



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2024





ÉTICA Y COMPLIANCE



Objetivo

Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas



ODS Conexos:

ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico
ODS 10 Reducción de las Desigualdades



Tipo de Iniciativa

Política de la Empresa
(transversal a todos los centros operativos)



Localización:

- Provincia: Buenos Aires

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 16.4. De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada

Meta 16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



El Programa de Ética y Compliance de VASA incluye la adopción del Código Ético del Grupo NSG, el cual va más allá del simple cumplimiento de normativas internas y externas, enfocándose en fortalecer la cultura y los valores organizacionales. Este código influye en los principios y procesos de toma de decisiones de todos los miembros de VASA.

Este programa se alinea con el nuevo Modelo de Competencias del NSG Group, que prioriza tres áreas clave: Resultados, Personas y Visión. Dentro de Resultados, se destacan competencias como la Pasión por la excelencia, la Toma de decisiones y el Enfoque en seguridad y calidad. En el área de Personas, las competencias clave incluyen Empoderamiento y desarrollo, Inspirar e involucrar a otros, e Influencia. La Visión, por su parte, abarca Enfoque en el cliente, Innovación y cambio, y Pensamiento estratégico. Este modelo resalta la importancia del compromiso de los colaboradores, el enfoque en las necesidades del cliente, la innovación, y el impulso hacia un crecimiento rentable. Cada competencia se asocia a una serie de conductas observables que aportan valor en la gestión diaria del negocio.

El área de Recursos Humanos es responsable de gestionar acciones, interpretar y resolver posibles conflictos de intereses o violaciones al Código de Ética, aplicando las sanciones necesarias de acuerdo con los principios y valores de VASA. Tras

la aprobación del Código por el Directorio en 2018 se estableció una campaña de comunicación y capacitación que se repite año a año. Actualmente todas las personas integrantes de VASA adhieren al Código a través de una plataforma y participan en sesiones de formación, tanto presenciales como virtuales, lideradas por Recursos Humanos.

Las infracciones abarcadas en el Código Ético incluyen:

- Discriminación: La privación de derechos o privilegios a una o más personas, independientemente del motivo.
- Relaciones laborales: Problemas que afectan las interacciones entre empleados, sus supervisores o gerentes, y la empresa en general.
- Mala conducta financiera: Preocupaciones relacionadas con asuntos financieros que involucren a un estudiante, miembro del personal o a la organización.
- Fraude: Obtener dinero o propiedad mediante engaño, utilizando pretextos falsos, documentos alterados o tergiversaciones intencionadas.
- Acoso: Comportamiento verbal o físico no deseado y persistente que crea una atmósfera amenazante para otra persona.
- Seguridad de la información: Divulgación inapropiada de información a través de la red informática de la empresa.

- Mala conducta: Cualquier acto consciente de violar una norma o estatuto.
- Represalias: Actos de discriminación contra un individuo por haberse opuesto a una práctica deshonesto o por participar en una investigación o auditoría.

El Código también aborda preocupaciones de seguridad en el lugar de trabajo que puedan comprometer la salud, la seguridad o el bienestar de empleados, clientes, proveedores o visitantes. Además, incluye situaciones de robo y actos de violencia en el entorno laboral, ya sea contra personas o daños a la propiedad.

En cuanto a los canales de denuncias, en VASA contamos con dos vías disponibles, ambas gratuitas y confidenciales:

1. Canal de denuncias – Hotline: a través de esta línea se puede notificar de manera estrictamente confidencial y anónima cualquier inquietud de carácter jurídico o ético, a cualquier hora y cualquier día del año, por teléfono o por vía electrónica. El denunciante recibe la confirmación de la recepción del informe a través de un portal web en los siguientes cinco días hábiles.
2. Contactar a un superior directo, al responsable máximo de la unidad empresarial, al responsable de función, al equipo de Recursos Humanos o al Departamento Jurídico del Grupo.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

El principal reto consiste en promover un cambio de paradigma, impulsando una transformación cultural en VASA para que cada integrante se convierta en un "Oficial de Cumplimiento", asumiendo un rol activo y responsable en el proceso de cambio. Además, dado que este tema se percibe como delicado, la denuncia no suele ser la opción inicial que se elige.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

- 100% de los colaboradores de VASA realizaron capacitaciones virtuales y presenciales sobre el tema.
- 100% firmó el Código de Ética

Anexo





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

COPYRIGHT 2024