecuados ¿se me absuelve de mi conducta indebida?

No. Si usted está personalmente involucrado en alguna conducta indebida, el denunciarla no lo exime de responsabilidad, pero su cooperación con la investigación se tendrá en cuenta cuando se determinen las acciones disciplinarias.

Preguntas frecuentes para los gerentes

¿Se espera que yo denuncie una violación al Código de ética de UTC?

Sí. Todos los empleados, gerentes y funcionarios de UTC deben denunciar las conductas indebidas reales o supuestas, incluyendo violaciones a la ley, reglamentos, políticas y procedimientos (a menos que dicha denuncia esté prohibida o restringida de otro modo por la ley).

¿Cuál es la definición de UTC de represalias?

Como se indica en la sección 56 del Manual de política corporativa, UTC considera las represalias como una consecuencia negativa experimentada por un empleado por denunciar o participar en la investigación de violaciones reales o supuestas al Código de ética.

¿Cómo puedo reconocer las represalias?

Las represalias pueden tomar muchas formas, algunas de las cuales son evidentes y algunas sutiles. Las represalias de un supervisor se pueden reflejar por una acción adversa contra un subordinado, como el despido, una evaluación de desempeño deficiente o una reducción de las responsabilidades del trabajo. Las represalias de los compañeros pueden implicar la exclusión de eventos sociales durante horas de trabajo o fuera de ellas.

Determinar si se produjeron represalias puede ser difícil, ya que el motivo detrás de las

acciones es clave y porque las personas pueden interpretar los eventos de manera muy diferente. Las denuncias de represalias deben ser examinadas cuidadosamente, caso por caso, y tienen que ser revisadas por las personas dentro de UTC que sean independientes y no estén directamente involucradas en el asunto.

¿Cómo debo manejar/recibir una denuncia de represalia?

De la misma manera como lo haría con cualquier otro informe, actúe rápidamente para evaluar la preocupación, informe al BPO y juntos inicien una investigación. Sea consciente de la naturaleza confidencial de los asuntos del Ombudsman/DIALOG. En la medida que lo permitan las políticas de personal, continúe proporcionando retroalimentación al denunciante sobre el estado de su denuncia. Si se confirma el comportamiento de represalia, debe implementarse una medida disciplinaria rápidamente. Con la autorización del denunciante, trabaje con el departamento de recursos humanos para hacer un seguimiento frecuente para identificar y responder a situaciones que puedan percibirse como represalia razonablemente como represalias.

¿Cómo puedo evitar conductas que pueden percibirse como una represalia?

- Continúe comunicándose con normalidad con la persona que hizo la denuncia;
- Cuide su tono de voz y lenguaje corporal;
- Anime a todos a hablar abiertamente sobre los problemas;
- Evalúe a los empleados sobre la base de desempeño real;
- Proporcione tareas significativas a todo el mundo;
- Comparta la información necesaria para realizar el trabajo;
- Involucre al denunciante en actividades sociales;
- Trate a todos con cortesía, dignidad y respeto;
- Trate la preocupación a través de los canales apropiados y siga proporcionando retroalimentación al denunciante sobre su estado.

¿Cuáles son los mecanismos existentes para la protección de los denunciantes?

UTC tiene un fuerte Programa de Ombudsman/DIALOG que permite denuncias anónimas. Además, la compañía ha adoptado una nueva política corporativa que prohíbe explícitamente las represalias e incluye medidas disciplinarias que incluyen hasta el despido para los empleados que se encuentren involucrados en conductas de represalia. Con la autorización del empleado, la compañía también realizará un seguimiento frecuente para identificar y responder a situaciones que razonablemente puedan percibirse como represalias.

Información de contacto

Prácticas comerciales y de cumplimiento a nivel mundial de UTC

Los funcionarios a cargo de prácticas de UTC (BPOs) se encuentran ubicados en los negocios de UTC en todo el mundo.

Puede comunicarse con la oficina de prácticas comerciales y cumplimiento global de UTC en la casa matriz de UTC llamando al [860.728.6485](tel:860.728.6485) o escribiendo a bpo@corphq.utc.com.

Ombudsman/DIALOG

Puede contactar al Ombudsman de UTC llamando a la línea gratuita [800.871.9065](tel:800.871.9065).

Si llama desde fuera de los EE.UU., marque primero el código de acceso directo de AT&T de su país, que puede encontrar en www.business.att.com/bt/access.jsp.

Puede presentar una inquietud a DIALOG por escrito utilizando los formularios disponibles en todo UTC o vía electrónica mediante una conexión segura y cifrada en Internet en <https://edialog.confidential.utc.com>.

Información adicional

El Código de ética y sus complementos se encuentran en línea a disposición del público en www.utc.com.

El Código de ética, sus complementos y el Manual de política corporativa se encuentran publicados para los empleados en la Intranet de UTC.

Para obtener más información acerca de la responsabilidad corporativa de UTC, visite www.utc.com, y haga clic en “*Responsabilidad corporativa.*”





