

Reconocimiento DERES a Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresaria en Uruguay 2016

II INTRODUCCIÓN E INSTRUCTIVO

INTRODUCCIÓN:

El Programa de Reconocimiento de DERES pretende ser un vehículo que incentive a las empresas a comunicar qué están haciendo en materia de RSE.

DERES busca ir orientando a que las prácticas presentadas respondan a determinados criterios que fortalezcan el concepto de que la RSE aporta valor y a su vez que dichas prácticas sean relevantes tanto para la empresa como para el grupo de interés hacia la que está dirigida. Éste último criterio conduce a la introducción del concepto de **“materialidad”**: aquellos aspectos que son realmente significativos tanto para la empresa como para el grupo de interés.

Las empresas pueden desarrollar un sinnúmero de prácticas y acciones consideradas de RSE. Sin embargo, la tendencia es que las prácticas contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

- ✓ Que los esfuerzos y recursos se focalicen en prácticas que tengan un alto grado de vinculación con los objetivos de la empresa: que tenga sentido con lo que hace la empresa y sus objetivos.
- ✓ Que las prácticas respondan a una necesidad o expectativa de uno o más grupos de interés, lo cual deberá haber sido identificado luego de un proceso, previo al diseño de la práctica.
- ✓ Que las prácticas demuestren que han generado valor tanto para la empresa como para uno o más grupos de interés.

En este sentido, a continuación brindamos una secuencia orientativa:

- Habiendo realizado la empresa, un relevamiento entre los stakeholders de la misma, se deben identificar determinadas necesidades y/o expectativas que al satisfacerlas, no solo se generará valor para estos sino también para la empresa.

Esto significa que se deben desarrollar mecanismos de diálogo con los diferentes grupos de interés, identificando así las expectativas y necesidades.

- Identificadas estas necesidades y expectativas, se debería a su vez, poder determinar ¿cuáles son las más relevantes? Una vez hecho esto, la empresa está en condiciones de diseñar e implementar la o las prácticas que respondan a la expectativa o cubran la necesidad identificada generando por tanto, un mayor impacto.

Por ejemplo, si el grupo de interés al que está dirigida la práctica fuera “la comunidad” ¿qué proceso de “diálogo” se ha desarrollado o a través de qué mecanismo se ha identificado esa expectativa o necesidad que se pretende cubrir con la práctica?

Si se realizó este diálogo o relevamiento, significa que la práctica no surge por decisión unilateral de la empresa; existe por tanto, un fundamento por el cual se ha decidido desarrollarla; esto vale también para los trabajadores, para los clientes o cualquier otro grupo de interés.

- A su vez, es importante pensar que las prácticas deben tener una relación lógica y coherente con la actividad de la empresa y no ser una actividad aislada.

- ¿Existe una estrategia explicitada por la empresa? ¿Hay una declaración de valores o la Misión y Visión de la empresa dan un marco de actuación para la práctica realizada? ¿Tiene alguna relación con el tipo de actividad que desarrollamos o con los recursos específicos con los que contamos?
- Por tanto, se debería poder responder afirmativamente a la pregunta *¿tiene sentido que la empresa desarrolle esta práctica? ¿Por qué?*
- En este proceso es clave establecer los motivos por los que la empresa se ha embarcado en el desarrollo de la práctica, qué objetivos se establecieron y si los mismo se cumplieron.
- Como toda otra actividad o iniciativa de la empresa, la práctica deberá haber pasado por un proceso de evaluación; esta evaluación debería establecer a través de qué indicadores, cuantitativos y cualitativos (aunque estos a veces son difíciles de medir), se puede medir el éxito y alcance de la práctica.
- Finalmente, si consideramos que la práctica ha sido exitosa ¿se puede medir o mostrar el valor agregado que la misma ha generado para la propia empresa y para los grupos de interés a la que fue dirigida?

Esta lógica, junto a otros elementos, es lo que se pretende quede reflejado a través de las respuestas que se brindan en el Formulario de Postulación.

