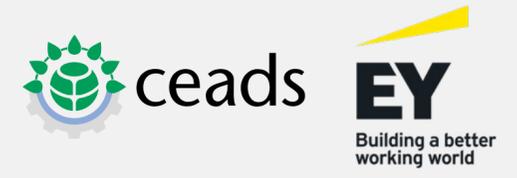




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



# SEMANA DE COMPLIANCE



## Objetivo

Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas



## ODS Conexos:

- ODS 5** Igualdad de Género
- ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ODS 10** Reducción de las Desigualdades



## Tipo de Iniciativa

Política empresarial  
(transversal a todos los centros operativos)



## Localización:

- Provincia: Buenos Aires

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 16.6** Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

## Palabras Clave:

*"Promoción sociedades inclusivas", "Instituciones sólidas", "Políticas no discriminatorias", "Empleo pleno", "Trabajo decente", "Derechos laborales", "Trabajo seguro", "Producción y consumo"*



# RESUMEN EJECUTIVO

Se trata de un programa de compliance corporativo, enfocado en la constante prevención, detección y mejora, en el cual los miembros de la compañía (altos mandos, líneas medias y trabajadores de línea de producción) trabajan de manera horizontal y en pie de igualdad para la capacitación conjunta en los valores y políticas inclusivas que promueve la empresa, reforzando su compromiso.

La experiencia trasciende la mera transmisión de conocimiento: puede vivenciarse a partir de la dinámica horizontal y participativa. Actividades lúdicas se combinan con charlas teóricas e inquietudes de los propios equipos, para dar lugar a un entendimiento conjunto sobre los valores internos y externos de la compañía, su finalidad y sus políticas, con el fin de multiplicar su impacto positivo.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

En 2018 se creó oficialmente la “Semana de Compliance”, un programa de prevención, detección y mejora, en el cual los miembros de la compañía (altos mandos, líneas medias y trabajadores de línea de producción) trabajan de manera horizontal y en pie de igualdad, para la capacitación conjunta en los valores de la empresa. Con un antecedente positivo en México, la iniciativa se desarrolló con todo éxito, asegurando el compromiso de todos los miembros de la compañía.

Para lograrlo, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- Involucrar a todos los miembros de la compañía, sin importar su jerarquía y función.
- Plantear dinámicas que habilitaran una participación verdaderamente horizontal.

- Articular a todas las áreas entre sí, especialmente a aquellas que no suelen tener contacto en los procesos cotidianos de trabajo, para establecer un intercambio enriquecedor, desde el punto de vista del conocimiento, pero también en lo que respecta a los vínculos.
- Abrir instancias de construcción conjunta, para no anclar la propuesta a una mera transmisión de información emitida por legales, sino propiciar una oportunidad de mejora e involucramiento, desde la perspectiva de las distintas áreas de trabajo, contemplando sus particularidades.

Los mensajes clave se centraron en el contenido del manual de integridad, pero se fueron nutriendo con las propuestas surgidas en las mesas de negociación. Los puntos planteados fueron:

- “No existe una forma correcta de hacer algo incorrecto”, tal es el lema de la compañía: un modo de enfatizar que no hay matices posibles frente a una conducta que nace a partir de una motivación espuria.
- Sin integridad, no hay éxito posible: ya que, a partir de ella se crea la demanda y la confianza.
- Todo comienza en cada uno, con el impacto que generan las decisiones tomadas, y acudiendo a la palabra frente a situaciones dudosas o incorrectas. Porque la única forma de hacer negocios es con integridad, alineados con la ley y con los valores de la compañía.



## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURAL

Plantear dinámicas que habilitaran una participación verdaderamente horizontal. Articular a todas las áreas entre sí, especialmente a aquellas que no suelen tener contacto en los procesos cotidianos de trabajo. Establecer un intercambio enriquecedor desde el conocimiento, pero también en lo que respecta a los vínculos. Materializarlo en el ámbito laboral y trascender al ámbito social.

Asimismo, durante 2020 y 2021, se plantearon las barreras propias que surgieron en el contexto de pandemia para la realización de actividades de capacitación y entrenamiento de los colaboradores.

### OTRAS

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

La iniciativa contribuye a la “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas” (ODS16), así como a la eficiencia y transparencia en todos los niveles institucionales para un desarrollo inclusivo, sostenible y responsable en todo su alcance. Se trata de un programa de prevención, detección y mejora, en el cual los miembros de la compañía (más de 200 personas de altos mandos, líneas medias y trabajadores de línea de producción) trabajan de manera horizontal y en pie de igualdad, para la capacitación conjunta en los valores de la empresa.

El objetivo final que dará cuenta los resultados de esta iniciativa será lograr que cada colaborador, independientemente de su lugar dentro de la compañía, se convierta en un guardián y líder de las políticas corporativas de Whirlpool, dentro y fuera de la empresa.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



Algunos de los indicadores utilizados para la medición de esta campaña fueron:

- Denuncias por malas prácticas e incumplimientos: La incorporación de los procesos fue tal que, al día de la fecha, Whirlpool Argentina no ha recibido denuncias por malas prácticas e incumplimientos. Esto evidencia la efectividad del trabajo transversal, y que el involucramiento colectivo promueve resultados certeros y comprobables.
- Consultas de aplicación de la normativa interna: se han incrementado las consultas al área de legales, en relación a la aplicación de la normativa interna, signo de que las acciones movilizaron el compromiso y la reflexión constante sobre las propias prácticas. Estas consultas son muy variadas y van desde cómo cuidar correctamente los activos de la empresa, hasta el desarrollo adecuado de una campaña publicitaria.

El saldo de la semana de compliance fue sumamente positivo y sentó las bases de una construcción más democrática y participativa de las políticas internas de la compañía.

Gracias a la articulación entre capacitación, ejecución y control, cada colaborador pudo hacer suyas las políticas, y es capaz de identificar con claridad cuál de ellas corresponde aplicar en cada caso.

Sin integridad no hay triunfo posible. Porque sólo a través de las personas se puede construir una empresa líder.

“ Se trata de un programa de compliance corporativo, enfocado en la constante prevención, detección y mejora de los valores y políticas inclusivas que promueve la empresa, reforzando su compromiso.

## Cadena de Valor

*Las buenas prácticas como así también manuales y acuerdos sobre estándares de compliance se hacen extensivos a toda la cadena de valor, con el objetivo de*



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa  
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por  
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2021