El **Formulario de Postulación**, junto con los materiales anexos (las evidencias), serán los elementos que manejarán los evaluadores al momento de proponer que una práctica sea reconocida o no. Por este motivo se sugiere ser lo más claro posible y aportar la información que sea requerida, evitando, a la vez la sobrecarga de información.

¿CÓMO PROCEDER?

El **link** que se le enviará al momento de inscribirse, lo llevará a una carpeta identificada para la práctica inscripta (habrá una carpeta por cada práctica que la empresa inscriba). Allí encontrará **dos archivos y una carpeta**, las que contienen respectivamente:

1. **El instructivo**, en el que encontrará información sobre el Programa de Reconocimiento y sobre cómo completar el Formulario de Postulación.
2. **El Formulario de Postulación**, que su empresa deberá completar.
3. **Una carpeta en la que subir las evidencias** que usted crea conveniente, en apoyo a la postulación
 - Usted deberá **abrir el archivo del Formulario de Postulación, en formato Word** (Hacer click con botón derecho y seleccionar “Abrir con Google Docs”).
 - A medida que lo vaya completando, el formulario se respaldará automáticamente en la carpeta en la que lo abrió. **No obstante, se recomienda guardar una copia del mismo en su equipo** (Ir al menú y en la opción “Archivo” bajar hasta “Descargar como”; allí hacer click en la opción “Microsoft Word.xls”).
 - **La carpeta denominada Evidencias** (la tercera de las tres que encontrará en el link proporcionado) debe ser utilizada para archivar las evidencias documentales de la

práctica que se postula: fotos, cartas o documentos en Pdf, etc. **Todo ese material adicional no podrá pesar en su totalidad, más de 15 MB.**

- En caso de querer presentar videos, se deberá incluir en el apartado de “Evidencias” del propio Formulario de Postulación, el link correspondiente para acceder al video en cuestión (YouTube, Vimeo, sitio de la empresa, etc.).
- Es también en la carpeta **Evidencias** que se deberán subir las dos cartas de testimonio o recomendación de la práctica por parte de un tercero (Por ejemplo: una carta de un colaborador de la empresa que haya participado de la práctica; una carta de un cliente, de un proveedor, de una organización de la sociedad civil, de una entidad gubernamental, etc.).

IMPORTANTE

- Le recordamos que solo el contacto de la empresa que postule la práctica, puede acceder al link para completar los formularios.
- En ningún caso se recibirán evidencias documentales impresas u otros materiales (revistas, manuales, fotografías, carpetas, artículos publicitarios, cajas, etc.) fuera de estar subidos a la carpeta que se le asignó en google drive.
- En el caso de que una empresa presente más de una práctica, por cada práctica se le hará llegar un link el cual contendrá su carpeta correspondiente.

ACLARACIÓN DE LAS REFERENCIAS DEL FORMULARIO DE POSTULACIÓN

	<i>Datos generales: Tamaño de la empresa (ver tabla al final de este documento*)</i>
A	<i>Deberá marcar en qué área de RSE se presenta la práctica (ver descripción de las áreas de RSE al final de este documento**)</i>
A.1	<i>Nombre con el que se hará referencia a la práctica en el proceso y, en caso de ser reconocida, será el nombre que aparecerá en todos los comunicados.</i>
A.2	<i>Se deberá haber finalizado la implementación de la práctica al menos 6 meses antes de la presente postulación; se considera que este es un plazo razonable que permite una correcta evaluación y medición de los resultados.</i>
A.3	<i>Indicar dónde se realiza la práctica (departamentos, ciudades, barrios, localización)</i>
A.4	<i>Una breve explicación sobre el por qué surge la idea en la empresa para desarrollar la práctica (no debería ser algo meramente reactivo).</i>
A.5	<i>Las acciones de RSE deben responder a alguna necesidad, expectativa o inquietud que la empresa haya detectado de uno o más grupos de interés; se entiende por “grupo de interés” a las personas y organizaciones con las que la empresa se relaciona y que pueden ser impactadas por esta o impactar a la misma (accionistas, trabajadores, clientes, Estado, proveedores, comunidad, etc...). La práctica no debería surgir por una decisión unilateral de la empresa; aquí se pretende saber cuál ha sido el elemento identificado y a qué grupo de interés corresponde.</i>
A.6	<i>Se debe explicar de qué forma la empresa detectó las expectativas o necesidades que la práctica pretende cubrir; genéricamente se conoce como el “diálogo con los grupos de interés” (reuniones, encuestas, relevamientos, etc.);</i>
A.7	<i>¿Qué pretende lograr la empresa al desarrollar esta práctica? ¿Cuál es el objetivo? Más adelante en el formulario, la empresa deberá justificar que se cumplió con el objetivo establecido.</i>
A.8	<i>En no más de una página, hacer una breve narración sobre en qué consiste y cómo es el desarrollo de la práctica; más adelante en el formulario se solicitará información más detallada así como una descripción operativa de la práctica (punto B.4).</i>
A.9	<i>¿La práctica responde a la Misión y Visión?, A alguna declaración explícita de la empresa, etc.? Se pretende comprender la vinculación y coherencia de la práctica y sus objetivos con los de la empresa.</i>
A.10	<i>¿Cuál es el área o departamento responsable en la empresa de llevar a cabo la práctica?</i>
B.1	<i>Indicar todos los Grupos de Interés que de alguna forma participaron en el desarrollo de la práctica e indicar de qué forma participaron.</i>
B.2	<i>Indicar aquellos Grupos de Interés que se vieron beneficiados por la práctica e indicar cuál fue ese beneficio.</i>
B.3	<i>Indicar todos los recursos que fueron utilizados para el desarrollo de la práctica tanto propios (de la empresa) como de otros participantes; en la medida en que se disponga de la información, se sugiere cuantificar cada recurso; por ejemplo: más allá de afirmar que se emplearon horas voluntarias, se valorará más si se especifica la cantidad de horas; de considerarlo, se puede ampliar la información para su mejor comprensión.</i>

B.4	Indicar cada una de las acciones que se llevaron a cabo para el desarrollo de la práctica así como los objetivos de cada acción; incluir los grupos de interés que participaron en cada una de las acciones realizadas y su forma de participación; indicar si se alcanzaron los objetivos y qué elementos se tomaron en cuenta para tal afirmación; indicar los elementos que permiten verificar que los objetivos fueron o no alcanzados.
B.5	Este apartado tiene como objetivo conocer el proceso de evaluación que la empresa ha realizado respecto a la práctica lo que permite conocer el grado de éxito que la misma ha tenido así como el nivel de impacto. Es importante establecer cómo se ha hecho la evaluación (los instrumentos utilizados para la evaluación, pueden ser incluidos como evidencias adjuntas al momentos de presentar la práctica) y cuáles han sido los indicadores utilizados. En el Punto B5.5 se deberá justificar cada una de las respuestas, esto permitirá conocer el valor agregado que la práctica ha generado así como los impactos positivos.
B.5.3.1	Aquí se pretende conocer numéricamente los resultados de los indicadores cuantitativos indicados en el Punto B.5.3; si el indicador fue "horas voluntarias", se pretende conocer la cantidad de horas; si el indicador fue "personas capacitadas", se pretende conocer cuántas;
B.6	En este punto se busca conocer la opinión de la empresa respecto a los factores de éxito, las dificultades encontradas, posibles mejoras, el grado de replicabilidad (la práctica puede ser replicable o por ser muy específica por el sector, ubicación u otros elementos difícilmente se pueda replicar), y qué elementos son críticos que pueden poner en riesgo su puesta en práctica);
B.7	Aquí se quiere conocer la forma en que la práctica ha sido comunicada tanto interna como externamente; los elementos utilizados pueden ser incluidos como evidencias adjuntas al momento de presentar la práctica.
B.8	Se pide que se listen las evidencias que se incluyen y que sirven para respaldar algunos de las repuestas; además de las dos cartas testimoniales, se pueden incluir formularios que hayan sido utilizados, encuestas realizadas y otros elementos tales como fotografías, clippings de prensa, links de videos, etc. que sirven como testimonio. Se recuerda que no se aceptarán evidencias salvo aquellas incluidas digitalmente en la carpeta EVIDENCIAS.
C.1 -	Reconocimientos a Práctica Inspiradora: La empresa postulará la práctica a estos Reconocimientos adicionales, en caso de considerarla pertinente. (Ver detalle abajo en este Instructivo y justificar en el Formulario de Postulación).
C.2	Reconocimiento a Práctica Competitiva La empresa postulará la práctica a estos Reconocimientos adicionales, en caso de considerarla pertinente. (Ver detalle abajo en este Instructivo y justificar en el Formulario de Postulación).

*Tabla para identificar el tamaño de la empresa

(Clasificarla con base en el sector al que pertenece y el número de empleado)

Tipo de Empresa	Personal Empleado	Ventas Anuales (excluido el IVA)
Micro Empresa	1 a 4 personas	Hasta 2.000.000 de UI
Pequeña Empresa	5 a 19 personas	Hasta 10.000.000 de UI
Mediana Empresa	20 a 99 personas	Hasta 75.000.000 de UI
Gran Empresa	Más de 100 personas	Más de 75.000.000 de UI

**AREAS DE RSE

- **Ética y Gobierno Corporativo:**

Se refiere a la forma por la cual la empresa toma sus decisiones integrando un conjunto de principios para las mismas, sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la organización. Esto incluye el reconocimiento y respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. En suma, los Derechos Humanos. Se conoce como "enfoque de los negocios basados en los valores" y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa; los diferentes códigos de ética o conducta, declaración de valores o de principios de actuación que pueda tener la empresa y su aplicación.

El sistema de gobierno de la empresa debe permitir supervisar y poner en práctica la RSE así como establecer los procesos de comunicación con otros actores de la sociedad.

- **Medio Ambiente:**

Es el compromiso de la empresa con el Medio Ambiente e implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones así como los impactos generados en el ciclo de vida de los productos y servicios acompañando iniciativas que minimicen o compensen dichos impactos; abarca temas tales como la prevención de contaminación, optimización en el uso de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la reducción de emisiones, el uso de energías limpias, la capacitación y concientización tanto de su personal como de otros actores.

- **Cadena de Valor¹:**

Se refiere a la política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas con su cadena de valor (proveedores, trabajadores subcontratados, contratistas, clientes, consumidores y otros). Implica información sobre la integridad del producto, los procesos de atención y reclamos, la información transparente respecto a las características del producto así como su uso adecuado y los eventuales riesgos; incluye políticas respecto al marketing y la publicidad; las políticas y ética respecto a las prácticas comerciales y en la relación de la empresa con sus proveedores, los precios, la distribución incluyendo temas tales como políticas de anticorrupción, competencia justa y la promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor.

- **Participación activa en la comunidad:**

Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo y recursos (programas de voluntariado, etc.), productos, servicios, conocimientos u otros para mejorar la calidad de vida y el desarrollo de las comunidades en las cuales opera, sea en forma individual o en colaboración con otros actores; esto implica asimismo el brindar oportunidades de pasantías, tutorías y la incorporación de personas con discapacidad, etc. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor y la inclusión de pequeños emprendimientos en la cadena de valor, apuntando a un mayor desarrollo y crecimiento económico de la sociedad.

- **Calidad de Vida y Prácticas Laborales:**

Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por, o en nombre de la organización, incluyendo el trabajo subcontratado así como la promoción de relaciones laborales transparentes basadas en el diálogo y el respeto.

Abarca las políticas de gestión humana que afectan a los trabajadores, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación y desarrollo personal, el ambiente y condiciones en donde trabajan, "salud, seguridad e higiene", la diversidad, equidad de género y promoción de vida sana entre otros; asimismo incluye temas tales como el balance trabajo-tiempo libre y la preocupación por el trabajador y su familia, etc.

¹ Según la ISO 26000, la cadena de valor es la secuencia completa de actividades o partes que proporcionan valor (proveedores, trabajadores subcontratados, contratistas, otros) o reciben valor (clientes, consumidores, miembros y otros usuarios) en forma de productos o servicios.

C. POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

C.1 RECONOCIMIENTO ADICIONAL A LA PRÁCTICA DE RSE INSPIRADORA

DERES seleccionará a aquellas prácticas que sean consideradas inspiradora, otorgando uno o más reconocimientos a la “Práctica Inspiradora de RSE”.

¿Qué entendemos en DERES por una práctica de RSE Inspiradora?

DERES define como a aquellas prácticas que demuestran un alto grado de originalidad. Por ejemplo:

- Que no tengan antecedentes en el Uruguay.
- Que habiéndose ya desarrollado similares en el país, presentan un formato nuevo y original.
- Que generan impactos y/o cambios de especial destaque e importancia.

En caso de que su empresa considere que la práctica presentada, además de ser reconocida como práctica de RSE podría ser reconocida también por su carácter inspirador, deberá incluir información que respalde los puntos mencionados y justificarlos.

A su vez, para alcanzar este Reconocimiento, la práctica deberá haber cumplido de forma muy satisfactoria con todos los puntos mencionados en el Punto 3.1 de Formulario de Convocatoria y Bases 2015.

C.2. RECONOCIMIENTO ADICIONAL A LA “PRÁCTICA DE RSE QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD”

DERES seleccionará a aquellas prácticas que sean consideradas, que han contribuido a mejorar la competitividad de la empresa otorgando uno o más reconocimientos a la “Práctica de RSE que mejora la competitividad”

Uno de los grandes desafíos de la RSE es demostrar fehacientemente de qué forma ha mejorado la competitividad de la empresa.

****INFORMACIÓN ADICIONAL PARA AQUELLAS PRÁCTICAS QUE QUIERAN POSTULARSE COMO “PRÁCTICA QUE CONTRIBUYE A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA”**

Algunas prácticas permiten identificar en forma clara y directa, su impacto en la competitividad.

Por ejemplo, un programa de eco eficiencia y ahorro de recursos se refleja directamente en una baja de costos.

Sin embargo no siempre hay una relación directa sino que la práctica presentada puede formar parte de un conjunto de acciones que, integradas como parte de una estrategia, permiten mejorar la competitividad.

Esta mejora de competitividad se puede además, manifestar de muchas maneras:

- acceso a nuevos mercados o clientes
- incremento de ventas
- disminución de la rotación y/o ausentismo
- disminución de costos
- mejora de la rentabilidad
- mejora de imagen y reputación entre otros

En caso de que su empresa considere que la práctica presentada, además de ser reconocida como práctica de RSE podría ser reconocida también por su aporte a la mejora de la competitividad de la empresa, deberá incluir información que respalde dicha condición.

Entre la información a incluir deberá:

- ✓ Indicar cuál es el aspecto en que se considera que se mejoró la competitividad
- ✓ Indicar de qué manera considera que la práctica contribuyó a mejorar la competitividad en el aspecto mencionado
- ✓ indicar cuál o cuáles son los indicadores de medición que muestran esta mejora de competitividad
- ✓ si, de acuerdo al punto anterior, existe un indicador específico, acompañar la evolución de los últimos 3 años del mismo
- ✓ en caso de no disponer de un indicador específico o que considere que la evolución de los indicadores no aplica, deberá justificar y fundamentar su respuesta
- ✓ presentar la argumentación fundada que relaciona la mejora de la competitividad (en el aspecto indicado) con la práctica presentada
- ✓ Toda otra información que facilite a los evaluadores de la práctica comprender de qué forma se considera que la misma ha contribuido a la competitividad

Por mayor información o consultas, comunicarse con DERES a través del Teléfono 2916-7193 o por correo electrónico: deres@deres.org.uy